



# **LA VERDADERA CARA DE LA REFORMA LABORAL EN COLOMBIA: ANÁLISIS DESDE UNA MIRADA CRÍTICA E INTEGRAL AL NUEVO PROYECTO DE REFORMA LABORAL**

## ***THE TRUE FACE OF THE LABOR REFORM IN COLOMBIA: ANALYSIS FROM A CRITICAL AND COMPREHENSIVE LOOK AT THE NEW LABOR REFORM PROJECT***

ALEJANDRO BERNAL REY\*

ANTONIO GALINDO JACOBSEN\*\*

MARÍA PAULA DOMÍNGUEZ RODRÍGUEZ\*\*\*

SOFÍA MARTÍNEZ DAZA\*\*\*\*

TOMÁS VARGAS ESCOBAR\*\*\*\*\*

*Fecha de recepción: 15 de agosto de 2023*

*Fecha de aceptación: 15 de noviembre de 2023*

*Disponible en línea: 30 de diciembre de 2023*

### **RESUMEN**

El presente escrito tiene como objetivo evaluar de una manera crítica los principales planteamientos del proyecto inicial de reforma

---

\* Estudiante de séptimo semestre de la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Pontificia Universidad Javeriana. Contacto: [alejandro.bernalr@javeriana.edu.co](mailto:alejandro.bernalr@javeriana.edu.co)

\*\* Estudiante de séptimo semestre de la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Pontificia Universidad Javeriana. Contacto: [agalindo@javeriana.edu.co](mailto:agalindo@javeriana.edu.co)

\*\*\* Estudiante de séptimo semestre de la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Pontificia Universidad Javeriana. Contacto: [mariapdominguezr@javeriana.edu.co](mailto:mariapdominguezr@javeriana.edu.co)

\*\*\*\* Estudiante de séptimo semestre de la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Pontificia Universidad Javeriana. Contacto: [sofiarmartinezd@javeriana.edu.co](mailto:sofimartinezd@javeriana.edu.co)

\*\*\*\*\* Estudiante de séptimo semestre de la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Pontificia Universidad Javeriana. Contacto: [vargaset@javeriana.edu.co](mailto:vargaset@javeriana.edu.co)

laboral presentado por el gobierno nacional colombiano. Si bien existe consenso entre los laboristas del país acerca de la necesidad de actualizar y adaptar la legislación en esta materia, la forma como fue presentada inicialmente es contraria a varios de los principios básicos del Estado, entre ellos la libertad de empresa. Se demuestra como la mayoría de los planteamientos presentados atentan contra la idea de un equilibrio en la relación laboral, al imponer cargas excesivas al empleador con el fin de garantizar derechos al trabajador, que puede terminar en una mayor informalidad en el país. Si bien es fundamental reducir las brechas de desempleo y velar por las garantías del trabajador, también es de vital importancia preservar el desarrollo y crecimiento económico que se construye a través de la creación de empresas.

**Palabras clave:** Reforma laboral, historia, crítico, iatrogénico, plataformas, estabilidad laboral reforzada, trabajos especiales, equidad, regresivo.

## **ABSTRACT**

The purpose of this paper is to critically evaluate the main proposals of the initial labor reform project presented by the Colombian national government. Although there is consensus among the country's labor lawyers on the need to update and adapt the legislation in this area, the way it was initially presented is contrary to several of the basic principles of the State, including freedom of enterprise. It is shown how most of the proposals presented go against the idea of a balance in the labor relationship, by imposing excessive burdens on the employer in order to guarantee rights to the worker, which may end up in a greater informality in the country due to a phenomenon of iatrogenesis. While it is essential to reduce unemployment gaps and ensure the worker's guarantees, it is also of vital importance to preserve the economic development and growth that is built through the creation of companies

**Keywords:** Labour reform, history, critical, iatrogenic, platforms, reinforced job stability, especial jobs, equity, regressive.

## **I. INTRODUCCIÓN**

En Colombia, hace un tiempo se discute la necesidad de hacer una reforma laboral que funja como herramienta para mitigar los problemas de desempleo

e informalidad existentes. De acuerdo con el DANE (2023), en enero la tasa de desempleo en el total nacional fue 13,7%. Para esta misma fecha, la proporción de población informal ocupada se ubicó en 58,0% y tuvo una variación de 0,9 puntos porcentuales frente al año anterior. Esto demuestra índices preocupantes en el mercado laboral.

De igual forma, las principales leyes que regulan el trabajo no corresponden a la realidad actual del país. El Código Sustantivo del Trabajo fue expedido en 1950 y por ello tiene grandes vacíos con respecto a nuevas circunstancias que han ido surgiendo. Es el caso de las plataformas digitales de servicios como Uber o Rappi, o las relaciones de trabajo dentro de las MiPymes (medianas y pequeñas empresas), cuyo contexto es distinto al de las grandes sucursales: *“Nuestro derecho laboral no está adaptado a la realidad del país y mucho menos a las tendencias empresariales globalizadas.(...) En el país tenemos micro, pequeñas, medianas y grandes empresas, pero el Código Sustantivo del Trabajo no hace distinción alguna a la hora de imponer las cargas laborales. (...)”* (Abuchaibe, 2021).

En este sentido, es clara la necesidad de hacer una reforma a las leyes que regulan el trabajo en Colombia, dónde estos instrumentos puedan adaptarse al contexto actual y suplir las necesidades del mercado. Sin embargo, los dieciocho temas que se abordaron en esta propuesta inicial presentada por el Gobierno han sido objeto de grandes debates y críticas por diferentes sectores de la ciudadanía: los principios constitucionales y laborales, la tercerización, las modalidades de contratación y subcontratación, las jornadas especiales y el uso de plataformas digitales son algunos de los grandes cambios presentados.

Al respecto, expertos laboristas consideran que la forma como se están tratando estas figuras genera un efecto adverso al deseado que desconoce las realidades actuales económicas, incluso hasta el punto de ser contrario a un derecho fundamental de rango constitucional como la libertad de empresa. Por todo lo anterior, se plantean algunos puntos de la reforma y las consecuencias negativas que podrían traer para la situación laboral colombiana. Se abordarán, desde una perspectiva histórica, los logros obtenidos con las revoluciones del Siglo XIX, para luego adentrarse a evaluar los puntos específicos del proyecto que no cumplen con los objetivos deseados por todos los colombianos: aumentar los índices de empleo y reducir la informalidad de manera equitativa y acorde a los principios básicos de nuestra Constitución.

