



MÁS EMPLEO, MENOS INFORMALIDAD Y FLEXIBILIDAD SIN PRECARIZACIÓN

Propuesta de FENALCO para la Reforma Laboral 23.01.23

Como resultado del trabajo coordinado entre los diferentes sectores del comercio se han identificado diez (10) temas iniciales a tratar en el proceso de elaboración del proyecto de reforma laboral que adelanta el Gobierno Nacional, con miras a asegurar que la eficiencia del círculo virtuoso compuesto por la reducción de costos para el sector productivo, el ahorro, la inversión y la generación de empleo, produzca mejores condiciones de vida para todos los colombianos.

Estos temas son:

1. Informalidad laboral

No puede pensarse en una reforma sin reconocer las necesidades de quienes hoy no tienen trabajo y de quienes, teniéndolo, no cuentan con las prestaciones, garantías y beneficios propios de la legislación laboral. Cualquier reforma al Código Sustantivo del Trabajo debe generar mayores incentivos para la contratación de trabajadores y para que esta contratación sea formal.

Los cometidos estatales consagrados en el artículo 2º de la Constitución hacen exigible, a todas las ramas del poder público, promover la prosperidad general, que solo se logra, promoviendo el acceso a empleos que permitan garantizar el goce y disfrute de los derechos fundamentales.

Para ello **es necesario acercar la oferta laboral a la demanda**, de forma tal que se garantice que el mercado tenga incentivos suficientes para absorber a las personas desempleadas y, además, que aquellas personas que hoy son contratadas fuera de la legalidad o, en condiciones de informalidad, accedan a los beneficios de contar con contratos de trabajo ajustados, en todo, a la ley.

2. Externalización de servicios

La externalización de servicios, llamada también tercerización, constituye una estrategia para asegurar mayor productividad preservando, en todo, derechos de los trabajadores. **Mediante la figura, es posible vincular al mercado laboral a personas que, en caso de no existir la misma, permanecerían en condiciones de desempleo.**

Por tanto, se considera necesario mantener las disposiciones legales vigentes que regulan la materia, de forma tal que la tercerización constituya una opción tanto para trabajadores como para empleadores.

3. Jornadas laborales especiales

Las políticas públicas en las grandes ciudades conducen hacia el funcionamiento de las actividades económicas durante 24 horas. Estas nuevas tendencias hacen necesario replantear los esquemas de jornada laboral, de forma coherente con la demanda de bienes y servicios y con la capacidad de la infraestructura urbana.



Determinadas actividades económicas se desarrollan en horario nocturno, en contraposición con aquéllas que, por su naturaleza, se llevan a cabo en el día. No se trata de una excepción como en el caso de las horas extras, sino de la regla general, en ciertas actividades que implican el trabajo nocturno.

Por tanto, se propone que, para efectos de las actividades que se desarrollan en horario nocturno y solo para ellas, se ajuste el tratamiento para **eliminar el recargo por trabajo nocturno con un límite laborable en ese horario**, como se recoge en la legislación comparada.

El trabajo nocturno permite aprovechar infraestructuras urbanas, acercar la producción de bienes y la prestación de servicios a las necesidades de los consumidores y, en consecuencia, generar nuevos puestos de trabajo.

Así mismo, es recomendable reconocer otros tipos de jornadas acorde con las necesidades de los consumidores de bienes y servicios, de forma coherente con las necesidades.

4. Formalización del trabajo de tiempo parcial

El trabajo a tiempo parcial reconoce las necesidades de las unidades productivas que, bien sea por la especialidad de las empresas y sus productos y servicios o, por condiciones de estacionalidad que genera picos y valles, requieren de mayor fuerza de trabajo en determinados horarios o momentos.

De igual forma, **permite mayor disposición de tiempo para el disfrute por parte del trabajador y genera oportunidades de empleo.**

Muchas de estas personas podrían acceder a los beneficios del trabajo formal si se consagrara con claridad el trabajo a tiempo parcial, con prestaciones proporcionales a lo devengado.

Negar esta posibilidad impide el acceso de personas desempleadas al mercado formal a través de contratos a tiempo parcial y, a la vez, limita las posibilidades de desarrollar actividades económicas lícitas por parte de los empleadores, que permitirían garantizar mayores recursos para dinamizar la economía.

