

2023-11-28

## Reformas en materia laboral. Consensos y disensos

Olga Lucía Salazar Sosa

*Universidad de La Salle, Bogotá*, [osalazar@unisalle.edu.co](mailto:osalazar@unisalle.edu.co)

Follow this and additional works at: <https://ciencia.lasalle.edu.co/ruls>



Part of the [Arts and Humanities Commons](#), [Education Commons](#), and the [Public Affairs, Public Policy and Public Administration Commons](#)

---

### Citación recomendada

Salazar Sosa, O. L. (2023). Reformas en materia laboral. Consensos y disensos. *Revista de la Universidad de La Salle*, (92),.

This Artículo de investigación is brought to you for free and open access by the Revistas de divulgación at Ciencia Unisalle. It has been accepted for inclusion in *Revista de la Universidad de La Salle* by an authorized editor of Ciencia Unisalle. For more information, please contact [ciencia@lasalle.edu.co](mailto:ciencia@lasalle.edu.co).

# Reformas en materia laboral. Consensos y disensos

Olga Lucía Salazar Sosa

**Versión Online First:** 15 de diciembre de 2023

**Cómo citar este artículo:** Salazar Sosa, O. L. (2023). Reformas en materia laboral. Consensos y disensos. Revista de la Universidad de La Salle, (92). <https://doi.org/10.19052/ruls.vol1.iss92.9>

La reducción de la jornada laboral implementada el pasado 16 de julio del 2023 parece ser la antesala de reformas estructurales al derecho del trabajo. Pero, ¿qué es lo que buscan el Gobierno nacional, la oposición, la academia, los jóvenes trabajadores y los empresarios con esta reforma laboral?

## EL GOBIERNO NACIONAL

La ministra de Trabajo, Gloria Inés Ramírez, afirmó en el acto protocolario de presentación de las dos reformas laborales que ha radicado en el Congreso de la República que el propósito del Gobierno nacional es cumplir con estándares internacionales y lograr un trabajo digno y decente en Colombia.

Es por ello que los principales temas que aborda la reforma al derecho del trabajo presentada por el gobierno se enmarcan en el respeto de los derechos, la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la protección de los trabajadores. La reforma está orientada, en su mayoría, a fortalecer las garantías de estabilidad laboral, a sancionar el uso de la tercerización o intermediación laboral, a regular el trabajo en plataformas digitales, a proteger la mano de obra en el proceso de automatización de labores, aunque también busca mejorar la productividad a través de la estabilidad y la formalización del empleo con justicia social.

Cabe resaltar que la propuesta con este enfoque ha sido objeto de múltiples críticas por parte de diferentes sectores de la economía, quienes afirman que no ven cómo la iniciativa del Gobierno nacional puede aportar a la generación de empleo, en un país donde la tasa de desocupación para el último trimestre del 2023 —mayo a julio— fue de 9,8%, a lo que recientemente el equipo técnico del Ministerio de Trabajo respondió que, en efecto, el objetivo principal del proyecto nunca ha sido



el de generar empleo, puesto que es una labor que se realiza a través de las políticas públicas incluidas en el Plan Nacional de Desarrollo.

## **LOS PARTIDOS POLÍTICOS, LOS ABOGADOS Y LA ACADEMIA**

Por su parte, y como un hecho histórico en el proceso legislativo de nuestro país, el Partido Conservador, con el apoyo en la redacción de algunas firmas de abogados y universidades, presentó paralelamente una “contrarreforma” a la reforma laboral del Gobierno nacional, como una alternativa más incluyente, según afirma la bancada, cuyo propósito fundamental es la generación de empleo, la promoción de garantías para los desempleados y la formalización laboral de Colombia. Es por ello que los principales puntos de este proyecto están enmarcados en el reconocimiento de estímulos económicos para que las empresas promuevan el empleo, impulsando la inclusión de jóvenes, de personas en condición de discapacidad y próximas a cumplir la edad para pensionarse; en la protección del desempleo mediante el otorgamiento de subsidios limitados; en la regulación de las plataformas digitales de reparto; en viabilizar el trabajo por horas y en generar flexibilización horaria con una semana laboral de cuatro días, manteniendo las 47 horas semanales, y de salarios, lo que permita que trabajador y empleador puedan liquidar mensualmente primas y cesantías, de manera que mejore el flujo de caja de los trabajadores.

Afirmó el presidente del Partido Conservador, Efraín Cepeda, como una fuerte crítica a la reforma del Gobierno nacional, que si bien hay similitudes con esa iniciativa, se diferencian en que su propuesta “está dirigida a generar empleo y no a destruirlo”.

## **LOS JÓVENES TRABAJADORES**

Ahora bien, no se puede olvidar a los jóvenes que le apostaron al “gobierno del cambio” en las elecciones presidenciales, y que, por lo tanto, también tienen la expectativa de que las reformas que hoy transitan en el Congreso de la República “actualicen” el derecho del trabajo, a fin de que sea más armónico con las tendencias del mercado actual.

Es claro que las nuevas generaciones no desean quedarse 35 años en el mismo cargo, como muy seguramente lo vieron con sus abuelos, padres y madres, sino que, por el contrario, son ambiciosos y buscan emprender con ideas innovadoras.



## Online First

Allí surge la duda de si realmente estas iniciativas legislativas están alineadas o no con las tendencias actuales del mercado laboral, o si el Gobierno nacional sigue buscando el futuro, aferrado a la utopía de un pasado que ya no existe.