Posteriormente, se discutirán las implicaciones que la reforma tendría acerca de temas como lo son los trabajos especiales, las plataformas y lo rural; la

descarbonización, automatización y el caso de los migrantes; la regresividad y modificaciones de la unidad de empresa y temas de derecho laboral colectivo. Lo anterior, con el fin de dejar en evidencia la necesidad de un nuevo proyecto más cercano al contexto nacional.

## **II. UNA MIRADA A LOS CAMBIOS DE LAS REVOLUCIONES**

Vale la pena empezar por considerar que el trabajo desde su definición más simple es la actividad humana física o intelectual por la cual se recibe una remuneración. Desde una lógica económica, el medio que combinado con el capital lleva a la creación de riqueza y a la producción de nuevos bienes y servicios, así pues, es esta relación entre el capital y el trabajo el núcleo de la revolución industrial, ya que mediante las innovaciones que marcaron esta época, el humano o trabajador dejó de ser el actor principal en la generación de riquezas. Sumado a esto, se produce un cambio en cómo se concibe el mundo, naciendo la sociedad de consumo y materializando el capitalismo.

En lo relacionado con el capital, se produce la mutación de las relaciones laborales, así, estas pasan de ser entre quien posee la tierra y quien la trabaja, como en el feudalismo, y se convierten en quien posee el capital. En el feudalismo, los siervos guardaban una estrecha relación con la tierra que explotaban, viviendo de ella y en ella, mientras que en el capitalismo, el capital le pertenece únicamente a su dueño, quien es aquel que obtiene los verdaderos beneficios de este. Esta diferencia produce la desigualdad en el mundo laboral, entre el “capitalista” quien acapara todo el poder y el “proletario” quien es quien únicamente tiene su cuerpo y debe servirse de él para vivir.

La Revolución Industrial y el auge del capitalismo llevaron a progresos innegables, pero a su vez trajeron consigo un gran problema como lo fue la degradación de las condiciones laborales, principalmente en cuanto al tema de la estabilidad. El trabajador se volvió reemplazable, ya sea por otro trabajador o por una máquina. Esta facilidad de reemplazo, acompañado por la falta de garantías llevó a que se produjeran múltiples movimientos proletarios, como la revolución “cartista” en el Reino Unido que buscaba reivindicación de derechos laborales, pero a su vez reconocimientos políticos.

En ese momento histórico, las condiciones de trabajo eran muy duras, por ejemplo, las fábricas y las industrias eran propiedad de los empresarios, que eran libres de contratar y despedir trabajadores a su antojo, sin ninguna

protección legal. Los trabajadores eran considerados como meros recursos, y eran tratados como tales. La jornada laboral era larga, generalmente de 12 a 16 horas diarias, y no había derecho a tener días libres o vacaciones pagas. Además, éstos no tenían ninguna garantía de estabilidad y podían ser despedidos sin previo aviso o razón justificada. Esto significaba que los trabajadores no tenían ningún tipo de seguridad financiera y que estaban sujetos a la arbitrariedad de sus empleadores.

A medida que la Revolución avanzaba y la economía se desarrollaba, los trabajadores comenzaron a organizarse en sindicatos y a luchar por sus derechos. Surgieron movimientos obreros y socialistas que abogaban por mejores condiciones de trabajo y mayor protección. Con el tiempo, las leyes laborales comenzaron a ser introducidas en muchos países para establecer límites a las horas de trabajo, exigieron medidas de seguridad y protegieron a los trabajadores contra el despido injustificado. Adicionalmente, el concepto de tiempo libre transformó la concepción del trabajo, otorgando a los empleados el derecho a tener vacaciones y un día libre a la semana. La reforma laboral en Colombia lo fortalece con un pago de recargo del 100% para los dominicales, reconociendo la importancia del día de descanso.

Es evidente como la historia ha demostrado que la clave en las relaciones laborales debe ser la igualdad. Si bien esto suena utópico, hay que buscar que tanto el empleador como el empleado tenga algo que perder y ganar dentro de la relación. Por esta razón, es clave mantener el equilibrio y que no se repita el fenómeno de la revolución industrial donde el empleado se volvió reemplazable como un elemento más del mercado, llevando a la deshumanización del mismo. Tampoco debe ocurrir lo contrario, que el empleado tenga un exceso de derechos consolidados que hagan muy difícil su despido, llevando a la pérdida de productividad y a una falta de movilidad de los factores productivos, clave para el crecimiento económico.

### **III. REFORMA Y PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES**

Ahora, adentrándonos más en el proyecto de reforma que había sido impulsado por el Gobierno Nacional, en su primera parte se tocan temas tan importantes como los principios constitucionales laborales. El proyecto desarrolla específicamente tres principios: la estabilidad laboral, el de la transacción y conciliación, y finalmente el de la favorabilidad. No obstante, por medio de los cambios normativos que se desean implementar, de alguna manera se desconoce su naturaleza y se les da un tratamiento como reglas. Lo cual implica la petrificación de

los principios como reglas absolutas, que se aplican o no; mientras que si fueran tratados por lo que son, serían relativos y se deberían cumplir en la medida de las posibilidades materiales y jurídicas; además no solo tendrían una función normativa, sino una de servir como inspiración al legislador y como criterio de interpretación normativo.

Lo anterior puede acarrear grandes problemas para la necesidad que se tiene de mitigar el desempleo y la informalidad. Esto, porque al tener que aplicarse como reglas y no principios, el empleador preferirá no contratar más formalmente para evitar las sanciones que se puedan derivar de no aplicar taxativamente los principios como si fueran mandatos. Así que si bien se tenga la finalidad de proteger al empleado por medio del blindaje de principios como la estabilidad, la favorabilidad o la transacción y conciliación, se está desincentivando y vulnerando el derecho a la libre empresa al agravar la situación del empleador.

#### **IV. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y SUS CONSECUENCIAS**

Ahora, teniendo en cuenta que el principio de estabilidad es uno de los más abordados en el proyecto, se hace necesario un análisis más profundo respecto del mismo. El artículo 53 de la Constitución lo consagra como una garantía fundamental que rige todas las relaciones laborales y que se manifiesta de la siguiente manera: *“la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como “justa” para proceder de tal manera o, que descrito cumplimiento a un procedimiento previo”* (Corte Constitucional, Sala plena, T-320-16, 2016).

