

PROYECTO DE LEY ESTATUTARIA No _____ de 2026

**POR MEDIO DE LA CUAL SE DESARROLLA EL ARTÍCULO 53 DE LA
CONSTITUCIÓN POLÍTICA, SE EXPIDE EL ESTATUTO DEL TRABAJO Y SE
DICTAN OTRAS DISPOSICIONES**

Doctor (a)
Secretaría General
Honorable Cámara de Representantes
Congreso de Colombia
E. S. D.

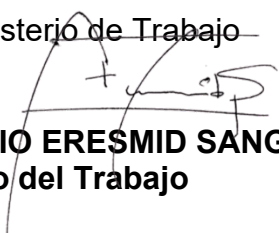
Asunto: Radicación Proyecto de Ley: **“Por medio de la cual se desarrolla el artículo 53 de la constitución política, se expide el estatuto del trabajo y se dictan otras disposiciones”**.

Cordial saludo,

De la manera más amable, de conformidad con lo establecido en los artículos 150 y 154 de la Constitución Política de Colombia, el artículo 6° numeral 2°, 139, 140, 145, de la ley 5° de 1992, en mi calidad de Ministro del Trabajo y en uso de las atribuciones que se me han sido conferidas legalmente, me permito presentar a consideración del Congreso de Colombia el Proyecto de Ley **“Por medio de la cual se desarrolla el artículo 53 de la constitución política, se expide el estatuto del trabajo y se dictan otras disposiciones”**, conforme a lo expresado en la exposición de motivos y el articulado que acompaña al presente oficio.

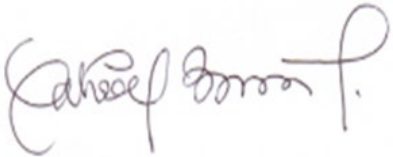
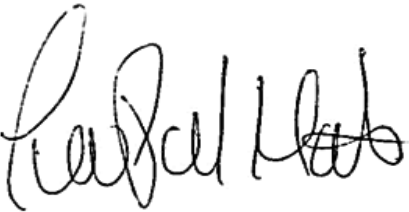
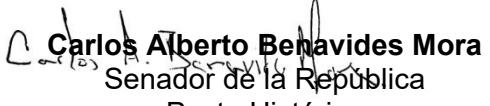
En virtud de lo anterior, solicito a los honorables congresistas la consideración y el respaldo del proyecto de ley adjunto, a fin de que se tomen las acciones necesarias para su inclusión en la agenda legislativa y su posterior discusión en el Congreso de Colombia.

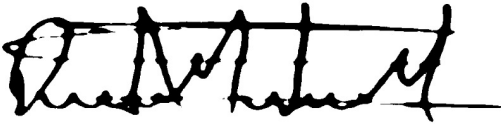
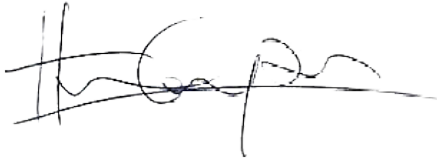
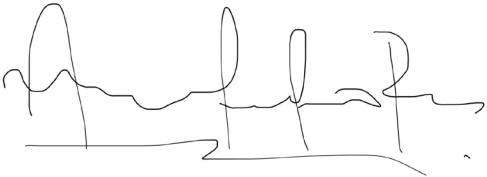
Del Ministerio de Trabajo



ANTONIO ERESMID SANGUINO PÁEZ
Ministro del Trabajo

De los Honorables Congresistas,

 MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 ALFREDO MONDRAGÓN GARZÓN Representante a la Cámara por el Valle del Cauca Pacto Histórico
 GABRIEL BECERRA YAÑEZ Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 ERICK ADRIÁN VELASCO BURBANO Representante a la Cámara - Nariño Pacto Histórico
 YEISSON SUA CAJAMARCA ZAPATA Representante a la Cámara - Cundinamarca Pacto Histórico	 LOURDES MATEUS Representante a la cámara por el Huila Pacto Histórico
 Carlos Alberto Benavides Mora Senador de la Republica Pacto Histórico	 Paola Andrea Quiñones D'haro

	Representante a la Cámara Valle del Cauca Pacto Histórico
 MIGUEL ANGEL RUBIO BRAVO Representante a la Cámara del Putumayo Pacto Histórico	 DANIEL MAURICIO MONROY HERNÁNDEZ Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico
 Fernando Arias Cardona Representante a la Cámara Del Pacto por Risaralda	 HEINER DE JESÚS GAITÁN PARRA Representante a la Cámara por Cundinamarca Pacto Histórico
 AMAURY JULIO PÉREZ Representante a Cámara por Bolívar Pacto Histórico	 FRANCY NATALIA MORENO PUIN Representante a la Cámara por Cundinamarca - Pacto Histórico
 ORLANDO MIGUEL DE LA HOZ GARCÍA Senador de la República Pacto Histórico	 MARCO EMILIO HINCAPIÉ RAMÍREZ Representante a la Cámara por el Tolima Pacto Histórico

Mano: Eugenio Lopera

David R.
TO RO.

MARÍA EUGENIA LONDOÑO OCAMPO Senadora de la República Pacto Histórico	DAVID ALEJANDRO TORO RAMÍREZ Representante a la Cámara por Antioquia Pacto Histórico
<i>Laura Ahumada G.</i> LAURA CRISTINA AHUMADA GARCÍA Senadora de la República de Colombia Pacto Histórico	<i>Alfredo M</i> Alfredo Mondragón Garzón Representante a la Cámara
<i>Ch. G. P.</i> CRISTIAN KEVIN GÓMEZ PAZ Senador de la República Pacto Histórico	<i>[Signature]</i> LAURA DANIELA BELTRÁN PALOMARES Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico
<i>[Signature]</i> AIDA MARINA QUILCUE VIVES Representante a la Cámara Circunscripción Fórmula Vicepresidencial	

Proyecto de Ley Estatutaria No _____ de 2026

**POR MEDIO DE LA CUAL SE DESARROLLA EL ARTÍCULO 53 DE LA
CONSTITUCIÓN POLÍTICA, SE EXPIDE EL ESTATUTO DEL TRABAJO
Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES**

EL CONGRESO DE COLOMBIA

DECRETA:

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I

OBJETO, ÁMBITO Y NATURALEZA DEL DERECHO AL TRABAJO

Artículo 1°. Objeto y finalidad. La presente ley tiene por objeto desarrollar los principios mínimos que regulan el derecho fundamental al trabajo digno, decente y seguro, entendido como fuente de riqueza y medio esencial para la realización de la persona humana. Asimismo, busca garantizar y proteger los derechos individuales y colectivos de las personas trabajadoras, así como los de sus organizaciones de trabajadores, reconocidos en la Constitución Política de Colombia, en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, en la Carta Sociolaboral Latinoamericana y en los demás instrumentos internacionales que conforman el bloque de constitucionalidad.

Artículo 2. Ámbito de aplicación. La presente ley se aplica a las relaciones de trabajo subordinado ejecutadas en el territorio nacional y, en lo pertinente, a aquellas que, celebradas en Colombia, se ejecuten en el exterior. También orientará la protección de otras formas de prestación personal de servicios, incluidas las modalidades independientes, asociativas, cooperativas, de plataformas digitales, domésticas, agrícolas, rurales, urbanas, de aprendizaje, migrantes y de movilidad humana, siempre que su aplicación resulte compatible con la naturaleza jurídica de cada vínculo y sin perjuicio de que, conforme al principio de primacía de la realidad, se declare la existencia de una relación laboral cuando concurren sus elementos materiales.

Artículo 3. Definiciones. Para efectos de este Estatuto se entiende por:

- a) **Persona trabajadora:** toda persona natural que presta un servicio personal subordinado o, cuando así lo disponga expresamente este Estatuto, independiente, a cambio de una remuneración.
- b) **Empleador:** toda persona natural o jurídica que se beneficia, dirige, organiza o controla, directa o indirectamente, la prestación personal de un servicio, independientemente de la denominación formal del vínculo.
- c) **Relación de trabajo:** el vínculo jurídico que surge de la prestación personal de un servicio bajo subordinación o dependencia económica, funcional o tecnológica, con independencia de la forma contractual empleada.
- d) **Plataforma digital de trabajo:** toda infraestructura tecnológica, aplicación o sistema digital que organiza, asigna, dirige, evalúa o remunera, total o parcialmente, la prestación de un servicio personal mediante algoritmos o sistemas automatizados.
- e) **Trabajo decente:** aquel que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, con remuneración justa, protección social, libertad sindical y negociación colectiva, en los términos de la Organización Internacional del Trabajo.
- f) **Economía del cuidado:** el conjunto de actividades de cuidado directo e indirecto de personas, remuneradas o no, que sostienen la reproducción social y de las cuales depende la fuerza de trabajo.

Parágrafo. Las definiciones contenidas en este artículo se interpretarán de manera armónica con las demás fuentes formales del derecho laboral y no podrán aplicarse de forma restrictiva en perjuicio de la persona trabajadora.

Artículo 4. Naturaleza del derecho al trabajo. El trabajo constituye un derecho fundamental, orientado a garantizar la dignidad de la persona, la realización del proyecto de vida, la cohesión social y el desarrollo sostenible de la Nación.

El trabajo, en todas sus modalidades, es la principal fuente de generación de riqueza, base de la justicia social y expresión de la solidaridad, la igualdad y la inclusión. En virtud de su naturaleza, no puede ser considerado como mera mercancía ni reducido a una relación puramente económica, sino reconocido como fundamento esencial del Estado Social y Democrático de Derecho.

El trabajo que regula este Estatuto es toda actividad humana libre, material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta al servicio de otra natural o jurídica, o en forma independiente, cualquiera sea su finalidad.

Parágrafo. Cualquier disposición normativa contenida en el ordenamiento jurídico laboral, deberá ser inaplicada por la autoridad respectiva en caso de que afecte derechos de carácter fundamental de la persona que trabaja o su núcleo familiar.

Artículo 5. Derecho al trabajo digno y a la protección integral de la persona trabajadora. Toda persona tendrá derecho a un trabajo digno, lo cual comprende la posibilidad de escoger libremente profesión u oficio, el respeto y protección de los derechos fundamentales, la prohibición de toda forma de discriminación, el derecho a recibir una remuneración justa y contar con protección tanto para la persona que trabaja como para su familia a través de un régimen de seguridad social integral.