Y es que resulta ser una inquietud válida si se tiene en cuenta que uno de los puntos centrales de la reforma laboral de la ministra Ramírez tiene especial interés en garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores, dejando de lado que las generaciones venideras y, de hecho, las que ya están ingresando al mercado laboral, no sueñan con hacer una carrera en el interior de las empresas, ni mucho menos con ir a trabajar de forma presencial todos los días, ni descansar únicamente quince días hábiles al año.

Pasan por alto los que impulsan la reforma que muchos de los jóvenes de la generación de los *millennials* y los Z no están preocupados por crear familia, adquirir bienes inmuebles, trabajar desde abajo para ascender a altos cargos directivos, sino por vivir experiencias, recorrer el mundo y priorizar su bienestar sobre cualquier otra situación. Ese es precisamente el reto que imponen las tendencias del mercado laboral a los gobiernos del mundo, pues las políticas públicas en materia de empleo, más allá de buscar trabajos formales y estáticos, deben estar orientadas a ofrecerle a los jóvenes flexibilidad en las relaciones laborales, en los horarios de trabajo, en el lugar de prestación del servicio, por supuesto, sin desconocer o dejar de lado los derechos mínimos fundamentales y sin desatender la producción laboral.

Por lo anterior, los propulsores de las reformas no deben tener miedo en el momento de plantear sus reformas pensando en el futuro, y menos quedarse viendo por el retrovisor, pues para todos es claro que volver al derecho laboral de hace veinte años, como se pretende con la iniciativa del Gobierno nacional, no resulta atractivo ni para los jóvenes trabajadores ni para los emprendedores de hoy, quienes se convertirán en los empresarios del mañana.

## LOS EMPRESARIOS

Por último, pero no menos importante, están los empresarios que buscan flexibilizar la sobrecarga que el Estado le ha impuesto como motor de la economía, procurando impedir que la reforma dispare los costos laborales a extremos que no sean sostenibles económicamente.

No resulta desconocido que los gobiernos de turno les han impuesto a los empleadores cargas que incluso pretenden cubrir obligaciones del mismo Estado, como, por ejemplo, proteger a las personas



### Online First

que se encuentran en indefensión a través de la creación de múltiples fueros como el de madre/padre cabeza de hogar o prepensionados; fortalecer la unión familiar a través de jornadas como la establecida mediante Ley 1857 de 2017; implementar la siembra de árboles de que trata la Ley 2173 de 2021; o crear salas de lactancia para las madres trabajadoras.

Y es que otra historia se ve desde la perspectiva de los empresarios, quienes consideran que la reforma laboral del Gobierno nacional no sólo no está enfocada en la generación de empleo o formalización de trabajos precarios, sino que no se acompasa con la realidad del mercado, pues no todos los empleadores son grandes empresarios, sino que las pymes emergentes en Colombia o son microempresas o son pequeñas y medianas compañías, que si bien salen al mercado a generar empleo, no tienen el músculo económico para soportar las cargas que ya existen en la legislación laboral y que se pretende incrementar con la reforma laboral del Gobierno nacional.

Según la Andi, la sola reducción de la jornada laboral en relación con los costos laborales significa “un impacto de \$22,8 billones para la economía, es decir, cerca de 2,3% del PIB de 2019, o de 13,6% adicional sobre el salario de los empleados”. Estas cifras por supuesto no van en la misma línea de la recuperación empresarial y las estrategias de reactivación económica que se impulsaron a raíz de la pandemia generada por el Covid-19.

Aunque lo verdaderamente difícil de entender es cómo quien detenta el gobierno en cada cuatrienio constitucional no fundamenta sus reformas legislativas en estudios o cifras que demuestren los impactos reales de las propuestas que traen con su plan de gobierno. Esta omisión se evidenció en su momento con el análisis que se hizo para la reducción de la jornada, pues ni los ministros del ramo ni los congresistas tuvieron en cuenta que en Colombia, históricamente, la productividad laboral, entendida como la relación de horas trabajadas vs. calidad, es baja, según los cálculos realizados por el Departamento Nacional de Planeación (DNP), con base en los registros del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), llegando en el 2018 únicamente al 1,67%, precedido de un 0,44% en 2017 y 0,6% en el 2016<sup>1</sup>.

Lo anterior supone, por supuesto, la reducción de la jornada laboral. Si bien tendrá un impacto favorable de cara al bienestar de los trabajadores, permitiéndoles disfrutar mayor tiempo con sus familias, o destinarlo a adelantar estudios o capacitarse, ello no tendrá como resultado aumentar la

---

<sup>1</sup>Véase <http://leyes.senado.gov.co/proyectos/index.php/proyectos-ley/cuatrenio-2018-2022/2019-2020/article/212>



## Online First

productividad empresarial como se tenía presupuestado, derivando en sobrecostos que deben asumir los empleadores.

## CONCLUSIONES

Lo analizado evidencia que a las propuestas de reforma gubernamental les hace falta mayor consenso y menos disenso.

Si las propuestas se construyeran con la participación de la totalidad de actores a quienes impacta, muy seguramente su trámite legislativo no tendría tanta resistencia como lo han tenido las dos reformas laborales presentadas por el Gobierno nacional.

La primera de ellas hundida en la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes, pues no logró pasar el primer debate por falta de *quorum*, y la segunda, a la que se le augura el mismo desenlace, fue radicada el pasado 24 de agosto, con un texto que tampoco fue consultado con los gremios de empresarios, quienes optaron por radicar, con apoyo del Partido Conservador, su propia iniciativa.

Dado que una reforma en efecto se requiere para estar a la vanguardia de las tendencias en material laboral, la decisión del Gobierno nacional de radicar un texto inconsulto y a escondidas ensombrece la posibilidad de contar con una ley laboral actualizada y que se ajuste a las necesidades reales de la fuerza laboral y de los empresarios.