Es decir, desde una concepción genérica es la vocación de permanencia que se traduce en un derecho y una obligación. Es una garantía para el trabajador cuyo contrato no puede ser terminado sin una justa causa, circunstancia que de suceder impondrá la carga de una indemnización por parte del empleador.

De ahí, surge la figura de la estabilidad laboral reforzada como una aproximación más garantista para cierto grupo de personas. Se trata de la posibilidad que tiene el trabajador que se encuentra en una circunstancia de especial protección por su estado de vulnerabilidad de ser reintegrado a la relación laboral si llega a ser despedido sin una previa autorización correspondiente, incluso acudiendo a un juez constitucional vía tutela. Así la Corte lo ha interpretado de la siguiente manera:

*“(i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz”.* (Corte Constitucional, Sala plena, T-320-16, 2016).

El artículo 239 del CST, por ejemplo, consagra la figura de la mujer en estado de embarazo, cuyo despido está prohibido sin autorización previa del Ministerio de Trabajo. En el mismo sentido, el artículo 406 se refiere a los trabajadores amparados por el fuero sindical, y el artículo 26 de la ley 361 de 1997 pone en las mismas circunstancias a las personas con discapacidades o limitaciones físicas o mentales. Igualmente, quienes tengan afectaciones de salud grave que les impida el desarrollo de sus funciones regulares cuentan con esta protección. Si estas personas son despedidas sin la autorización y el proceso legal correspondiente, se torna en un despido ilegal el cual le permite al sujeto acudir al juez para reclamar sus derechos y ser reintegrado.

Ahora, en el borrador del proyecto, el artículo 7 tiene como objetivo principal generar mayor estabilidad en las relaciones de empleo existentes, trayendo una mayor permanencia a los puestos de trabajo al aumentar las personas que se encuentran protegidas por este mecanismo. Además de los tres grupos poblacionales mencionados arriba, también se desea incorporar a las madres o padres cabeza de familia que tengan hijos menores, a las personas en condiciones de discapacidad e incluso a los mayores de edad que sean estudiantes con dependencia económica del padre y cuyo ingreso familiar corresponde únicamente al su salario.

Igualmente se incluye a los prepensionados, aquellos a quienes les faltan tres años o menos para cumplir los requisitos para obtener la pensión de vejez, extendiendo la aplicación de la figura a una mayor cantidad de la población colombiana. También se fijan las indemnizaciones correspondientes dependiendo el tipo de contrato y se consagra todo el proceso administrativo necesario para efectuar el despido: *“en todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar un contrato de trabajo con justa causa, se deberán aplicar como mínimo los siguientes principios: (...) presunción de inocencia, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra”* (Ramírez, 2023).

Esta modificación ha sido cuestionada desde muchos puntos de vista, pues se considera que las consecuencias que trae tanto jurídica como económicas son preocupantes. Para ello, es menester considerar que el derecho y principio de la estabilidad surge con la idea de ser una forma protección que evita la discriminación a personas en condiciones de vulnerabilidad. No obstante, en este proyecto se confunde la idea de protección con la inamovilidad, evitando que los empleadores puedan sacar a las personas de sus puestos como regla general, y la libertad de despido como una excepción.

Al aumentar los grupos amparados por esta figura, se torna más rígida la contratación laboral y se da lugar a una mayor imposibilidad de rotación del trabajo (Rubiano, 2023). Por lo tanto, esta regla termina siendo antidemocrática y evita la socialización, pues si existe una estabilidad excesiva donde el empleador tiene que indefinidamente mantener una relación laboral con el trabajador se cierran las posibilidades a que nuevas personas sean empleadas y puedan ocupar dichos puestos.

En materia económica, es lógico que el empleador incurrirá en mayores costos y las relaciones de trabajo se tornan aún más onerosas. Solo con autorización se puede despedir al sujeto, y mientras esté vigente el contrato debe cubrir todas las prestaciones legales obligatorias: la prima de servicios, el auxilio de cesantía y el otorgamiento del calzado y vestido de labor, además del salario devengado.

Así, el aparato productivo de las empresas se va a ver afectado en gran medida por distintas razones, ya que además de aumentar los costos de contratar formalmente, también se incentiva la poca productividad del trabajador. Es apenas lógico que si este tiene la certeza que no va a ser despedido fácilmente, la calidad de sus servicios no sea la misma y su esfuerzo disminuya. Si se cuenta con empresas poco productivas y que tienen que asumir altos costos, se entrará en un estancamiento en el desarrollo económico y empresarial.

## **V. IMPLICACIONES DE MODIFICAR EL RÉGIMEN DE LA TERCERIZACIÓN**

La propuesta de modificar la forma en que funciona la tercerización en el país parece ser contraproducente y su efecto sería exactamente lo que se busca combatir. Se trata de la posibilidad de contratar la prestación de un servicio a través de un tercero que realiza la ejecución de una actividad especializada con autonomía e independencia. Las normas de la reforma sobre tercerización buscan regular todos los servicios que se prestan a través de personas naturales o

jurídicas como proveedores de servicios especializados y busca evitar el uso indebido de esta figura. Esto se quiere realizar modificando el artículo 34 del CST y desnaturalizando la función de esta figura.

A pesar de que las medidas que se quieren tomar son proteccionistas y se entiende que la intención es que los trabajadores sean contratados directamente, a largo plazo se generará desempleo, así como la desaparición de la contratación temporal y de empresas prestadoras de servicios. La modificación al artículo 34 supondría que en caso de que la empresa contratista o subcontratista sea contactada con el propósito de prestar servicios relativos a la actividad principal de la empresa, *“los trabajadores del contratista o subcontratista tendrán los mismos derechos salariales y prestacionales que los de la empresa principal”* (Ramirez, 2023).

Solo en este numeral se presentan dos problemas, el primero es que no existe jurisprudencia ni forma de determinar que caracteriza a una empresa o cuál es su actividad principal, y al dejar esto a interpretación abierta genera incertidumbre y la posibilidad de la vulneración de derechos. El segundo problema de este numeral, es que la utilización de la tercerización y temporalidad disminuiría en vista de que la reforma vuelve estas figuras mucho más costosas. Lo anterior, en virtud de que ahora las empresas tendrían que pagar beneficios salariales y prestacionales a esos trabajadores de la empresa contratista o subcontratista. En consecuencia, la figura se vuelve menos atractiva para los empleadores, llevando de esta manera a que desistan de contratar a más personas de las estrictamente necesarias.