La dignidad de las personas trabajadoras es inviolable, será respetada, protegida y garantizada.

TÍTULO II – PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

CAPÍTULO I – NATURALEZA DE LOS PRINCIPIOS

Artículo 6. Naturaleza normativa y fuerza vinculante de los principios del derecho del trabajo. Los principios del derecho del trabajo constituyen normas jurídicas de aplicación inmediata, de carácter imperativo y prevalente, que integran el núcleo esencial del Estado Social de Derecho y son fuente directa y densa de derechos y obligaciones laborales. Los principios mínimos fundamentales del trabajo reconocidos en la Constitución Política, en los tratados internacionales ratificados por Colombia, en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo y en el presente Estatuto tendrán fuerza vinculante para todas las autoridades públicas, empleadores, organizaciones sindicales, trabajadores y operadores jurídicos, aun en ausencia de regulación legal expresa.

La interpretación y aplicación de las normas laborales deberá realizarse conforme a dichos principios, privilegiando la dignidad humana, la justicia social, la igualdad material, la progresividad de los derechos laborales y la protección efectiva del trabajo humano. Ninguna autoridad, acto jurídico, estipulación contractual, reglamento, convención o decisión privada podrá desconocer, restringir o desmejorar su contenido esencial, y los principios laborales servirán como parámetro de interpretación, integración y validez material de todas las relaciones de trabajo y seguridad social.

CAPITULO II. LOS PRINCIPIOS

Artículo 7. Igualdad de oportunidades y prohibición de la discriminación a las personas trabajadoras. Todas las personas trabajadoras son iguales ante la ley y gozarán de las mismas protecciones, garantías y oportunidades, sin distinción alguna por razones de sexo, género, raza, edad, origen, orientación sexual, condición social, lengua u opinión. Se prohíbe toda forma de discriminación en el acceso, permanencia, condiciones de trabajo, remuneración, terminación del vínculo laboral y en el sistema de seguridad social.

Parágrafo 1. A trabajo igual, en condiciones iguales, corresponderá salario igual; cualquier trato diferenciado se presumirá injustificado. En consecuencia, el empleador estará obligado a pagar de forma retroactiva las diferencias salariales no reconocidas, además de los reajustes prestacionales y los aportes al sistema de seguridad social omitidos, sin perjuicio de las sanciones legales aplicables.

Parágrafo 2. El Estado garantizará la igualdad efectiva de la mujer en el empleo y sancionará la discriminación y el acoso laboral.

Parágrafo 3. Todo acto fundado en motivos discriminatorios será nulo e ineficaz, y dará lugar a reparación integral. Además, cualquier queja o denuncia relacionada con estas actuaciones se considerará indicio en contra del agresor, y motivarán una investigación exhaustiva, en la que cualquier medio de prueba como filmaciones o grabaciones podrán valorarse como indicio, sin perjuicio del control judicial de licitud de la prueba, trasladándose la carga de la prueba al empleador.

Artículo 8. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo. Para efectos de este Estatuto, se entiende por salario vital la remuneración mínima que garantiza a la persona trabajadora y a su núcleo familiar la satisfacción de la canasta básica en condiciones de dignidad, conforme al artículo 53 de la Constitución Política, y que desarrolla el mandato de remuneración mínima, vital y móvil en él contenido.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir una remuneración suficiente que les permita vivir con dignidad y garantizar para sí y sus familias la satisfacción de las necesidades básicas materiales, sociales, culturales e intelectuales. En ningún caso podrá pagarse un salario inferior al mínimo definido por la ley, lo que implica, además, el derecho a la afiliación al sistema de seguridad social y al reconocimiento de las prestaciones sociales en forma proporcional cuando la jornada laboral sea inferior a la máxima legal.

El salario, como elemento esencial de la relación de trabajo, no podrá ser disminuido de manera unilateral, injustificada o regresiva. Cualquier modificación salarial

deberá respetar los derechos mínimos, la remuneración mínima vital y móvil, el principio de irrenunciabilidad, la proporcionalidad entre cantidad y calidad del trabajo y las garantías previstas en la Constitución, la ley, el contrato y los instrumentos colectivos aplicables.

Toda persona trabajadora, independientemente de su asignación salarial, tendrá derecho a que su salario sea incrementado cada año, por lo menos en un porcentaje equivalente al Índice de Precios al Consumidor (IPC), aplicable a partir del primero de enero. Sin perjuicio de ello, los acuerdos individuales o colectivos que establezcan incrementos superiores prevalecerán por aplicación del principio de favorabilidad. En ningún caso el incremento anual del salario vital podrá fijarse por debajo de la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) certificada por el DANE para el año inmediatamente anterior, salvo declaratoria motivada de emergencia económica en los términos del artículo 215 de la Constitución Política.

Parágrafo. La fijación del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente se regirá por el procedimiento, los criterios y las reglas de ponderación y motivación establecidos en el artículo 8 de la Ley 278 de 1996 y las disposiciones que lo modifiquen o adicionen, los cuales desarrollan el mandato constitucional de remuneración mínima, vital y móvil consagrado en el presente artículo y en el artículo 53 de la Constitución Política. Dichos criterios comprenderán, como mínimo: (i) la protección del ingreso real de la persona trabajadora, conforme al Índice de Precios al Consumidor (IPC) y a la meta de inflación fijada por el Banco de la República; (ii) la capacidad económica y la productividad, conforme a los acuerdos del comité tripartito de productividad y al incremento del Producto Interno Bruto (PIB); y (iii) la equidad y la justicia social, conforme a las necesidades básicas de la persona trabajadora y de su familia y a las condiciones del mercado laboral.

En la ponderación de estos criterios se otorgará un peso prevalente a la protección del ingreso real y al carácter vital del salario, sin desconocer la necesaria armonización con los factores de productividad, crecimiento económico y sostenibilidad del empleo. La decisión que fije el salario mínimo deberá estar debidamente motivada, so pena de nulidad, en los términos previstos en el artículo 8 de la Ley 278 de 1996.

Artículo 9. Estabilidad en el empleo. Se garantizará la estabilidad en el empleo a todas las personas trabajadoras. En consecuencia, a nadie se le podrá dar por terminado su vínculo laboral invocando términos o plazo presuntivo, salvo si media una justa causa definida legalmente, previamente demostrada, mediante un procedimiento pleno de garantías del debido proceso y del derecho de defensa.

Cuando la terminación del vínculo laboral desconozca una garantía de estabilidad reforzada, fuero, prohibición de discriminación, debido proceso legal o convencional, o vulnere derechos fundamentales, producirá las consecuencias de ineficacia, reintegro, pago de salarios y prestaciones dejadas de percibir e indemnizaciones a que haya lugar, conforme a la Constitución, la ley y la jurisprudencia. En los demás eventos de terminación sin justa causa, procederán las consecuencias indemnizatorias previstas en la ley, sin perjuicio de los derechos superiores que resulten aplicables.

La decisión de no renovar o prorrogar el contrato de trabajo celebrado a término fijo deberá fundarse en una causa objetiva, verificable y no discriminatoria, relacionada con la naturaleza temporal del vínculo, la finalización de la necesidad que le dio origen, la desaparición del objeto contractual o las demás razones legalmente admisibles. En ningún caso podrá utilizarse esta modalidad para eludir garantías de estabilidad reforzada, libertad sindical o derechos fundamentales.

Artículo 10. Estabilidad laboral absoluta reforzada. Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, solo podrán ser desvinculadas laboralmente o del lugar en que prestan sus servicios si además de la existencia de una justa causa y de haber agotado el procedimiento respectivo, el empleador obtiene una autorización judicial:

- a) Trabajadoras o trabajadores amparados por el fuero sindical, convencional, y circunstancial, definidos en los términos legales.
- b) Madres o padres de familia sin otra alternativa económica.
- c) Personas con discapacidad. Por ningún motivo se puede exigir un porcentaje de la pérdida de capacidad laboral de las deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, así como tampoco condicionar estos padecimientos a una duración de mediano o largo plazo. La fuente de protección especial de este fuero de salud es la Constitución y cubre a todas las personas que padezcan una condición de salud que le imposibilite o dificulte el desempeño de sus labores, o el desarrollo de roles ocupacionales en condiciones dignas y de igualdad, sin que estos puedan estar condicionados a una temporalidad.
- d) Mujer en estado de embarazo y hasta un año después de expirada la licencia de maternidad.
- e) Pre pensionados, es decir, aquellas personas a quienes les falten tres (3) años o menos para cumplir alguno de los requisitos para obtener la pensión de vejez.

f) Fuero por queja de acoso laboral.

Artículo 11. Despido indirecto. Se entenderá por despido indirecto la terminación del contrato de trabajo o de la prestación de servicios por causas imputables al empleador, tales como el incumplimiento de sus obligaciones, actos de acoso, violencia o cualquier conducta que vulnere los derechos fundamentales de la persona trabajadora.

En todo caso, se entenderá configurado el despido indirecto cuando se acredite el incumplimiento por parte del empleador de sus obligaciones laborales o salariales y aquellas relacionadas con el sistema de seguridad social.

En estos casos, la persona trabajadora tendrá derecho a ser reintegrada en el mismo o mejor cargo, con el reconocimiento de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde la desvinculación hasta el reintegro efectivo, así como a una indemnización equivalente, como mínimo, a ciento ochenta (180) días de salario.

Parágrafo. En los casos de despido indirecto, se considerará como indicio suficiente la sola queja presentada por el trabajador, siempre que esta refiera circunstancias que puedan configurar una vulneración de sus derechos laborales o un ambiente de acoso laboral.

Artículo 12. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en las normas laborales. Toda fuente formal del derecho laboral se considerará de orden público, en consecuencia, los derechos allí consagrados son irrenunciables y cualquier estipulación que desmejore o perjudique lo establecido en dichas fuentes no producirá ningún efecto.

Parágrafo. Para estos efectos entiéndase por fuente formal del derecho los actos o manifestaciones que de cualquier forma establezcan un derecho de carácter laboral o de la seguridad social tales como la ley, el decreto, el contrato de trabajo, la convención colectiva de trabajo, el laudo arbitral, el acta extraconvencional, el reglamento interno de trabajo, el acto unilateral, la costumbre, el acto administrativo.