5. Estabilidad laboral reforzada

La discriminación positiva pretendida a través de la estabilidad reforzada para algunos grupos poblacionales puede resultar en una discriminación negativa, no deseada y reprochable, al momento de acceder a empleos formales.

En consecuencia, **la estabilidad debe ser el resultado de buenas prácticas de autorregulación, que muchos empresarios ya han implementado, y no de disposiciones imperativas que pueden producir desincentivos a la generación de empleo.**

6. Contrato de aprendizaje

El aprendizaje debe ser útil para completar la formación de los aprendices que reciben educación a través del SENA y **debe responder a criterios de pertinencia y de**



necesidad, de forma que se garantice que, con las personas que superan la etapa de aprendizaje, se suplen necesidades de las empresas para asegurar así la continuidad del aprendiz en las mismas, en calidad de trabajador.

Se deben revisar entonces los casos en los cuales el empleador no requiere la contratación de aprendices, sin que para ello sea necesario pagar una suma al Estado que, en condición de monetización, corresponde a un verdadero tributo.

Asimismo, se requiere fortalecer la pertinencia de la formación del SENA para que se ajuste a las necesidades de los empresarios que son quienes hacen los aportes parafiscales a esa entidad.

7. Preaviso por renuncia del trabajador

La equivalencia en materia de seguridad jurídica para efectos del contrato de trabajo debe preservarse a través de la exigencia de preaviso en el caso de desvinculación sin justa causa por parte del trabajador.

La conservación de la estabilidad de la relación laboral permite, a través de la seguridad jurídica que se garantiza, que la unidad productiva pueda contar con condiciones que le permitan hacer previsiones económicas, al menos en el corto plazo.

De igual forma preserva, al menos parcialmente, la inversión realizada tanto por el trabajador como por el empleador en la curva de aprendizaje para el desempeño del oficio de quien se retira.

8. Modelos híbridos de trabajo

El trabajo desde la casa ha demostrado su virtud bajo las condiciones críticas de la pandemia y hoy constituye la forma más eficiente de prestación de determinados servicios.

El legislador debe aclarar las modalidades de este tipo de empleo, cuando quiera que se trata de situaciones permanentes o excepcionales y, al mismo tiempo, generar incentivos para aquellos casos en los cuales las actividades se pueden prestar bajo esta modalidad de manera permanente (en casa totalmente o mediante sistemas híbridos).

De esta forma el tiempo de transporte y los costos derivados del mismo – incluyendo los ambientales – se reducen sensiblemente, a la vez que aumenta el tiempo disponible para que los trabajadores compartan con sus familias.

9. Plataformas digitales

El crecimiento de la oferta de servicios a través de plataformas digitales es clara muestra del desarrollo que las nuevas tecnologías ha tenido en el país, contribuyendo con el crecimiento económico, supliendo necesidades de los consumidores y generando nuevas formas de ingreso para las familias.

La relación de las plataformas con sus colaboradores es de prestación de servicios, bajo las múltiples y diversas modalidades implementadas por cada una de ellas,



preservando la flexibilidad de horario de los colaboradores, sin que pueda presumirse, como regla general, la existencia de subordinación.

La sobrerregulación de las actividades desarrolladas a través de plataformas digitales puede generar frenos a la innovación de sectores disruptivos y limitar la flexibilidad en materia de disponibilidad y horarios de quienes prestan sus servicios en estos sectores.

10. Principios laborales constitucionales

La Constitución consagra en su artículo 53 nueve principios laborales. Estos principios son desarrollados por la jurisprudencia, aplicando las disposiciones constitucionales a casos concretos. La virtud de tales principios es la ductilidad con la que se adecuan, con el paso del tiempo, a diversas situaciones y condiciones.

Por ello, **la inclusión de nuevas definiciones en la ley limita la aplicación de los principios a los casos concretos por parte de la rama judicial, congelando en el tiempo interpretaciones y evitando la evolución y la flexibilidad requeridas para proteger los derechos de las personas en busca de empleo y de los trabajadores formales e informales.**