Además, se identificó el problema de que la reforma puede representar la disminución de las MiPymes que *“representan más del 99% de las empresas del país, generan aproximadamente 79% del empleo y aportan 40% al Producto Interno Bruto (PIB)”* (ANIF, 2021). La imprecisión del artículo genera la posibilidad de que las empresas pequeñas y medianas desaparezcan para dar paso a una super compañía que termine haciendo todo, es decir, comience a realizar el trabajo y servicios que hasta el momento proveen las Pymes.

Ahora, lo expuesto puede relacionarse con lo estudiado respecto a las diferentes prestaciones sociales a las que tienen derecho los trabajadores bajo el esquema de un contrato de trabajo. Hemos visto que este conjunto de pagos busca mitigar las contingencias económicas que pueden afectar la cotidianidad del trabajador que suponen un costo para los empleadores. Con la modificación de las disposiciones acerca de tercerización y temporalidad, al aumentar el número de prestaciones que el empleador debe pagar, se encarece demasiado la formalización.

## **VI. REFORMA: EQUIDAD DE GÉNERO Y REDUCCIÓN DE BRECHAS**

Por último, uno de los principales objetivos del proyecto de reforma laboral es la reducción de brechas que existe entre hombres y mujeres en cuanto a empleabilidad y acceso al mundo laboral. Actualmente la participación de las mujeres en el mercado laboral se ha visto mermada, en parte por factores sociales estructurales y, en parte, por los efectos nocivos de la pandemia y las cuarentenas en los años 2020 y 2021. Por otro lado, aunque en 2022 se evidenció una mejoría en este aspecto, según los datos más recientes DANE, por cada 100 hombres ocupados hay solo 67 mujeres ocupadas, y el desempleo femenino es del 15%, frente a 8,6% en los hombres. Con el objetivo de reducir esas brechas, a las que se suman la disparidad en ingreso y la mayor carga de las mujeres en el trabajo de cuidado no remunerado, la reforma laboral destina un capítulo exclusivamente dedicado a promover ambientes laborales menos violentos y más equitativos. Las principales propuestas en esta materia son acercar la licencia de paternidad a la de maternidad y la creación de una licencia remunerada por menstruación.

Con respecto a la propuesta anterior, a pesar de que la licencia de paternidad se ha ampliado de 8 a 14 días desde el año 2021, el Gobierno propone seguir ampliando el número de días. La meta, según el proyecto de reforma, es que para el año 2025 el tiempo de licencia se extienda a 12 semanas, acercándose así a las 18 semanas de la licencia de maternidad. Esta medida, que se materializaría con la modificación del artículo 236 del CST, pretende que los hombres tengan acceso a este derecho como un tipo de acción afirmativa para reducir la carga de cuidado sobre el recién nacido.

Este cambio legislativo puede, eventualmente, ser positivo para el trabajador, ya que podrá invertir tiempo en el cuidado de los hijos durante las primeras semanas de vida y, por esta vía, repartir las cargas con su pareja. Sin embargo, esto genera una carga económica adicional que tendrán que soportar los empleadores. En un nivel económico general, una medida de este tipo puede agravar el problema de la informalidad laboral en el país en la medida en que las vías de contratación formal se vuelven sumamente gravosas para el empleador, sumado a todas los efectos nocivos mencionados en los acápite anteriores.

La segunda propuesta frente a este tema, se plantea a través de la modificación del artículo 57 del CST, referente a las obligaciones del empleador. Esta busca la creación de una licencia para el periodo de menstruación. En ese sentido, la nueva norma establece que es obligación del empleador respetar las distintas licencias que este debe conceder a los trabajadores. Dentro de

las licencias enunciadas se incluye el evento en el cual “*la trabajadora presenta ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticado*” (Ramírez, 2023).

Este cambio en la legislación laboral tiene como objetivo principal reconocer y abordar la desigualdad de género en el lugar de trabajo y brindar una medida concreta para abordar los desafíos que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral debido a su ciclo menstrual. Aunque la creación de una licencia mensual remunerada podría ser vista como una forma de abordar la desigualdad de género en materia laboral, también hay preocupaciones en cuanto a los posibles efectos adversos de esta medida.

El principal efecto negativo de la medida es el aumento de los costos laborales, debido a que el empleador se verá obligado a cubrir los salarios de las trabajadoras que tomen licencia menstrual remunerada. Asimismo, habría un impacto en la productividad con la ausencia de las trabajadoras durante la licencia e incluso, se abre la posibilidad de que exista discriminación de género por parte de empleadores al abstenerse de contratar mujeres, evitando así la obligación de otorgar licencias menstruales remuneradas y aminorar los costos.

Por otro lado, es posible preguntarse por la necesidad de incluir expresamente este tipo de licencia en la legislación. La normatividad laboral actual ya contempla la posibilidad de faltar al trabajo con fundamento en la salud, incluyendo la incapacidad generada por los dolores durante el ciclo menstrual, siempre que estén justificadas por un médico. Por eso, la inclusión explícita de este tipo de licencia parece tener una razón más bien simbólica que necesaria en cuanto a la protección de derechos de las mujeres en el ámbito laboral y, en cambio, sí es posible que genere una prevención injustificada por parte de los empleadores, los cuales, para ahorrar costos y maximizar su productividad pueden optar por reducir el porcentaje de mujeres que contraten. Este escenario no es positivo para la reducción en la brecha que existe entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y produce efectos nocivos tanto para el empleador como para la trabajadora.

## **VII. TRABAJOS ESPECIALES, PLATAFORMAS Y RURAL**

El tema de los trabajos especiales presenta un serio problema para la reforma y la legislación laboral en general al no poderse encasillar fácilmente este tipo de trabajos en la definición tradicional de un “contrato de trabajo”. El artículo 22

del CST define al Contrato de trabajo como aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. Y la legítima pregunta que surge es: ¿Realmente estamos frente a una relación de subordinación y en consecuencia frente a una relación laboral o nos encontramos frente a una modalidad de trabajo independiente? Lo primordial es entonces el modelo de producción subordinado, que realmente no existe ni en las plataformas ni en el agro, siendo difícil identificar de dónde provendrían las órdenes, quién sería catalogado como jefe e inclusive cuál sería la jornada.