Artículo 13. Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles. Es válida la transacción o conciliación en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles, siempre y cuando se señale de manera precisa y concreta cual es el objeto. Carece de validez y por tanto es ineficaz la conciliación o transacción que se haga de manera genérica e indeterminada, sin precisar su objeto.

Artículo 14. Situación más favorable a la persona trabajadora en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derecho. En caso de duda en la aplicación o interpretación de las fuentes formales del derecho laboral, se aplicará siempre la situación más favorable a las personas trabajadoras. La apreciación de la prueba se realizará conforme a las reglas de la sana crítica, la carga dinámica de la prueba cuando proceda, los indicios, el enfoque diferencial y los principios constitucionales del derecho del trabajo, sin desconocer el debido proceso, la contradicción y la autonomía judicial. Este principio rige tanto en las relaciones individuales, colectivas de trabajo y de la seguridad social, y será de aplicación obligatoria para todas las autoridades, empleadores y jueces.

Cualquier interpretación o disposición que desconozca este principio se entenderá ineficaz, por ser contraria a la Constitución y a la naturaleza tuitiva del derecho laboral.

Cuando existan interpretaciones razonables sobre una fuente formal del derecho laboral, el operador jurídico deberá preferir aquella que resulte más favorable a la persona trabajadora, siempre que sea compatible con la Constitución, la ley, los precedentes aplicables y las reglas procesales de decisión.

Artículo 15. Progresividad y no regresividad. Toda la normatividad laboral y su interpretación deberá ser progresiva y nunca regresiva, en consecuencia, cualquier manifestación del Estado, así como cualquier modificación de las condiciones pactadas en procesos de negociación colectiva, que desconozca este postulado será ineficaz y no tendrá ninguna aplicación.

Artículo 16. Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales: La realidad prevalecerá sobre cualquier ritualidad, forma contractual, relación laboral, legal y reglamentaria o acuerdo que tienda a desconocer o a transformar en un fenómeno jurídico distinto a la relación laboral, siempre y cuando sea más favorable al trabajador o trabajadora. Constituyen manifestaciones de este principio, entre otras, las siguientes:

- a) **Contrato realidad.** En las relaciones de trabajo prevalece la realidad de los hechos sobre las formas o denominaciones empleadas por las partes. Se presume la existencia de una relación laboral cuando una persona presta servicios personales continuos a otra en condiciones de dependencia económica, funcional o tecnológica, o cuando la actividad se integra al ciclo productivo de la empresa. Los contratos de prestación de servicios, convenios cooperativos, sociedades de intermediación, tercerización y plataformas que oculten relaciones laborales son nulos y dan lugar a la

declaratoria de existencia del vínculo laboral. El juez deberá valorar la totalidad de circunstancias y aplicar el principio de realidad.

Las organizaciones de trabajadores serán titulares de acciones judiciales y administrativas de clase dirigidas a evitar fenómenos de fraudes y simulaciones en la relación de trabajo y los jueces fallarán con efecto inter comunis.

- b) Se considera fraude laboral cualquier práctica que tenga por objeto o efecto eludir la relación laboral o evadir el pago de salarios, prestaciones o aportes de seguridad social. Esto incluye la contratación de trabajadores a través de contratos civiles o comerciales, cooperativas falsas, suministradoras, agencias temporales, empresas de servicios o plataformas digitales cuando los servicios son continuos o esenciales para la actividad de la empresa. Los empleadores y terceros beneficiarios serán solidariamente responsables del pago de derechos laborales y de las sanciones legales.
- c) **Salario.** Es salario toda remuneración o retribución, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la ley, y debida por un empleador a un trabajador o trabajadora en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este(a) último(a) haya efectuado o deba efectuar o, por servicios que haya prestado o deba prestar; de esta manera todo pago retributivo del servicio será considerado como salario para todos los efectos legales. Cualquier acuerdo en contra será ineficaz.
- d) **Unidad de empresa.** Independientemente del objeto social, se entiende como una sola empresa, toda unidad de explotación económica o las varias unidades dependientes económicamente de una misma persona natural o jurídica, que correspondan a actividades similares, conexas o complementarias, concentradas o externas y que tengan trabajadores y/o trabajadoras a su servicio. En el caso de las personas jurídicas existirá unidad de empresa cuando alguna de ellas predomine económicamente sea de manera directa o indirecta, cuando, además, todas cumplan actividades similares, conexas o complementarias.

Artículo 17. Sustitución de empleadores y responsabilidad solidaria. Se entiende por sustitución de empleadores todo cambio de un empleador por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir, en cuanto éste no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios.

Por consiguiente, la mera transmisión de la actividad, sin que esté acompañada del traspaso de los medios de producción o de la organización empresarial, no configura una sustitución de empleadores y se entenderá que se está en presencia de una tercerización en los términos del artículo 35 del Código Sustantivo del Trabajo. La sola sustitución de empleadores no extingue, suspende ni modifica los contratos ni las relaciones de trabajo existentes.

Parágrafo 1. El antiguo y el nuevo empleador responderán solidariamente de las obligaciones que a la fecha de la sustitución sean exigibles a aquél, pero si el nuevo empleador las satisficiera, podrá repetir contra el antiguo. El nuevo empleador responderá de las obligaciones que surjan con posterioridad a la sustitución.

Parágrafo 2. Cuando se produce una sustitución patronal, sus efectos no se limitan a los contratos de trabajo individuales, también abarcan plenamente los derechos colectivos. En ese sentido, las organizaciones sindicales presentes en el empleador sustituido conservan su personería y todos sus derechos. Esto incluye la vigencia de cualquier convención colectiva, con pleno respeto tanto a las cláusulas normativas como a las obligaciones pactadas. Asimismo, el nuevo empleador asume la responsabilidad solidaria por dichas convenciones y pasivos laborales pendientes.

Cada uno de los sustitutos será responsable no solo de las nuevas obligaciones, sino también de aquellas existentes con anterioridad a la sustitución.

Cuando se acredite un daño antijurídico imputable a una acción u omisión de una autoridad pública en el ejercicio de sus funciones de inspección, vigilancia, control o intervención, procederá la responsabilidad patrimonial del Estado en los términos del artículo 90 de la Constitución y de las normas aplicables, sin que ello sustituya la responsabilidad principal del empleador o de los demás obligados laborales.

En todo caso, el Estado podrá ejercer la acción de repetición contra todos aquellos empleadores que hayan incurrido en incumplimientos, no solo por los valores que deba asumir el Estado en cumplimiento de las acreencias laborales, sino también por los perjuicios ocasionados con su conducta.

Los accionistas, socios o cualquier representante legal deberán responder por las acreencias laborales adeudadas a los trabajadores. En tales eventos, se procederá al levantamiento del velo corporativo cuando se evidencie que la estructura societaria fue utilizada para evadir responsabilidades laborales o afectar los derechos de los trabajadores.

Parágrafo 3. En el sector salud, las autoridades competentes deberán fortalecer las funciones de inspección, vigilancia y control para prevenir la intermediación laboral ilegal, el incumplimiento de obligaciones laborales y la afectación de acreencias laborales. La responsabilidad del Estado solo procederá cuando se acrediten los presupuestos constitucionales y legales de imputación del daño antijurídico.

En estos casos, el Estado repetirá contra todas aquellas entidades, empleadores o sus accionistas, socios o representantes, que hayan incurrido en incumplimientos, no sólo por los valores que deba asumir en cumplimiento de las acreencias laborales, sino también por los perjuicios ocasionados con su conducta.

Artículo 18. Principio Protector. El derecho laboral, tanto individual como colectivo, es de carácter tuitivo en favor de las personas que trabajan y sus organizaciones en tanto tiene como presupuesto el reconocimiento de la desigualdad entre los extremos que participan de las relaciones de trabajo, por lo que la parte trabajadora gozará de la especial protección del Estado.

Los servidores públicos como representantes del Estado, de acuerdo con sus atribuciones, estarán obligados a proteger a las personas trabajadoras en todas las modalidades de empleo que ejerzan, dando un oportuno amparo para la garantía y eficacia de sus derechos. Esta garantía también regirá para las organizaciones sindicales.

Parágrafo 1°. Queda sin efecto toda disposición normativa, contractual o convencional que afecte, menoscabe o disminuya los derechos de los trabajadores(as) y de sus organizaciones sindicales.

Parágrafo 2°. Del principio protector se derivan, entre otras, las reglas de favorabilidad, indubio pro-operario, condición más beneficiosa y pro homine, desarrolladas en el artículo 14 de este Estatuto.

No puede aplicarse una norma general a personas que se encuentran en condiciones desiguales, sin tener en cuenta los enfoques diferenciales —culturales, sociales, de género económicos laborales entre otros— que garanticen un trato equitativo, proporcional y ajustado a su realidad.

En virtud de dichos enfoques, el operador judicial deberá valorar con especial atención aspectos como la carga dinámica de la prueba, la práctica de pruebas periciales y la imposición de costas procesales, procurando siempre una interpretación material de la igualdad que permita compensar las desventajas estructurales que enfrentan las partes en el proceso.

TITULO III. CONDICIONES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

CAPÍTULO I– SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

Artículo 19. Seguridad social integral. La seguridad social es un derecho de todas las personas trabajadoras y comprende los subsistemas de salud, pensiones, riesgos laborales, seguro de desempleo, asignaciones familiares y servicios sociales. El Estado y los empleadores deberán garantizar la afiliación inmediata y el pago oportuno de las cotizaciones.

El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales, en los términos del artículo 53 de la Constitución Política y de las leyes que regulan el Sistema General de Pensiones.

La gestión pública y privada del sistema debe ser transparente, eficiente y solidaria, con participación de los trabajadores en su administración. Se prohíbe la tercerización y privatización de actividades misionales de la seguridad social que menoscaben la calidad y universalidad de la protección.

La persona trabajadora que adquiera la pensión tendrá derecho a recibir los beneficios del Sistema de Salud sin necesidad de tener que hacer aportes o contribuciones.

Parágrafo. Los pensionados con reconocimiento en el régimen de ahorro individual que hayan optado por dicho régimen sin haber recibido información plena, transparente y específica, conforme a los parámetros definidos por la jurisprudencia, tendrán derecho a que la decisión de su afiliación sea declarada ineficaz. En consecuencia, serán trasladados y podrán beneficiarse del régimen de prima media con prestación definida. En estos casos, no se aplicará la prescripción del derecho. La totalidad de los trabajadores deberá afiliarse al Sistema Público de Pensiones, en los términos que establezca la ley de protección social, para la vejez, invalidez y muerte.

