

Bogotá D.C., 16 de septiembre de 2024

Doctor  
**JAIME LUIS LACOUTURE**  
Secretario Cámara de Representantes  
**CAMARA DE REPRESENTANTES**  
La Ciudad

**Ref.** Observaciones al proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley 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”-REFORMA LABORAL.

Respetado doctor:

Fasecolda valora positivamente el propósito del proyecto de ley en mención, el cual constituye un avance significativo hacia la modernización y mejora de las condiciones laborales en el país.

No obstante, es crucial que este proyecto se desarrolle bajo un enfoque de concertación, donde se escuchen y consideren las perspectivas de todos los actores involucrados, como lo son los empleadores y administradoras de riesgos laborales ARL, quienes, con su experiencia y conocimiento en la gestión de riesgos laborales, pueden aportar insumos clave para lograr una normativa que refleje adecuadamente la realidad del país en términos de seguridad y salud en el trabajo.

Dada la importancia de esta iniciativa, es esencial que su construcción esté respaldada por estudios de viabilidad, incluyendo mediciones y proyecciones de impacto a corto, mediano y largo plazo. Esto permitirá asegurar una adecuada protección de los derechos de los trabajadores, sin comprometer la estabilidad económica del país ni la sostenibilidad del sistema de riesgos laborales.

En aras de contribuir al estudio del Proyecto de Ley de Reforma Laboral, que actualmente avanza en la plenaria de la Cámara de Representantes, nos permitimos respetuosamente presentar los siguientes comentarios al texto propuesto para segundo debate para su consideración:

**1. Artículo 11. Reubicación de personas amparadas con estabilidad ocupacional reforzada.**

En relación con la reubicación a la que tiene derecho el trabajador en situación de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud, resulta importante advertir que:

- a. Si bien aquellas personas que se encuentran en alguna de las situaciones mencionadas deben ser protegidas, no toda discapacidad o situación manifiesta implica la necesidad de que el trabajador sea reubicado, razón por la cual, en caso de que la persona no cuente con un dictamen de pérdida de capacidad laboral y se encuentre en las situaciones mencionadas, es necesario, para proceder con su reubicación laboral, la existencia de un concepto médico laboral que determine las razones y el tiempo por el cual se deberá llevar a cabo la reubicación.
- b. Frente a la obligación consagrada en el artículo mencionado en virtud de la cual las Administradoras de Riesgos Laborales deberán certificar que la reubicación laboral cumple con las recomendaciones médicas y las condiciones de salud del trabajador, se advierte que actualmente las ARL sólo deben hacer recomendaciones para que la reubicación laboral cumpla con las recomendaciones médicas y las condiciones de salud del trabajador y una certificación como la mencionada extralimitaría sus funciones.
- c. Por lo anterior, se sugiere que las ARL deban asesorar y entregar recomendaciones para la reubicación laboral, y aclarar que la certificación mencionada debe ser emitida por una autoridad competente, como el Ministerio del Trabajo y/o sus oficinas territoriales.

Así sugerimos la siguiente redacción:

**Artículo 11.** Adiciónese un artículo 26D a la Ley 361 de 1997, así:

**Artículo 26D. Reubicación de personas amparadas con estabilidad ocupacional reforzada:** Todo trabajador a quien le sobrevenga una situación de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud tendrá derecho a ser reubicado en un cargo acorde con su estado de salud, **siempre y cuando dicha situación le impida cumplir con las funciones para las que fue contratado.**

Cuando proceda la reubicación del trabajador se redefinirán las condiciones de trabajo de conformidad con el nuevo cargo que éste desempeñe.

Al definir la reubicación, el empleador tendrá en cuenta la planta de cargos existentes en la empresa, la formación del trabajador y las condiciones remuneratorias del nuevo cargo. Lo anterior a efectos de garantizar que la

reubicación cuente con las mismas o mejores condiciones del cargo que el trabajador desempeñaba. La ARL deberá prestar asistencia técnica y acompañamiento en este proceso, para que la reubicación laboral cumpla con las recomendaciones médicas y las condiciones de salud del trabajador.

En aquellos casos en los que el trabajador no acepte su nuevo cargo, el empleador deberá solicitar autorización de la oficina de Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo.

## **2. Artículo 13- Trabajo Diurno y Nocturno**

La modificación de las franjas horarias que se consideraran trabajo diurno y nocturno puede generar lo siguiente:

- a. Aumento en las tasas de desempleo derivadas en la alta carga salarial y prestacional que afectaría a los empleadores, por el incremento de los costos laborales por concepto de jornada nocturna. Esto llevaría a una afectación de la sostenibilidad financiera del Sistema de Seguridad Social y a un posible incremento de la informalidad.
- b. En caso de materializarse un aumento en las tasas de desempleo por el aumento de los costos laborales asociados a la jornada nocturna, podría incrementar el riesgo de presentarse más accidentes de trabajo o enfermedades laborales, debido a que habría una menor cantidad de trabajadores realizando las mismas tareas.

## **3. Artículo 21-Remisión Ley 2365 de 2024- Medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral**

Teniendo en cuenta que la Ley 2365 de 2024 adoptó medidas tendientes a la prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y con el fin de que los lineamientos consagrados en la presente iniciativa cumplan con los criterios de calidad, claridad y, especialmente, eficiencia propios de la técnica regulatoria, se sugiere realizar una remisión a dicha normativa.

En virtud de lo anterior se sugiere la siguiente redacción del inciso 4 del artículo 21 de la presente iniciativa:

**Artículo 21. Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo. (...)**

Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024.