Dicho lo anterior, ¿Cómo se podría medir la jornada de trabajo?; ¿Por la simple disponibilidad del trabajador?; y ¿Qué pasa con los trabajadores multiplataforma o con los campesinos que entregan sus productos a varios distribuidores? Planteadas estas dudas, se debe analizar un tema de fondo, y es que con este debate acerca de si estamos frente a una relación de trabajo o no, se está desviando la atención del tema realmente importante: la informalidad.

Esta es justamente la crítica de Ligia Botero: si se busca generar empleo y formalizar, se comete un error con esta regulación. Planteando aspectos como no permitir la cotización por días, pidiendo a las empresas que coticen con el salario mínimo, cuando un trabajador podría estar generando mucho más al hacer multiplataforma. Si la idea es combatir la informalidad, como debería serlo, se debería buscar alternativas como permitir cotizar sobre una base menor al salario mínimo.

La reforma presenta entonces más desincentivos para la formalidad que incentivos. Debería buscarse una protección social integral y una cotización sobre los ingresos que fueran menores que el mínimo, recayendo la importancia sobre estos y no sobre si hay contrato de trabajo o no. Sumado a esto, el que cotiza sobre un SMLMV no tiene ni deducciones ni incentivos, siendo para alguien del campo inclusive muy costoso hacerlo. En cambio, quien cotiza sobre una base mayor al salario mínimo si tiene “presunciones de costo” y demás ventajas, lo que finalmente afecta al trabajador que cotiza sobre el mínimo.

En cuanto al empleador, lo propuesto por la reforma generaría un aumento en los costos de producción y demasiadas inflexibilidades, generando que el negocio se vuelva menos interesante y rentable, desincentivando a dos sectores de mucha importancia en el país: las plataformas como un motor de la economía, que están directamente vinculadas con la innovación, y el agro siendo un sector fundamental para la estabilidad nacional. Así, el establecimiento de más cargas legales terminaría afectando directamente a los campesinos. La reforma está

desconociendo la realidad de estos sectores, buscando solucionar el problema de la informalidad de una manera equivocada, confundiendo formalización con contrato de trabajo.

## VIII. DESCARBONIZACIÓN, AUTOMATIZACIÓN Y MIGRANTES

El artículo 34 es otro de los cambios implementados en el proyecto de reforma laboral, y trata la regulación de los contratos de trabajo cuyo empleado es de otra nacionalidad. Esto debido a que en Colombia actualmente hay un alto fenómeno migratorio de personas provenientes de la Nación vecina -Venezuela- que se encuentran en una crisis sociopolítica y económica. De acuerdo a datos estudiados por Migración Colombia (2022), hasta febrero de 2022 había un total de 2.477.588 venezolanos en el país, de los cuales 295.038 estaban en situación de irregularidad en su estatus migratorio. Estos altos flujos han significado un aumento de la mano de obra productiva disponible para el trabajo en el país, ya que la mayoría de estos llegan con expectativas de empleo y de obtener recursos económicos para su subsistencia:

*(...) La vocación y las características de este flujo migratorio han sido, desde las primeras oleadas, de carácter laboral. Dicho de otra manera, al país ha llegado una población con un perfil etario mayoritariamente joven, con un nivel educativo relativamente alto (18,1% posee algún tipo de titulación técnica o profesional) y con una amplia participación en el mercado laboral nacional: cerca del 74,3% se encuentra en posibilidad de ejercer actividades laborales, según el Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Externado de Colombia (2020). (Morad, Solano, Uricoechea, s.f., p. 8).*

En materia laboral, esto puede tornar en un problema la aplicación de la ley, debido a que por su condición y estatus migratorio es posible que se termine en una vulneración sistemática de derechos y garantías mínimas para el trabajador extranjero. Para ello, encontramos el artículo 2 del CST, que establece que “*El presente Código rige en todo el territorio de la República para todos sus habitantes, sin consideración a su nacionalidad.*” Esto implica que todas las disposiciones legales que aplican a trabajadores colombianos también deben ser aplicadas a trabajadores migrantes pues se trata de relaciones laborales que surgen y se ejecutan en el territorio donde la ley tiene plenos efectos. No obstante, las cosas no funcionan de esta manera en la práctica, pues existe un porcentaje alto de informalidad de extranjeros, así como de explotación laboral, exposición a riesgos y principalmente, una falta de cubrimiento del sistema de seguridad social:

*“Para noviembre de 2019, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) informaba que, de los migrantes venezolanos ocupados en el país, solo el 9% estaba afiliado a salud y apenas el 3% a pensiones. (...) Otras dinámicas como el subempleo, la explotación laboral y la exposición a ambientes de trabajo altamente precarios hacen de la integración socioeconómica un escenario particularmente crítico en el país de mayor acogida de migrantes y refugiados, desde que estalló la crisis humanitaria en Venezuela (...)”* (Morad, Solano, Uricoechea, s.f., p. 8).

Por esto, el Gobierno ha identificado esta problemática y ha tratado de buscar una solución a través de la redacción de este artículo en la reforma:

*“El estatus migratorio no será óbice para la exigencia de las garantías laborales y de seguridad social. Los trabajadores y trabajadoras extranjeras sin consideración de su situación migratoria en el país gozarán de las mismas garantías laborales concedidas a los nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la ley. Una vez iniciado el contrato de trabajo, se deberá facilitar la regularidad migratoria del trabajador”* (Ramirez, 2023).

No obstante su finalidad, el artículo tiene problemas de aplicación por la forma como está planteado. Por ejemplo, el último inciso estipula que se deberá facilitar la regularidad migratoria del trabajador una vez iniciado el contrato de trabajo. Esto significa que sin importar qué consideración migratoria tiene el extranjero, se puede vincular por medio de un contrato laboral. Así, se interpreta que en realidad la norma cambia las regulaciones migratorias, incluso siendo contrario al trámite previsto para su contratación.

El mismo Ministerio de Trabajo consagra que si el empleador desea vincular, contratar, emplear o admitir a un extranjero debe hacerle exigible la presentación de la Visa que le permita desarrollar la actividad autorizada. Igualmente, debe contar con cédula de extranjería cuando su permanencia sea igual o superior a tres meses e informar por escrito a la unidad correspondiente sobre la vinculación, contratación o admisión y su desvinculación o la terminación del contrato, dentro de un término establecido. Esto demuestra que ya existen consideraciones a tener en cuenta antes de iniciar una relación laboral formal con una persona extranjera, por lo que el artículo estudiado iría en contra de lo ya establecido en la ley que ya da un trámite a seguir para que la persona esté en una condición laboral formal y con los derechos y obligaciones que surgen de ella.