Artículo 20. Salud y seguridad en el trabajo. Toda persona tiene derecho a un ambiente de trabajo seguro, saludable y libre de riesgos que puedan causar lesiones, enfermedades o afectaciones a su integridad física y mental. Los empleadores deberán adoptar medidas de prevención, gestión de riesgos, promoción de la salud y vigilancia epidemiológica; capacitar a las personas trabajadoras; entregar equipos de protección; adecuar los lugares de trabajo con accesibilidad para personas con discapacidad; y garantizar que los procedimientos de emergencia se ajusten a las normas técnicas y de derechos humanos. El Estado vigilará el cumplimiento y sancionará a los infractores.

CAPÍTULO II. JORNADA

Artículo 21. Jornada laboral, descanso y desconexión digital. La jornada ordinaria no podrá exceder las horas máximas legales semanales y diarias establecidas. Las horas extras se remunerarán con recargos. Las personas trabajadoras tienen derecho a descanso diario y semanal, vacaciones anuales pagadas, licencias remuneradas (maternidad, paternidad, adopción, luto, enfermedad familiar, estudio, actividades escolares de hijos), y permisos para ejercer derechos ciudadanos. Se garantiza el derecho a la desconexión digital, por lo cual el empleador no podrá exigir ni incentivar que la persona trabajadora esté disponible fuera de su jornada. Las personas trabajadoras del sector informal, de plataformas y de economía colaborativa tendrán derecho a jornadas y descansos adaptados a la realidad de sus actividades.

Parágrafo. En desarrollo de la Ley 2101 de 2021, el Gobierno Nacional presentará cada cuatro (4) años ante el Congreso de Colombia un informe técnico sobre la viabilidad de continuar la reducción progresiva de la jornada máxima legal, sin afectar el salario ni las prestaciones sociales de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO III. CAPACITACIÓN Y MOVILIDAD

Artículo 22. Capacitación y adiestramiento. Las personas trabajadoras tienen derecho a la formación profesional y técnica continua. El Estado establecerá programas públicos y alianzas con instituciones educativas para ofrecer capacitación gratuita, certificada y orientada a la reconversión laboral y al aprendizaje de nuevas tecnologías. Los empleadores deberán financiar o cofinanciar programas de capacitación y permitir que las personas trabajadoras se capaciten durante la jornada laboral sin pérdida de remuneración. La formación incluirá contenidos de derechos laborales, sindicalismo, igualdad de género, no discriminación y seguridad y salud en el trabajo. La acreditación de habilidades adquiridas informalmente será reconocida a efectos de ascensos y remuneración.

Artículo 23. Orientación profesional y movilidad laboral. El Estado garantizará servicios de orientación laboral y movilidad para asegurar que las personas trabajadoras encuentren oportunidades adecuadas y de calidad. Las políticas de empleo se enfocarán en sectores con potencial de generación de trabajo decente, innovación tecnológica y economía solidaria. Se protegerá la empleabilidad de las personas trabajadoras afectadas por cambios tecnológicos, industriales o climáticos mediante programas de reconversión y ayudas temporales.

Artículo 24. Trabajo mediado por sistemas de inteligencia artificial y gestión algorítmica. Cuando la organización, asignación de tareas, evaluación, remuneración, vigilancia o terminación de la relación de trabajo se realice, total o parcialmente, mediante sistemas automatizados o de inteligencia artificial, la persona trabajadora tendrá derecho, como mínimo, a: (i) ser informada previamente sobre la existencia y finalidad de dichos sistemas; (ii) obtener una explicación comprensible de las decisiones automatizadas que afecten su remuneración, horario, evaluación o continuidad laboral; (iii) solicitar revisión humana efectiva de cualquier decisión automatizada antes de que produzca efectos definitivos; (iv) que ninguna terminación del contrato de trabajo se adopte exclusivamente con base en una decisión automatizada, sin intervención y responsabilidad de una persona natural determinada; y (v) que las organizaciones sindicales puedan solicitar auditorías sobre los criterios y variables empleados por dichos sistemas cuando exista indicio de discriminación o vulneración de derechos laborales.

TITULO IV. PROTECCIÓN A GRUPOS SUJETOS DE ESPECIAL PROTECCIÓN

CAPÍTULO I. GÉNERO

Artículo 25. Protección a la maternidad y paternidad. Se garantiza la igualdad de oportunidades en el empleo para las mujeres, las personas gestantes, las personas no gestantes que asumen el cuidado y las familias diversas. Se prohíbe exigir pruebas de embarazo o esterilización como requisito de ingreso o permanencia. La mujer trabajadora y la persona gestante tendrán derecho a una licencia remunerada de veintiséis (26) semanas; la pareja o copadre, a una licencia de paternidad de dieciocho (18) días hábiles; las parejas adoptantes, a la misma licencia de veintiséis (26) semanas prevista para la persona gestante, distribuible entre ambos adoptantes. Ambos progenitores podrán distribuir entre sí el tiempo de licencia conforme a sus necesidades, con mínimo tres (3) semanas para la persona gestante. Al regresar, la trabajadora tendrá derecho a reincorporarse a su mismo puesto o a uno de igual o mejor categoría, y a recibir adecuaciones para la lactancia y el cuidado. Las víctimas de embarazo o de partos múltiples tendrán una licencia adicional de cuatro (4) semanas. Se establecen permisos remunerados para controles prenatales, postnatales y para acompañamiento en actividades escolares de hijos menores de edad.

Artículo 26. Protección especial a la mujer. La mujer trabajadora gozará de todos los derechos garantizados en este estatuto, y las autoridades, los empleadores y las organizaciones sindicales, adoptarán medidas de acción afirmativa en las relaciones laborales tendientes a garantizar la participación, igualdad y no

discriminación de la mujer e los órganos de representación, cargos de mayor jerarquía e igualdad salarial.

CAPÍTULO II. OTROS GRUPOS OBJETO DE PROTECCIÓN

Artículo 27. Protección a las personas con discapacidad y diversidad funcional. El Estado y los empleadores deberán adoptar medidas de inclusión laboral plena, eliminando barreras físicas, comunicacionales, tecnológicas y actitudinales. Deberán efectuar ajustes razonables y proporcionar apoyos necesarios para garantizar la igualdad en el acceso al empleo, la permanencia y el ascenso. La discapacidad no puede ser motivo de discriminación ni de restricción en el tipo de tareas, salvo que así lo determine un dictamen médico especializado que identifique un riesgo para la persona. Las empresas deberán tener un porcentaje mínimo de contratación de personas con discapacidad, así como planes de sensibilización y capacitación. Las personas cuidadoras de familiares con discapacidad tendrán derecho a horarios flexibles, teletrabajo y licencias remuneradas para atender sus responsabilidades.

Artículo 28. Protección al trabajo doméstico. El trabajo doméstico remunerado goza de la misma protección y de los mismos derechos reconocidos a las demás modalidades de trabajo subordinado, sin perjuicio de las adaptaciones razonables que exija la naturaleza del servicio prestado en el hogar. Las trabajadoras y los trabajadores domésticos tienen derecho, en particular, a: (i) contrato de trabajo escrito o verbal con claridad sobre jornada, remuneración y funciones; (ii) afiliación inmediata al sistema de seguridad social integral por parte del empleador; (iii) jornada laboral y descansos en los mismos términos generales previstos en este Estatuto, incluida la desconexión digital cuando el servicio se preste bajo la modalidad de trabajador interno; (iv) protección reforzada frente al acoso laboral y sexual, dada la naturaleza aislada del lugar de trabajo; y (v) acceso a mecanismos expeditos de inspección y de reclamación judicial que tengan en cuenta las particulares dificultades probatorias de esta modalidad de trabajo.

Parágrafo. El Ministerio del Trabajo diseñará e implementará, con participación de las organizaciones de trabajadoras domésticas, una estrategia de formalización de este sector, en armonía con el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 29. Protección de niñas, niños y adolescentes. Se prohíbe el trabajo infantil en todas sus formas. Los adolescentes de quince a diecisiete años, podrán trabajar con autorización de sus representantes legales, del Ministerio de Trabajo y de su institución educativa, y con jornada máxima de treinta (30) horas semanales.

Se prioriza el acceso de niñas, niños y adolescentes a la educación, la recreación y la salud. El Estado desarrollará programas de prevención, atención y reparación integral a víctimas de explotación laboral infantil. Se sancionará penalmente a quienes empleen o se beneficien de trabajo infantil y se confiscarán los bienes obtenidos de tales prácticas.

Parágrafo. La vinculación laboral de adolescentes tiene carácter excepcional y estará sujeta, además, a las condiciones adicionales de protección previstas en el artículo 33 de este Estatuto.

Artículo 30. Protección a las personas mayores y a quienes buscan empleo. El Estado, a través de sus programas de empleo y seguridad social, implementará acciones afirmativas para las personas mayores y para quienes se encuentren en desempleo prolongado, en situación de desplazamiento o víctimas de violencia. Se crearán incentivos para la contratación de personas mayores de cuarenta y cinco (45) años y se garantizará la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación, capacitación y reconversión laboral. Se desarrollarán programas públicos de empleo protegido para quienes no puedan integrarse al mercado laboral en condiciones competitivas.

Artículo 31. Protección a personas trabajadoras migrantes y en situación de movilidad humana. Toda persona trabajadora migrante, independientemente de su estatus migratorio, es titular de los derechos laborales mínimos reconocidos en este Estatuto y en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Colombia. En especial, ninguna persona podrá ser discriminada en el acceso al empleo, la remuneración, la afiliación a la seguridad social o el acceso a la justicia laboral en razón de su nacionalidad o de su condición migratoria.

El empleador que se beneficie del trabajo de una persona migrante en situación irregular será solidariamente responsable del pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social causados, sin que la irregularidad migratoria de la persona trabajadora pueda ser invocada por el empleador para desconocer tales obligaciones.

El Estado adoptará mecanismos de regularización laboral y rutas de acceso a la formalización para la población migrante y en movilidad humana, así como protocolos de protección frente a la trata de personas y el trabajo forzoso.

Artículo 32. Derecho al trabajo libre de violencia y acoso.