#### **4. Artículos 27. Seguridad social y riesgos laborales en plataformas digitales de reparto.**

En relación con el tercer inciso del presente artículo, se destaca que la reglamentación que deberá realizar el Ministerio del Trabajo debe recoger aquellas situaciones en las que se tiene un trabajador que labora por menos de 30 días en un mes y su ingreso es superior a un salario mínimo diario.

Lo anterior con el fin de proteger los derechos de los trabajadores que laboran bajo la presente modalidad, esto ya que de no reglamentarse las cotizaciones a tiempo parcial de los trabajadores que laboran menos de 30 días, pero su ingreso supera el Salario Mínimo, se estaría afectando el ingreso que se tendrá en cuenta para el pago de cualquier tipo de prestación del Sistema de Seguridad Social.

En esa medida, se propone la siguiente redacción del inciso 3:

#### **Artículo 27. Seguridad social y riesgos laborales en plataformas digitales de reparto.**

(...)

El Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social **deberán reglamentar reglamentará, dentro de los 6 meses siguientes a la expedición de la presente Ley,** la forma de cotización al sistema integral de seguridad social de los trabajadores independientes y autónomos en servicios de reparto. **que mensualmente generen ingresos inferiores al salario mínimo diario.**

Se recomienda establecer un nuevo y distinto modelo de riesgos laborales para los trabajadores independientes y autónomos en servicios de reparto, que mensualmente generen ingresos inferiores al salario mínimo diario, esto teniendo en cuenta que:

- La Planilla Integrada de Liquidación de Aporte-PILA no permite la afiliación que se propone en el presente artículo, puesto que las cotizaciones no pueden realizarse por debajo de un salario mínimo.

- Podría haber un aumento en la siniestralidad y en la enfermedad laboral, ya que estas labores tienen una exposición alta y las tarifas actuales podrían ser insuficientes, ya que el alto riesgo también aumenta las cargas y costos para las ARL.

Por esto, se recomienda incluir disposiciones, objetivos y líneas de acción específicas para que se cree un nuevo modelo de cobertura en el sistema de riesgos laborales para la población trabajadora que devengue menos de un salario mínimo diario.

Así mismo, se sugiere que se tengan en cuenta otras herramientas como seguros alternativos o inclusivos, coberturas subsidiadas o idear un sistema semejante a lo que fue el Piso de Protección Social, que se ajuste a la particularidad de estas labores, sus coberturas y riesgo de esta población.

## **5. Artículo 35-Reglamentación Trabajo Familia y Comunitario**

Frente a la expresión “El Gobierno nacional reglamentará las condiciones de acceso y permanencia de esta población” contenida en el parágrafo 2 del artículo 35 de la presente iniciativa, y con el fin de garantizar la adecuada protección de los derechos y condiciones laborales de las personas que laboran bajo la modalidad en cuestión, se advierte la imperiosa necesidad de establecer de manera clara el plazo en el que el Gobierno Nacional, a través del Ministerio del Trabajo, reglamentará las condiciones de acceso y permanencia de dicha población.

Por lo anterior, se recomienda la siguiente redacción para el parágrafo 2:

**Artículo 35.** Trabajo Familiar y Comunitario. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:

### **ARTÍCULO 103B. TRABAJO FAMILIAR Y COMUNITARIO.**

(...)

**Parágrafo 2.** El trabajo familiar, comunitario, campesino, solidario y popular deberá contar con acceso a seguridad social integral en Salud, Protección Social Integral para la Vejez y Riesgos Laborales. El Gobierno nacional reglamentará, dentro de los 6 meses siguientes la expedición de la presente Ley, las condiciones de acceso y permanencia de esta población”.

**6. Artículo 36-Protección al Trabajo femenino rural y campesino**

La iniciativa señala que, el trabajo de la mujer rural y campesina será especialmente protegido. Por lo cual, se hace necesario que se establezcan los respectivos lineamientos por parte del gobierno para este tipo de actividad. Así mismo, la iniciativa indica que “la mujer rural y campesina accederá al sistema de seguridad social integral cuando no lo hagan de manera contributiva”. Sin embargo, no queda clara la modalidad en la cual será el acceso a la seguridad social integral, más aún en riesgos laborales, dado que este sistema es contributivo.

**7. Artículo 38-Medidas de formalización y aportes a la Seguridad Social en Micronegocios**

El parágrafo 4 del artículo 38, contempla que se podrán efectuar cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social, aun cuando los ingresos de trabajadores independientes o los micronegocios de carácter unipersonal sean inferiores al salario mínimo legal vigente. ¿Cómo afecta esto la definición del IBL (Ingreso base de liquidación) por ejemplo para pagar prestaciones económicas en el marco del Sistema General de Riesgos Laborales? ¿Cómo se logrará establecer si el salario es superior al mínimo que el mismo es acorde con las funciones y las horas desarrolladas?

**8. Artículo 56-Modalidades de Teletrabajo.**

El literal d del artículo 56 incluye la figura de teletrabajador transnacional, que permite que los teletrabajadores laboren desde otro país, precisando que el Sistema de Seguridad Social Colombiano estará a cargo de las prestaciones económicas. Sin embargo, esto es contrario al principio de territorialidad que rige el teletrabajo y lo dispuesto en la Ley 100 de 1993, Decreto 1295 de 1994 y Ley 1562 de 2012 sobre tal principio. Por lo que se sugiere su eliminación.

Esperamos que la información suministrada constituya un insumo importante para el estudio del proyecto de ley de reforma laboral.

El gremio asegurador queda a su disposición.

Cordialmente,



**LUIS EDUARDO CLAVIJO PATIÑO**

Vicepresidente Jurídico

Fasecolda