En este sentido, se evidencia que el artículo no es aplicable a la realidad y se queda meramente en lo aspiracional porque desconoce el funcionamiento de

leyes vigentes y sus formas de contratación. Además, no ataca los verdaderos problemas de los migrantes, pues aquellos que están en condiciones de irregularidad migratoria están siendo limitados por la ley actual y el proyecto mismo que dispone las limitaciones legales. Por lo anterior, el proyecto de reforma laboral no tiene realmente en cuenta a estas personas, aunque parezca que se les está dando la misma protección.

En este orden de ideas, la disposición sólo no soluciona el verdadero problema: la falta de protección al migrante irregular y la no garantía de seguridad social, tema que nunca es tratado en el proyecto presentado. De hecho, en caso de ser aprobada la reforma ¿Qué pasaría si no se autoriza una visa de extranjería y ya existe una vinculación a un contrato laboral? Solo quedamos ante una terrible inseguridad jurídica e ineficacia normativa. La informalidad, la precariedad y discriminación siguen siendo constantes y no se atacan desde ningún punto de vista.

Volvemos entonces a un punto recurrente en esta reforma, y es la ambigüedad de las normas. Cuando la ley no es clara, se da paso a una aplicación errada de la misma y por fuera de sus objetivos. Incluso, termina generando efectos adversos, lo que sucede con la mayoría de artículos del proyecto. Además, es incompleta y deja por fuera muchas realidades actuales: ¿Qué pasa con el teletrabajo? o ¿Los regímenes de protección de riesgos?.

Por su parte, el artículo 32 de la reforma indica que existe un panorama de producciones en masa global descentralizada y nuevas posibilidades tecnológicas como la inteligencia artificial. La reforma propone que en caso de concretarse la situación en que los trabajos sean reemplazados por la automatización, estos trabajadores deban ser “reconvertidos laboralmente”. Lo anterior, buscando que esa persona adecue sus habilidades, conocimientos y destrezas al nuevo oficio. Otra posibilidad en caso de automatización es la de reubicar al trabajador en otro cargo de la empresa. Además, el mismo artículo impone una exigencia para realizar despidos colectivos consistente en agotar las posibilidades de reconvención o reubicación del trabajador, así como consultar con la organización sindical, para poder solicitar autorización del despido colectivo al Ministerio de Trabajo.

Estas políticas refuerzan la idea de estabilidad laboral que se puede encontrar a lo largo de la reforma y podría convertirse en un problema para las empresas que quieran ser más productivas. La modificación a este artículo está encaminada a la perpetuidad de trabajadores en puestos de trabajo además de volver estáticas actividades económicas. El trabajo que se preservará con estas medidas no es aquel como actividad generadora de valor, no busca volver al

trabajador más productivo sino busca una estabilidad que se materializa en un salario.

Luego, el artículo 33 de la reforma establece que: *“Toda empresa que realice explotación minera o petrolera debe contar con un plan de cierre para efectos laborales, concertado y consultado con las organizaciones sindicales de la empresa o el sector, y aprobado por el Ministerio del Trabajo”*. Lo que se puede ver son nuevos requisitos para las empresas como el de tener un plan de cierre, esté a su vez genera interrogantes como si el tener el plan de cierre es algo eventual o inmediato, así como la de que ¿qué tan viable es que el plan debe ser antes consultado y concertado con organizaciones sindicales? El propósito del gobierno de hacer una transición energética y de dejar la dependencia a las fuentes tradicionales se demuestra con esta disposición, pero se hace de una forma en la que la responsabilidad de lograr la meta recae únicamente en cabeza de los empleadores.

## **IX. REGRESIVIDAD Y MODIFICACIONES DE LA UNIDAD DE EMPRESA**

Por otro lado, algunas de las transformaciones legislativas que trae la reforma, otorgan ciertos beneficios y prerrogativas a los trabajadores del sector formal, sin embargo, la consagración de éstas también implica necesariamente un aumento desmedido en los costos de operación de los empleadores. Entre los cambios que más destacan, por sus importantes efectos a nivel económico, se encuentran las modificaciones en los recargos y el reajuste salarial.

En el artículo 70 del texto se establece la obligación de reajustar el salario de los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes, en un porcentaje por lo menos igual al del IPC. Esto modifica la legislación actual, que establece exclusivamente la obligatoriedad de reajustar el salario a aquellos trabajadores que ganen el salario mínimo.

Aunque es común que los empleadores aumenten periódicamente los salarios de los que ganan más del mínimo para mantenerse al día con la economía, esto no es una regla rígida actualmente. La Corte Constitucional en una sólida línea jurisprudencial ha considerado que los empleadores pueden decidir en qué monto se incrementa el salario, e incluso, pueden tomar la decisión de no subir los salarios cuando demuestre objetivamente que tuvo graves pérdidas en sus ingresos. Esta nueva propuesta supondría un aumento vertiginoso en los costos de operación de las empresas, principalmente en las Mipymes, ya que estas son las que más suelen utilizar este tipo de salarios.

Los cambios propuestos afectan los recargos nocturnos y dominicales. El recargo nocturno pasaría de 9:00 p.m. a 6:00 a.m. a 6:00 p.m. a 6:00 a.m., lo cual es preocupante debido a que implica un incremento en los costos de las empresas cercano al 35%. Adicionalmente, esto afectaría especialmente a sectores cuyos negocios se desarrollan en jornadas nocturnas (Morad, 2021).

Según Fenalco, el 85% de las empresas del comercio minorista formal pertenece a categorías que tienen horarios extendidos, por lo que este cambio afectaría gravemente a este sector de la economía, y destruiría todas las estrategias de ciudades productivas 24 horas, como es el caso de Bogotá. Por otro lado, en el texto radicado también se propone aumentar el pago, de 75% a 100% en el recargo dominical y festivo, aumentando aún más los costos de operación de los empleadores.

En términos generales, la reforma laboral propuesta pretende otorgar prerrogativas de forma indiscriminada y poco reflexiva a los trabajadores; sin embargo, como en cualquier relación jurídica, todo derecho implica una obligación correlativa. Consagrar innumerables derechos en cabeza de los empleados trae consigo imponer excesivas obligaciones a los empleadores, lo cual, en el contexto de la economía colombiana, puede desencadenar graves consecuencias. Las medidas mencionadas son regresivas y generan consecuencias negativas, principalmente en dos frentes: el primero consiste en un incremento en el desempleo, y el segundo, es que probablemente aumentarían las cifras de informalidad.