Todas las personas tienen derecho a un entorno de trabajo libre de violencia y acoso, en los términos del Convenio 190 de la OIT. Los empleadores y el Estado

deberán adoptar medidas eficaces de prevención, atención y sanción de la violencia y el acoso en el trabajo, cualquiera sea la forma de contratación o modalidad de prestación de servicios.

Parágrafo 1. El incumplimiento de la obligación de prevenir y atender casos de violencia o acoso laboral generará responsabilidad administrativa y laboral para el empleador, incluyendo multas, indemnización a la víctima y la obligación de implementar programas de capacitación y corrección de la conducta.

Parágrafo 2. La persona trabajadora víctima de violencia o acoso podrá acudir a la Inspección de Trabajo o al juez laboral para obtener medidas inmediatas de protección, tales como traslado temporal, suspensión del agresor o indemnización provisional, sin perjuicio de las acciones penales o disciplinarias a que haya lugar.

Artículo 33. Trabajo de menores de edad. Se prohíbe el trabajo de las personas menores de quince (15) años. La vinculación laboral de los adolescentes entre los quince (15) y los diecisiete (17) años se sujetará a las condiciones de autorización y de jornada máxima previstas en el artículo 29 de este Estatuto, siempre bajo el respeto al principio del interés superior del niño, niña y adolescente, garantizando que no se afecte su salud, educación, desarrollo integral ni el ejercicio de sus derechos fundamentales.

En ningún caso podrán ser vinculados a actividades peligrosas, insalubres, nocturnas o que impliquen riesgo físico, psíquico o moral.

Parágrafo. Toda relación laboral con adolescentes autorizados deberá asegurar condiciones dignas de trabajo, acceso a la seguridad social, jornada compatible con el estudio y protección integral frente a cualquier forma de explotación o abuso.

TÍTULO V – ACCIONES JUDICIALES Y PRESCRIPCIÓN

CAPÍTULO I – DECLARACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL Y REPARACIÓN INTEGRAL

Artículo 34. Acción de reconocimiento de la relación laboral. Toda persona que preste servicios personales podrá demandar judicialmente la declaratoria de existencia de la relación laboral cuando haya indicios de subordinación y remuneración, aunque la relación se presente bajo formas distintas. El juez valorará los hechos y la situación real y, si establece la existencia de la relación laboral, ordenará el pago retroactivo de salarios y prestaciones, la afiliación al sistema de seguridad social, la inscripción en las nóminas y la expedición de las certificaciones laborales correspondientes. Los sindicatos, asociaciones de trabajadores o grupos

de trabajadores tendrán legitimación para presentar la demanda colectiva en nombre de los afectados.

Artículo 35. Acción de fraude laboral y responsabilidad solidaria. Se establece la acción de fraude laboral para perseguir judicialmente prácticas de evasión de obligaciones laborales. Podrá ser interpuesta por trabajadores, sindicatos, entidades públicas o cualquier persona interesada ante la jurisdicción laboral. Cuando se declare la existencia de fraude, el juez ordenará la constitución de la relación laboral, el pago de salarios y prestaciones, la inscripción retroactiva en la seguridad social y la imposición de sanciones pecuniarias y administrativas. Los beneficiarios del trabajo fraudulento serán solidariamente responsables. El Ministerio de Trabajo estará obligado a investigar de oficio y coadyuvar a las demandas en defensa de los trabajadores afectados.

CAPÍTULO II – PRESCRIPCIÓN Y CADUCIDAD DE LAS ACCIONES

Artículo 36. Prescripción de las acciones laborales. Las acciones para reclamar salarios, prestaciones, indemnizaciones y demás derechos laborales prescriben en tres (3) años. El término se contará a partir de la fecha en que el juez laboral reconozca la relación de trabajo o desde el momento en que la obligación sea exigible. La prescripción se interrumpe por la presentación de la demanda o por cualquier reclamación administrativa o judicial. No correrá la prescripción mientras el trabajador no pueda ejercer la acción por motivos de fuerza mayor, violencia, amenazas o cualquier acto del empleador que le impida accionar. Las acciones de tutela de derechos fundamentales, de igualdad, de no discriminación, de acoso laboral, de libertad sindical y de participación no prescriben.

Artículo 37. Imprescriptibilidad de los derechos fundamentales laborales. No prescriben las acciones que persigan la protección de la dignidad, la vida, la integridad física y psicológica, la igualdad y no discriminación, la libertad de expresión y de opinión, la libertad sindical, la protesta social y cualquier derecho fundamental asociado al trabajo. En especial, las acciones contra la violencia y el acoso en el trabajo podrán interponerse en cualquier tiempo. Las indemnizaciones por daños morales y materiales derivados de violaciones a derechos fundamentales no están sometidas a prescripción.

TITULO VI. DERECHO COLECTIVO

CAPÍTULO I – PRINCIPIOS DE ASOCIACIÓN

Artículo 38. Asociación sindical como derecho fundamental. Trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir y afiliarse a organizaciones que estimen convenientes, sin intervención del Estado. Este derecho abarca a las personas trabajadoras del sector público y privado, formales e informales, temporales y de plataformas, y se podrá ejercer en todos los niveles: empresa, industria, sector y rama. Se prohíbe cualquier acto de discriminación, represalia o interferencia que limite la libertad sindical. Las organizaciones sindicales gozan de autonomía para definir sus estatutos, elegir a sus directivos, administrar sus recursos y decidir su agenda, con la sola condición de observar los estatutos de estas, el orden legal y los principios democráticos

El derecho fundamental de asociación gozará de una protección reforzada. En consecuencia, se prohíbe cualquier acto de injerencia, persecución o represalia contra quienes ejerzan actividades sindicales. Será nulo de pleno derecho todo despido, traslado, sanción disciplinaria o medida que afecte directa o indirectamente a una persona trabajadora por motivo de su participación en un sindicato o en actividades de negociación colectiva.

CAPÍTULO II. DERECHO DE NEGOCIACIÓN

Artículo 39. Negociación colectiva de trabajo. Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las condiciones de trabajo. Los empleadores y el Estado deben negociar de buena fe con las organizaciones de trabajadores o con las comisiones negociadoras elegidas por las personas trabajadoras. La negociación colectiva constituye parte del núcleo esencial del derecho fundamental del derecho de asociación sindical, por ser consustancial, y tiene como finalidad mejorar las condiciones de trabajo o de prestación del servicio, en las relaciones individuales de trabajo, condiciones de empleo y garantías sindicales, mediante cláusulas normativas.

Para todos los efectos, los sindicatos, federaciones, confederaciones y demás asociaciones representativas de las personas trabajadoras tendrán derecho a presentar pliegos de peticiones, negociarlos y suscribir convenciones colectivas. La representación de las organizaciones de trabajadores en los procesos de negociación colectiva se determinará conforme a los principios de representatividad y proporcionalidad.

Para todos los efectos legales, los negociadores que actúen en representación de los empleadores se entenderán investidos de mandato suficiente para negociar y suscribir acuerdos o convenciones colectivas, los cuales producirán plenos efectos jurídicos y no requerirán refrendación posterior alguna.

Los convenios colectivos se aplicarán a todas las personas cubiertas por su ámbito de aplicación y tendrán efecto vinculante. El Estado creará mecanismos de consulta para que los sindicatos participen en la elaboración de políticas públicas laborales.

Parágrafo 1. La negociación puede ser por empresa o entidad, sectorial, territorial, por grupo de empresas, nacional o transnacional.

Parágrafo 2. Cualquier acuerdo que se celebre en desmejora de tales condiciones será considerado como ineficaz.

Parágrafo 3. Las partes pueden celebrar actas extraconvencionales con el fin de mejorar las condiciones, reglamentarlas, interpretarlas, pero en ningún caso desmejorarlas.

CAPÍTULO III. SECTOR PÚBLICO

Artículo 40. Negociación de los empleados públicos. De conformidad con lo dispuesto en el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo, el Estado deberá estimular el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades competentes y los sindicatos de empleados públicos. Si agotada la etapa de arreglo directo no es posible el acuerdo, las diferencias serán resueltas por medio de un Tribunal de Arbitramento en los términos que defina la ley ordinaria.

Parágrafo. El Estado y los empleadores deberán garantizar a los empleados(as) públicos y a los trabajadores(as) oficiales el derecho a asociarse entre sí o con trabajadores(as) particulares, en sindicatos de cualquier clase o grado, a la negociación colectiva y a ejercer el derecho a la huelga, de acuerdo con los convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

CAPÍTULO IV. FUEROS Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN.

Artículo 41. Medidas de protección. Las personas trabajadoras gozarán de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar el derecho de asociación sindical, libertad sindical y autonomía sindical. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra toda acción u omisión antisindical que tenga por objeto:

1. Sujetar el empleo de un trabajador(a) a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
2. Despedir a un trabajador(a) o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales;

3. Establecer mejores condiciones laborales para quienes no estén sindicalizados.

Para todos los efectos, entre otras, se considerarán conductas antisindicales las siguientes:

- a) Fomentar la creación de sindicatos dominados o controlados por un empleador;
- b) Sostener económicamente o en otra forma sindicatos con el propósito de control;
- c) Amedrentar, constreñir, entregar dadas o hacer promesas para que el trabajador(a) se desafilie de un sindicato;
- d) Desmejorar las condiciones de trabajo de los directivos fundadores del sindicato, de sus representantes o negociadores;
- e) Negarse a negociar un pliego de peticiones o solicitudes y/o dilatar la negociación colectiva.
- f) Despedir sin justa causa justificada a los miembros de la junta directiva, fundadores, representantes, negociadores o un número plural de afiliados(as);
- g) Negar al empleador a cumplir efectivamente sentencias judiciales, laudos arbitrales o actos administrativos que declaren o hagan valer los derechos de los trabajadores(as);
- h) Tomar represalias de cualquier índole contra los trabajadores(as) que hubieren declarado contra el empleador en investigaciones administrativas, en procesos judiciales o arbitrales.
- i) Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores(as) sindicalizados;
- j) Despedir a los trabajadores(as) que hubiesen participado en la huelga o paro, sin que exista causa justificada por ese motivo;
- k) Despedir trabajadores(as) sindicalizados sin causa justificada, desde el momento de la presentación del pliego de peticiones hasta la solución del conflicto;
- l) Impedir al trabajador(a) sindicalizado(a) o directivo sindical el ejercicio de sus funciones como tal;
- m) Cuando las presiones del empleador hacen que se disminuya el número de sindicalizados, de manera que el sindicato mayoritario pierda su calidad de tal o se afecte el número mínimo para que pueda existir el sindicato.
- n) Establecer normas especiales o diferencias salariales entre los trabajadores(as) sindicalizados y no sindicalizados.
- o) Denigrar de los sindicatos y difundir informaciones difamatorias acerca de los mismos, entre sus afiliados, entre los trabajadores(as) de las empresas y

ante la comunidad en general.