Si los costos laborales se incrementan significativamente, las empresas pueden tener dificultades para mantener su nivel de empleo actual. Esto puede llevar a despidos y una mayor tasa de desempleo, lo que afectaría negativamente a los trabajadores y a la economía en general. Por otro lado, las empresas pueden reducir su inversión en nuevos proyectos y expansión debido al aumento de los costos laborales. Cabe destacar también, que las empresas más pequeñas y aquellas que operan con márgenes de beneficio ajustados podrían verse especialmente afectadas por el aumento de los costos laborales. Algunas de estas empresas podrían verse obligadas a cerrar si no pueden absorber los mayores gastos, lo que resultaría en la pérdida de empleos y una disminución en la competencia del mercado.

Actualmente, Colombia cuenta con una de las tasas de empleo informal más altas de toda latinoamérica; según cifras del DANE, la proporción de ocupación informal asciende al 58,2%. Un aumento desmesurado en los costos laborales llevará, indudablemente, a un aumento aún mayor en la economía informal colombiana. Los empleadores optarán por contratar trabajadores sin registrarlos

oficialmente o podrían recurrir a otras figuras legales distintas al contrato laboral para evitar incurrir elevados costos laborales. Es decir, se van a perpetuar los privilegios de un reducido porcentaje de la población que cuenta con acceso a la contratación laboral formal, mientras que, por esa misma vía, se desincentivará el trabajo formal e imposibilitará que nuevas personas ingresen al mercado laboral bajo la modalidad formal.

## **X. DERECHO LABORAL COLECTIVO**

Con respecto al derecho laboral colectivo, hay cambios en el derecho de asociación y en las garantías sindicales, así como en el derecho a la huelga. La reforma propone un régimen proteccionista a los miembros de asociaciones sindicales y limitar el derecho de los trabajadores a no asociarse. Lo anterior, ya que se aumentan las garantías de los trabajadores asociados mientras que se prohíben los pactos colectivos. Es decir, que quienes no están asociados a un sindicato pierden la posibilidad de mejorar sus condiciones laborales de forma independiente, generando el gran peligro de que aquellos trabajadores que no quieran asociarse se vean completamente discriminados y vulnerados en sus derechos.

Las garantías para los trabajadores sindicales se amplían en permisos, convenciones colectivas, acceso a lugares de trabajo e información. Se exige el reconocimiento de los permisos sindicales como una obligación para el empleador, salvo causa objetiva. Actualmente para determinar si se otorgan o no, se tienen en cuenta algunos criterios como son, la razonabilidad, proporcionalidad y necesidad; no obstante, la reforma obliga al empleador a otorgar los permisos, a menos de que haya una causal objetiva para no hacerlo.

Con la reforma se impone la celebración de convenciones colectivas de manera semestral, generando que estos espacios se creen por imposición legal y no mutuo acuerdo. También se propone que los trabajadores sindicados tengan acceso libre a los lugares de trabajo en cualquier momento, dificultando el control que tiene el empleador sobre sus instalaciones y poniendo en eventual peligro las mismas. Además, se exige al empleador entregar información que no esté sujeta a reserva como lo son estados financieros. Adicionalmente, se aumenta la lista de conductas antisindicales, limitando cada vez más a las empresas. Estos cambios otorgan gran poder a las asociaciones sindicales que, sin límites podrían convertirse en grupos incluso más fuertes que el empleador, imponiendo condiciones inalcanzables para las MiPymes. Estas, como se ha resaltado anteriormente, son muy importantes en la economía y en el país, así que seguramente no sobrevivirían a las condiciones planteadas (Facultad de Ciencias Jurídicas U. Javeriana, 2023).

Frente al tercer tema, se establece que *“El Estado garantizará el ejercicio efectivo del derecho fundamental a la huelga en todas sus modalidades y en favor de todos los trabajadores y trabajadoras, estén sindicalizados o no. Podrán celebrarse huelgas parciales”*. (Ramírez, 2023). Lo anterior parte de la base de que el derecho a la huelga es un derecho fundamental. Sin embargo, históricamente esto no ha sido así y, en realidad, el carácter de este derecho en nuestro ordenamiento no es el suficiente para ser reconocido como tal, pues no está consagrado de esta manera en la Constitución ni en ningún convenio de la OIT y en caso de que lo estuviera, el mismo Gobierno le está quitando este adjetivo al no tramitar el proyecto a través de una ley estatutaria. Por otro lado, se genera cierta incertidumbre e inseguridad jurídica al establecer que el ejercicio efectivo será en todas sus modalidades, pues la única realmente reglamentada es la huelga contractual y queda la duda de qué procedimiento deberá llevarse a cabo para el resto de modalidades, por lo que podría estar protegiéndose un cese de actividades ilegal.

Por último, otro aspecto relevante es el de la temporalidad. Bajo la normatividad actual las huelgas legalmente constituidas tienen un límite máximo, sin embargo, en el proyecto de reforma se establece que pueden ser indefinidas en el tiempo, lo cual es verdaderamente peligroso tanto para los trabajadores como para los empleadores, puesto que el empleador no produce y el trabajador no percibe su salario, por lo que la incertidumbre podría llevar a la eventual quiebra de la empresa y por ende a una mayor tasa de desempleo.

## **XI. CONCLUSIÓN**

En conclusión, como se ha estudiado en este artículo, el proyecto de reforma laboral presentado por el Gobierno no es acorde a la realidad del país y no es el idóneo para socavar los verdaderos problemas de Colombia. Corriendo el riesgo de que los cambios anteriormente mencionados terminan configurando un fenómeno de iatrogenia, entendido como el efecto secundario inesperado e indeseado que produce algo, siendo el impacto de este, inclusive contraproducente y dañino para el mercado laboral, al ignorar realidades e innovaciones en esta materia, tales como la flexibilidad, que permita más generación de empleo y se traduzca en desarrollo económico y generación de riqueza.