Artículo 42. Fuero sindical. Es la protección y garantía a que tienen derecho las organizaciones sindicales de que sus representantes legales o convencionales no sean despedidos, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin causa justificada, previamente calificada por el juez de trabajo. Se aplicará lo mismo para quienes gozan de fuero circunstancial.

Parágrafo 1. La desmejora de las condiciones de trabajo quedará proscrita y nunca se aplicará como criterio de calificación.

Parágrafo 2. Los miembros de las comisiones estatutarias de quejas y reclamos gozarán de fuero sindical.

Parágrafo 3. el trabajador(a) aforado sólo es titular de este derecho para ejercer las funciones que la ley y los estatutos sindicales le asignen y será responsable ante la organización sindical por el cumplimiento de sus obligaciones.

Parágrafo 4. El fuero sindical es un derecho intransferible y en ningún caso será aplicable la conciliación o transacción en materia judicial

Artículo 43. Fuero circunstancial. Desde el momento en que la asamblea general de una organización sindical se reúna para aprobar la denuncia de una convención colectiva, la presentación de un pliego de peticiones y con ello, el inicio de un conflicto colectivo de trabajo y hasta que se registre en el Ministerio de Trabajo la convención colectiva o el laudo arbitral o este y la sentencia que hubiere resuelto el recurso de anulación, quedará prohibido a todo empleador despedir sin justa causa previamente comprobada por un juez del trabajo a los trabajadores(as) sobre los que recaerá el resultado final del conflicto colectivo. En caso de contravenirse esta prohibición, el despido no producirá efecto alguno, y el trabajador(a) tendrá derecho a la reinstalación, al pago de los salarios y prestaciones dejados de recibir desde que tal caso se produzca y hasta que efectivamente se realice la reinstalación al cargo que desempeñaba o a otro de igual o superior categoría y remuneración, entendiéndose que para todos los efectos legales no ha existido solución de continuidad; y a la reparación integral que contemple la verdad de lo sucedido, la justicia, la indemnización y no repetición.

Artículo 44. Permisos. Los empleadores concederán a los directivos, representantes de las organizaciones sindicales de los sectores privado y público, asociaciones profesionales, y a los negociadores, permisos y comisiones sindicales que les permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones como directivos o representantes sindicales durante sus horas de trabajo, sin que deban presentar informes al empleador a su regreso de sus labores o tareas que realizó.

Parágrafo. Los permisos o licencias que se concedan a los trabajadores(as) con motivo del presente artículo serán remunerados.

CAPÍTULO V. HUELGA

Artículo 45. Derecho a la huelga. La huelga es un derecho fundamental de las personas trabajadoras, así como de sus organizaciones sindicales, y constituye un mecanismo legítimo de presión para la defensa de sus intereses y reivindicaciones laborales, sociales y económicas. El Estado y los empleadores están obligados a respetar y garantizar su ejercicio, de conformidad con los principios del Estado Social de Derecho.

La restricción de la huelga únicamente procederá respecto de los servicios mínimos esenciales cuya interrupción ponga en riesgo cierto y grave la vida, la salud o la seguridad de las personas. No podrá limitarse en los servicios que, aunque vinculados a dichas actividades, no resulten indispensables para la protección del derecho fundamental que se busca garantizar.

Parágrafo. Mientras la ley no haya definido, de manera razonable, objetiva y proporcional, cuáles son los servicios mínimos esenciales en los términos señalados en este artículo, se presume la legitimidad del ejercicio de la huelga. La ley que regule tales restricciones no podrá aplicarse retroactivamente a las huelgas en curso al momento de su expedición.

Artículo 46. Restricciones excepcionales al ejercicio del derecho de huelga. El ejercicio del derecho de huelga no podrá ser declarado ilegal sino de manera excepcional, mediante decisión judicial motivada y conforme a los principios de necesidad, proporcionalidad y razonabilidad.

Únicamente procederá su limitación cuando se demuestre de manera cierta, objetiva y suficiente que la suspensión colectiva del trabajo genera una afectación grave e inminente a servicios esenciales en sentido estricto, cuya interrupción ponga en peligro la vida, la salud o la seguridad de toda o parte de la población, de conformidad con la Constitución Política, los tratados internacionales ratificados por Colombia y la doctrina de los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo. La calificación de los servicios esenciales en sentido estricto solo podrá hacerse mediante ley, y no por vía reglamentaria o administrativa.

Parágrafo. La declaratoria de ilegalidad de la huelga no implica la pérdida ni ineficacia del fuero sindical, para la terminación del contrato de trabajo o de la

relación legal y reglamentaria de los aforados se requiere de la prueba de la justa causa, además de la autorización judicial.

CAPÍTULO VI. ACCIONES SINDICALES Y DERECHO A LA PROTESTA

Artículo 47. Acciones sindicales y tutela judicial. Las organizaciones sindicales están legitimadas para interponer acciones judiciales en defensa de los derechos individuales y colectivos de las personas trabajadoras. Podrán demandar fraudes y simulaciones laborales, violaciones de la negociación colectiva, discriminaciones, acoso laboral, precarización salarial y cualquier acto que atente contra los derechos humanos laborales. El Estado garantizará el acceso a la justicia mediante asesoría jurídica gratuita y mecanismos expeditos. Los sindicatos podrán actuar como agentes de control en la ejecución de los contratos de tercerización y en la vigilancia de la seguridad social. El juez deberá admitir la intervención de la organización sindical como parte interesada y valorará sus alegaciones como indicios de las violaciones alegadas.

Artículo 48. Derecho a la protesta. Todas las personas tienen derecho a expresar pacíficamente su inconformidad, descontento o reivindicaciones frente a autoridades, empleadores o instituciones, mediante manifestaciones, concentraciones, marchas y otras formas de protesta pacífica. Este derecho es fundamental y forma parte del ejercicio de la libertad de expresión y de participación ciudadana.

El Estado garantizará la protección de las personas participantes, velará por el orden público sin restringir indebidamente la protesta y adoptará medidas para prevenir cualquier forma de violencia, intimidación o represión. Ninguna persona podrá ser sancionada, discriminada o perseguida por ejercer legítimamente este derecho.

Parágrafo. Las restricciones a la protesta solo podrán establecerse mediante ley, de manera proporcional, temporal y con el único fin de proteger la vida, la salud, la seguridad de las personas o bienes esenciales, sin menoscabar el núcleo esencial del derecho fundamental a la protesta.

CAPÍTULO VII. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS DEL TRABAJO

Artículo 49. Tribunales de arbitramento. Los tribunales de arbitramento que resuelvan los conflictos colectivos de trabajo dispondrán de amplias facultades para pronunciarse sobre aspectos económicos y jurídicos, estarán conformados por tres

(3) personas, quienes serán nombrados así: uno por el sindicato o sindicatos; otro por el empleador; y, el tercero de común acuerdo entre los dos que designen las partes. En el evento de que no se pongan de acuerdo en el nombramiento del tercero, este será designado por el Ministerio del Trabajo de una lista que será elaborada por este cada dos años, que incluirá un número de 300 árbitros, 100 sugeridos por las organizaciones sindicales, 100 por los empleadores y 100 por el Estado.

Tanto la elaboración de la lista como la selección de los árbitros será realizada en audiencia pública con total transparencia, utilizando para ello sorteos de ser necesario.

Parágrafo. Los árbitros gozarán de amplias facultades para resolver el conflicto colectivo de trabajo, teniendo como único límite el pliego de peticiones presentado por los trabajadores(as), pudiendo resolver, todos los puntos del pliego de peticiones cualquiera pueda ser su naturaleza, que las partes no resolvieron en la autocomposición por ellas mismas.

CAPÍTULO VIII. DISOLUCIÓN DE ORGANIZACIONES SINDICALES

Artículo 50. Disolución o liquidación. Las organizaciones de trabajadores y trabajadoras no podrán ser disueltas ni suspendidas por vía administrativa. Su disolución solo podrá ordenarse por autoridad judicial, mediante un proceso especial basado en las causales específicas y taxativas previstas en la ley. En dichos procesos, además de la legitimación de la organización sindical, cada trabajador o trabajadora afectado(a) tendrá calidad de parte interesada y podrá intervenir plenamente en el trámite judicial.

TÍTULO VII. POLÍTICA DE EMPLEO Y ECONOMÍA DEL CUIDADO.

CAPÍTULO I. TRABAJO DECENTE.

Artículo 51. Política nacional de empleo y trabajo decente. El Estado adoptará una Política Nacional de Empleo y Trabajo Decente enfocada en la generación de puestos de trabajo dignos, el fomento de la economía solidaria y popular, el apoyo al emprendimiento y a la formalización de los pequeños productores, y la transición hacia empleos verdes y sostenibles. La política incorporará enfoques de género, diversidades sexuales, generacional, étnico y de discapacidad. Incluirá metas de reducción de la informalidad y mecanismos de medición e información pública. Las personas trabajadoras y sus organizaciones participarán activamente en la formulación, implementación y evaluación de esta política.

Artículo 52. Transición energética justa. El Estado garantizará que la transformación de la matriz energética y demás procesos de transición ambiental se desarrollen conforme al principio de transición justa, de manera que sus beneficios y cargas se distribuyan equitativamente entre los territorios, las empresas y las personas trabajadoras.

Cuando el cierre, la reconversión o la transformación de una actividad productiva vinculada a la transición energética afecte empleos existentes, el empleador y el Estado deberán garantizar, como mínimo: (i) información previa y oportuna a las personas trabajadoras y a sus organizaciones sindicales; (ii) negociación colectiva sobre los términos, plazos y condiciones de la transición; (iii) programas de capacitación y recalificación profesional, financiados con participación del empleador; (iv) protección de ingresos durante los periodos de reconversión; y (v) prioridad de recontractación en los nuevos empleos que se generen como resultado de la transición.

Parágrafo. Los empleos generados en actividades de transición energética, incluidas la generación de energías renovables, la movilidad eléctrica y la economía circular, deberán cumplir con los mismos estándares de trabajo decente exigidos para las demás actividades económicas, sin que la naturaleza ambiental de la actividad exima al empleador del cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social previstas en este Estatuto.

CAPÍTULO II. ECONOMÍA DEL CUIDADO

Artículo 53. Sistema de cuidados y corresponsabilidad social. Se crea el Sistema Nacional del Cuidado para garantizar que el trabajo de cuidado sea reconocido, valorado y distribuido de manera equitativa entre mujeres y hombres, el Estado, el mercado y las comunidades. El sistema incluirá servicios de educación y cuidado infantil, atención a personas mayores y a personas con discapacidad, apoyo a cuidadores familiares, red de hogares comunitarios, subsidios de cuidado y la generación de empleo remunerado en el sector de cuidados. Los empleadores deberán implementar programas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, tales como horarios flexibles, teletrabajo, licencias familiares y servicio de cuidado en el lugar de trabajo. Se establecerá un financiamiento sostenido para estos programas mediante aportes tripartitos: Estado, empleadores y trabajadores.

Parágrafo. El Sistema Nacional del Cuidado se articulará con el CONPES de Trabajo Digno y Decente 2026-2035 y con los programas de empleo juvenil vigentes, tales como Jóvenes en Paz, a fin de garantizar la continuidad de la política pública de cuidado más allá de los cambios de gobierno.

CAPÍTULO III. FOMENTO CULTURA SINDICAL

Artículo 54. Fomento de la cultura sindical y educación en derechos laborales.

El Estado desarrollará campañas permanentes para promover la libertad sindical, la cultura de la negociación colectiva y la solución pacífica de conflictos laborales. Financiación pública y privada se destinará a programas de educación en derechos laborales, sindicalismo, igualdad de género y diversidad, seguridad y salud en el trabajo, economía solidaria y justicia climática. Los empleadores facilitarán la realización de estas actividades en el lugar de trabajo y permitirán el acceso de las organizaciones sindicales. El Ministerio de Educación incorporará contenidos de derechos laborales en los currículos escolares y universitarios.

TÍTULO VIII – DISPOSICIONES FINALES

Artículo 55. Integración de los tratados internacionales y principios de derechos humanos.

Las normas de este estatuto se interpretarán y aplicarán conforme a los tratados, convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo y a los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por Colombia. Los derechos reconocidos en dichos instrumentos prevalecen sobre las leyes internas y se integran al ordenamiento interno conforme al artículo 93 constitucional. Los jueces deberán dar aplicación directa a estos tratados cuando otorguen mayor protección a las personas trabajadoras.

Artículo 56. Transición a la formalidad y supervisión pública.

El Gobierno reglamentará la transición de las relaciones informales hacia la formalidad laboral, en concertación con las organizaciones de trabajadores y empleadores. Fortalecerá la Dirección de inspección, vigilancia y sanción, encargada de supervisar el cumplimiento de este estatuto, con participación tripartita y control social. Los recursos provenientes de las sanciones se destinarán a programas de formalización, protección social y promoción del trabajo decente.

Parágrafo. Para tal efecto, el Gobierno Nacional fijará metas cuatrienales de reducción de la tasa de informalidad laboral, tomando como línea de base la reportada por el DANE, y presentará un informe anual de avance al Congreso de Colombia y a la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales.

Artículo 57. Facultades de inspección, vigilancia y control.

Los inspectores de trabajo, en ejercicio de sus funciones de policía administrativa laboral, tendrán facultades para: (i) ingresar sin previo aviso a los lugares de trabajo; (ii) requerir la

exhibición de documentos, información y sistemas, incluidos los sistemas algorítmicos de gestión laboral a que se refiere el artículo 24 de este Estatuto; (iii) ordenar medidas cautelares inmediatas cuando se verifique riesgo grave para la vida, la salud o la seguridad de las personas trabajadoras; (iv) imponer multas sucesivas y graduadas según la gravedad, la reincidencia y la capacidad económica del infractor; y (v) ordenar la suspensión temporal de actividades cuando persista un riesgo grave e inminente pese a las medidas cautelares previamente impuestas.

Parágrafo 1. Las multas de que trata este artículo oscilarán entre uno (1) y cinco mil (5.000) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes, en continuidad con el régimen establecido en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 1610 de 2013.

El Gobierno nacional reglamentará, dentro del año siguiente a la promulgación de este Estatuto, la metodología y los criterios de graduación para calcular, dentro de dicho rango, el monto de la multa aplicable en cada caso, según la gravedad de la infracción, la reincidencia y la capacidad económica del empleador infractor, sin que en ningún caso pueda excederse el tope máximo fijado en este artículo.

Parágrafo 2. Las decisiones de la Inspección del Trabajo son recurribles ante la jurisdicción laboral, sin perjuicio de su ejecutoriedad inmediata cuando se trate de medidas cautelares para proteger la vida o la integridad de las personas trabajadoras.

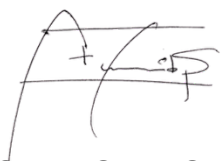
Artículo 58. Prohibición de regresividad y derogatoria. Quedan derogadas todas las disposiciones que se opongan a este estatuto. Ninguna autoridad podrá expedir normas, decretos o actos administrativos que disminuyan los derechos laborales establecidos. En caso de conflicto entre esta ley y una disposición anterior, prevalecerá la que otorgue mayor protección a las personas trabajadoras. Toda ley laboral posterior que introduzca ajustes deberá respetar el principio de progresividad y el núcleo esencial de los derechos laborales.

Parágrafo. Cualquier modificación regresiva del mecanismo de fijación del salario vital previsto en el artículo 8 de este Estatuto requerirá concepto previo, no vinculante, de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, sin perjuicio de las competencias constitucionales del Congreso de Colombia.

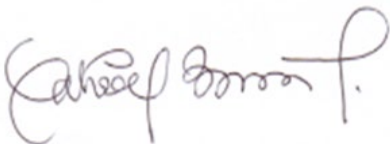
Artículo 59. Vigencia y revisión periódica. El presente estatuto regirá a partir de su promulgación.

El Gobierno nacional deberá expedir los reglamentos necesarios en un plazo máximo de seis (6) meses. En todo caso, la aplicación de este estatuto tendrá efecto

general inmediato, de conformidad con los principios de irretroactividad y retrospectividad propia del derecho laboral. Se realizará una revisión integral de la ley cada cinco (5) años, con participación de las organizaciones de trabajadores, empleadores y la sociedad civil, para adaptarla a los cambios tecnológicos, sociales, ambientales y económicos, y garantizar su progresividad y actualización.

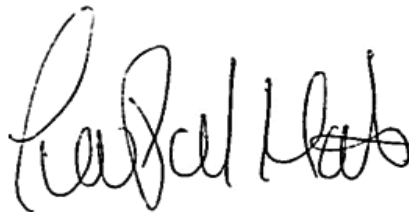


ANTONIO ERESMID SANGUINO PÁEZ
Ministro del Trabajo

 MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	ALFREDO MONDRAGÓN GARZÓN Representante a la Cámara por el Valle del Cauca Pacto Histórico
 GABRIEL BECERRA YAÑEZ Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 ERICK ADRIÁN VELASCO BURBANO Representante a la Cámara - Nariño Pacto Histórico
 YEISSON SUA CAJAMARCA ZAPATA Representante a la Cámara - Cundinamarca Pacto Histórico	 MARCO EMILIO HINCAPIÉ RAMÍREZ Representante a la Cámara por el Tolima Pacto Histórico



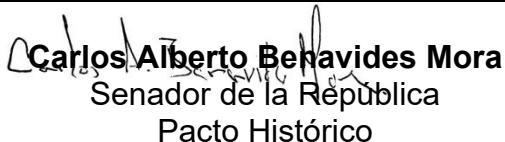
Paola Andrea Quiñones D'haro
Representante a la Cámara Valle del Cauca
Pacto Histórico



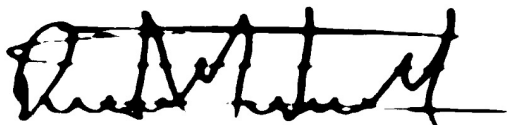
LOURDES MATEUS
Representante a la cámara por el Huila
Pacto Histórico



MIGUEL ANGEL RUBIO BRAVO
Representante a la Cámara del Putumayo
Pacto Histórico



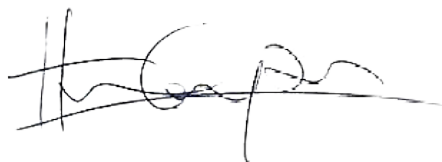
Carlos Alberto Benavides Mora
Senador de la República
Pacto Histórico



**DANIEL MAURICIO MONROY
HERNÁNDEZ**
Representante a la Cámara por Bogotá
Pacto Histórico



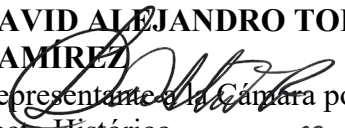
Fernando Arias Cardona
Representante a la Cámara
Del Pacto por Risaralda



HEINER DE JESÚS GAITÁN PARRA
Representante a la Cámara por
Cundinamarca Pacto Histórico



ORLANDO MIGUEL DE LA HOZ GARCÍA
Senador de la República
Pacto Histórico

DAVID ALEJANDRO TORO RAMÍREZ  Representante a la Cámara por Antioquia Pacto Histórico <i>TO RO.</i>	<i>Laura Ahumada G.</i> LAURA CRISTINA AHUMADA GARCÍA Senadora de la República de Colombia Pacto Histórico
 FRANCY NATALIA MORENO PUIN Representante a la Cámara por Cundinamarca - Pacto Histórico	 CRISTIAN KEVIN GÓMEZ PAZ Senador de la República Pacto Histórico
 LAURA DANIELA BELTRÁN PALOMARES Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	

PROYECTO DE LEY ESTATUTARIA No _____ de 2026
POR MEDIO DE LA CUAL SE DESARROLLA EL ARTÍCULO 53 DE LA
CONSTITUCIÓN POLÍTICA, SE EXPIDE EL ESTATUTO DEL TRABAJO Y SE
DICTAN OTRAS DISPOSICIONES

I. Objetivo de la iniciativa legislativa

El presente proyecto de ley tiene por objeto cumplir el mandato expreso, imperativo y todavía pendiente contenido en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, conforme al cual “el Congreso expedirá el estatuto del trabajo”. No se trata de una autorización facultativa, de una orientación programática indefinida ni de una simple invitación dirigida al legislador. Se trata de una obligación constitucional concreta, cuyo cumplimiento ha sido postergado durante más de tres décadas, pese a las profundas transformaciones económicas, tecnológicas, ambientales y organizacionales que han alterado las condiciones en las cuales se presta el trabajo humano.