Este proyecto refleja así una desconexión del Gobierno con los colombianos y con la realidad en materia laboral, quedando como una propuesta de deber ser y no como una verdadera solución para afrontar los retos que presenta nuestro sistema laboral. Por lo anterior, en vista de la necesidad de una reforma acorde

a los cambios que ha habido en el país desde 1950 hasta el presente, se requiere un proyecto que trate estos temas desde un análisis más global e innovador, que tenga en cuenta el contexto tecnológico y generacional que se presenta en la actualidad colombiana, disminuyendo así los efectos iatrogénicos y construyendo una verdadera solución acorde a los tiempos modernos y a un pasado lejano.

## REFERENCIAS

- Abuchaibe, R. (2021, Febrero 1). *Imperiosa Necesidad de la Reforma Laboral*. Asuntos legales. <https://www.asuntoslegales.com.co/analisis/rafael-abuchaibe-2742988/imperiosa-necesidad-de-la-reforma-laboral-3118374>
- Botero, M. C. (2023, Marzo 29). Críticas y elogios a la reforma laboral: un análisis desde la academia [web log]. Recuperado Mayo 6, 2023, de <https://www.javeriana.edu.co/pesquisa/reforma-laboral-en-colombia-analisis/>
- Constitución política de Colombia [Const.] (1991) 2da Ed. Legis
- Corte Constitucional, Sala Plena. (21 de Junio de 2016) Sentencia T-320 -16 [MP Alberto Rojas Ríos]
- Código Sustantivo del Trabajo [Código]. (2022) 48 ed. Legis.
- DANE. (2023, febrero 28). *Comunicado de prensa: indicadores del mercado laboral*. DANE información para todos. [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/CP\\_empleo\\_ene\\_23.pd](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/CP_empleo_ene_23.pd)
- DANE. (2023, mayo 11). *Empleo informal y seguridad social*. DANE información para todos [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech\\_informalidad/bol\\_geih\\_informalidad\\_ene23\\_mar23.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/bol_geih_informalidad_ene23_mar23.pdf)
- DANE. (2023, abril 11). Mercado laboral según sexo. Recuperado el 9 de mayo de 2023, de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/segun-sexo>
- Facultad de Ciencias Jurídicas U. Javeriana. (6 de marzo de 2023). *Clase Abierta | Explicación de la Reforma Laboral: Principios y Estabilidad* [Archivo de vídeo]. <https://www.youtube.com/watch?v=LzfgkN1RabY&t=5728s>
- Facultad de Ciencias Jurídicas U. Javeriana. (8 de marzo de 2023). *Clase Abierta | Explicación Reforma Laboral: Tercerización* [Archivo de vídeo]. <https://www.youtube.com/watch?v=Tu8fQxNsCG4>
- Facultad de Ciencias Jurídicas U. Javeriana. (23 de marzo de 2023). *Clase Abierta | Explicación de la Reforma Laboral: Equidad* [Archivo de vídeo]. <https://www.youtube.com/watch?v=0jtG0F4RBps>
- Facultad de Ciencias Jurídicas U. Javeriana. (23 de marzo de 2023). *Clase Abierta | Explicación de la Reforma Laboral: Derecho Laboral Colectivo* [Archivo de vídeo]. <https://www.youtube.com/watch?v=UVWKL-xMvAQ>
- Facultad de Ciencias Jurídicas U. Javeriana. (23 de marzo de 2023). *Clase Abierta | Explicación de la Reforma Laboral: Regresividad y modificaciones de la unidad de empresa*

[Archivo de vídeo].<https://www.youtube.com/watch?v=7GsFISakXbs&list=PL4PuoIoLI5LLisnnw7mqBII8J82wtzW3X&index=6>

- Facultad de Ciencias Jurídicas U. Javeriana. (23 de marzo de 2023). *Clase Abierta | Explicación de la Reforma Laboral: Descarbonización, automatización y migrantes* [Archivo de vídeo].<https://www.youtube.com/watch?v=pAHcWIUQeeU&list=PL4PuoIoLI5LLisnnw7mqBII8J82wtzW3X&index=4>
- Facultad de Ciencias Jurídicas U. Javeriana. (23 de marzo de 2023). *Clase Abierta | Explicación de la Reforma Laboral: Trabajos especiales, plataformas y rural* [Archivo de vídeo].[https://www.youtube.com/watch?v=6bXLLbc-u\\_4&list=PL4PuoIoLI5LLisnnw7mqBII8J82wtzW3X&index=3](https://www.youtube.com/watch?v=6bXLLbc-u_4&list=PL4PuoIoLI5LLisnnw7mqBII8J82wtzW3X&index=3)
- Merbilhaa, M. (2018, Junio 3). *Revolución industrial, La Creación del Mundo Moderno - Magdalena Merbilhaa - Red Cultural*. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=0tnMMYihzuw>
- Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia (21 de Julio de 2022). *Distribución de Venezolanos en Colombia - Corte 28 de Febrero de 2022*. Migración Colombia. <https://www.migracioncolombia.gov.co/infografias/distribucion-de-venezolanos-en-colombia-corte28-de-febrero-de-2022>
- Morad, et al. (Na.). *Análisis de situaciones laborales de migrantes venezolanos en la ciudad de Bogotá*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--sro-lima/documents/publication/wcms\\_816138.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--sro-lima/documents/publication/wcms_816138.pdf)
- Rámirez Ríos, G. Proyecto de Ley No. \_\_\_\_: *Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el Trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del trabajo, ley 50 de 1990, la ley 789 de 2002 y otras normas laborales*. [https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Proyecto\\_Reforma\\_Laboral\\_Congreso\\_removed.pdf/e7cac4fb-af1a-1b1a-79bc-7b29c5485a52?t=1679069104516](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Proyecto_Reforma_Laboral_Congreso_removed.pdf/e7cac4fb-af1a-1b1a-79bc-7b29c5485a52?t=1679069104516)
- *Retos y oportunidades de las Pymes*. (2021, Diciembre 9). ANIF. Recuperado el 9 de mayo de 2023, de <https://www.anif.com.co/comentarios-economicos-del-dia/retos-y-oportunidades-de-las-pymes/>
- Rudas, C. E. (2023, March 17). *Recargos y contratos, puntos que preocupan a expertos de la reforma laboral propuesta*. Diario La República. <https://www.larepublica.co/economia/recargos-y-contratos-puntos-que-preocupan-a-expertos-de-la-reforma-laboral-propuesta-3571141>
- Observatorio Fiscal de la Pontificia Universidad Javeriana. (2023). *Reforma Laboral: Una aproximación desde la Academia*. Recuperado de <https://www.ofiscal.org/publicaciones>