La Constitución de 1991 no ordenó solamente recopilar las normas laborales existentes. Dispuso la expedición de un verdadero Estatuto del Trabajo fundado, por lo menos, en los principios de igualdad de oportunidades; remuneración mínima, vital y móvil; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad de los beneficios mínimos; favorabilidad; primacía de la realidad; protección de la seguridad social; capacitación; descanso necesario y protección especial de la mujer, la maternidad y el trabajador menor de edad. Asimismo, estableció que los convenios internacionales del trabajo ratificados por Colombia hacen parte de la legislación

interna y que ninguna ley, contrato, acuerdo o convenio puede menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

El verbo empleado por el constituyente “expedirá” expresa una obligación jurídica positiva. Sin embargo, el Congreso ha optado históricamente por reformas parciales, dispersas y en ocasiones contradictorias, sin construir un cuerpo normativo integrado alrededor de los principios constitucionales del trabajo. La jurisprudencia constitucional ha reiterado que corresponde al legislador desarrollar el Estatuto para asegurar, entre otros contenidos, la igualdad de oportunidades, la estabilidad laboral y la primacía de la realidad sobre las formalidades.

La omisión resulta todavía más significativa porque el mundo del trabajo que existía cuando fue expedido el Código Sustantivo del Trabajo no es el mismo de la actualidad. La empresa vertical, centralizada y territorialmente identificable convive ahora con cadenas globales de suministro, redes de subcontratación, plataformas digitales, intermediación tecnológica, sistemas automatizados de dirección, trabajo remoto, unidades productivas fragmentadas y organizaciones que distribuyen el poder empresarial entre matrices, filiales, contratistas, operadores digitales y propietarios de infraestructuras tecnológicas.

Al mismo tiempo, la transformación de la matriz energética y la expansión de sistemas conocidos como inteligencia artificial modifican actividades, ocupaciones, competencias y formas de dirección empresarial. Estas transformaciones pueden contribuir al bienestar general, a la sostenibilidad y al incremento de la productividad, pero también pueden trasladar desproporcionadamente sus costos a las personas trabajadoras, debilitar sus organizaciones colectivas, profundizar desigualdades y convertir la innovación en una nueva justificación para la precarización.

Por ello, el Estatuto que se propone no pretende restaurar de manera acrítica un modelo industrial del pasado. Busca establecer un marco constitucional suficientemente sólido para gobernar democráticamente las transformaciones del presente y del futuro. Su propósito es asegurar que la innovación económica, energética y tecnológica se encuentre al servicio de la dignidad humana, y no que la persona trabajadora sea reducida a una variable disponible dentro de procesos de optimización empresarial.

El Estatuto no parte de la premisa de que toda forma de prestación personal de servicios deba ser absorbida automáticamente por una única categoría jurídica. Por el contrario, reconoce la pluralidad de formas contemporáneas de trabajo y la necesidad de distinguir, en cada caso, entre trabajo subordinado, trabajo autónomo, formas asociativas, economía solidaria, aprendizaje, trabajo independiente y nuevas modalidades mediadas por tecnología. Su finalidad no es desconocer esa

diversidad, sino asegurar que ninguna forma jurídica, contractual, societaria o tecnológica sea utilizada para ocultar relaciones materiales de subordinación, dependencia o control empresarial.

En esa medida, el proyecto armoniza dos exigencias constitucionales: de una parte, la protección especial del trabajo humano prevista en los artículos 25 y 53 de la Constitución; y, de otra, la seguridad jurídica necesaria para que las distintas modalidades lícitas de organización productiva operen dentro de reglas claras. La universalidad del Estatuto debe entenderse como garantía de un núcleo común de dignidad y protección, no como eliminación de las diferencias normativas que legítimamente existen entre regímenes laborales, civiles, comerciales, cooperativos, asociativos o administrativos.

II. El incumplimiento de un mandato constitucional

El artículo 53 de la Constitución Política contiene una de las decisiones más relevantes del constituyente de 1991 en materia social *“El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendría en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales”*. En este sentido, esta disposición normativa, considera de que el trabajo no fue concebido únicamente como objeto de intercambio económico, sino como principio fundante del Estado, derecho y obligación social, medio de realización humana y presupuesto material de la ciudadanía.

La expedición de un Estatuto del Trabajo debía transformar el ordenamiento preconstitucional y adecuarlo a la fórmula política del Estado social de derecho. Su finalidad era superar un régimen laboral construido predominantemente alrededor de la relación contractual individual y asegurar que todas las instituciones del trabajo fueran interpretadas conforme a la dignidad humana, la igualdad material, la solidaridad, la participación, la democracia y la justicia social.

Los intentos legislativos anteriores no llegaron a culminar su trámite. La Central Unitaria de Trabajadores promovió una propuesta orientada a unificar en una sola norma los derechos de los trabajadores, regular garantías para quienes laboran en la economía informal y adecuar la legislación interna a los convenios de la Organización Internacional del Trabajo. Posteriormente se presentaron iniciativas legislativas en 2007 y 2010, y en 2011 el Departamento Administrativo de la Función Pública coordinó una investigación que culminó en un proyecto sometido a consulta pública. Ninguna de estas iniciativas llegó a convertirse en ley.

La propia Corte Constitucional ha calificado esta inactividad legislativa como una omisión frente al mandato del artículo 53 superior. En la Sentencia C-038 de 2004, al examinar cargos contra la Ley 789 de 2002, la Corte reconoció expresamente

que el Congreso no ha expedido el Estatuto del Trabajo ordenado por la Constitución, sin que ello pueda entenderse subsanado por reformas parciales al régimen laboral existente. Con anterioridad, la Sentencia C-055 de 1999 había precisado que, aunque el legislador conserva libertad de configuración sobre la técnica normativa a emplear, no puede sustraerse de incorporar los principios mínimos fundamentales del artículo 53 en cualquier cuerpo que expida en materia laboral, cualquiera sea su denominación. La Sentencia C-781 de 2003 fijó el contenido del principio de remuneración mínima, vital y móvil como garantía reforzada del ingreso de quien devenga el salario mínimo, mientras que la Sentencia C-533 de 2012 evidenció que la ausencia de un desarrollo legal completo del artículo 53 ha permitido retrocesos puntuales, como la supresión de garantías de estabilidad y reintegro operada por reformas posteriores a 1990. A su vez, la Sentencia C-614 de 2009 sistematizó los criterios jurisprudenciales para hacer valer la primacía de la realidad frente a la simulación contractual, criterios que este proyecto recoge y actualiza frente a las modalidades contemporáneas de prestación de servicios. Estos pronunciamientos confirman que la expedición del Estatuto no es una opción política entre otras, sino el cumplimiento tardío de un mandato cuyo incumplimiento la propia Corte ha identificado y documentado durante más de dos décadas.

La ausencia del Estatuto no puede entenderse compensada por la mera existencia de normas laborales dispersas. La disposición constitucional no ordenó simplemente que hubiese legislación sobre el trabajo, pues esa legislación existía antes de 1991. Ordenó construir un régimen normativo integrado por los principios mínimos fundamentales expresamente señalados por la Carta.

Esta diferencia es decisiva. Una regulación fragmentaria puede reconocer aisladamente algunos derechos, pero no garantiza que el sistema jurídico en su conjunto sea interpretado desde los principios protectores. La expedición del Estatuto representa, por tanto, una obligación de sistematización, actualización y constitucionalización del derecho del trabajo.

El proyecto sometido a consideración del Congreso parte de esa concepción. Su articulado reconoce el trabajo digno, decente y seguro; extiende su ámbito a relaciones dependientes, independientes y asociativas; incluye trabajadores de plataformas digitales, economía solidaria, informalidad, trabajo doméstico, actividades agrícolas, prácticas, aprendizajes y movilidad humana; y dispone que la realidad de la prestación prevalezca sobre la denominación contractual utilizada. Asimismo, consagra expresamente la naturaleza vinculante de los principios laborales como fuente directa de derechos y obligaciones.

- Antecedentes normativos

El antecedente más reciente y directamente relevante para este proyecto es la Ley 2466 de 2025. El Gobierno Nacional radicó el 23 de agosto de 2023 ante la Cámara de Representantes el Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, acumulado con los Proyectos de Ley 192 y 256 de 2023 Cámara, orientado a modificar parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990 y la Ley 789 de 2002. Tras ser aprobado en la Cámara de Representantes, el proyecto fue archivado en la Comisión Séptima Constitucional Permanente del Senado de la República el 18 de marzo de 2025. El Gobierno Nacional promovió su reactivación y discusión directa en la plenaria del Senado, que lo aprobó en cuarto debate el 17 de junio de 2025; la conciliación con el texto de la Cámara fue aprobada el 20 de junio de 2025, y el proyecto fue sancionado por el Presidente de la República el 25 de junio de 2025 como la Ley 2466 de 2025.

La Ley 2466 de 2025 introdujo avances significativos: el incremento escalonado de los recargos dominicales y festivos, límites a la contratación a término fijo, el fortalecimiento de las facultades de inspección, vigilancia y sanción del Ministerio del Trabajo, y garantías laborales frente a los procesos de transición energética. Se trata, sin embargo, de una ley ordinaria que modifica parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo vigente desde 1950; no constituye, el Estatuto del Trabajo unificado, sistemático e integral que ordena el artículo 53 superior.

El propio trámite de la Ley 2466 de 2025 confirmó, además, la necesidad de distinguir con precisión entre la reforma ordinaria de instituciones laborales y la regulación del núcleo esencial de derechos fundamentales que exige el trámite calificado de ley estatutaria. En este sentido, la presente iniciativa legislativa busca que en lugar de continuar fraccionando en leyes ordinarias sucesivas, opta por tramitar directamente, y desde su origen, el Estatuto del Trabajo para dar cumplimiento a un mandato constitucional que se ha venido dilatando.

III. Necesidad de un Estatuto del Trabajo

El régimen laboral colombiano continúa estructurado principalmente alrededor de la figura clásica del trabajador asalariado que presta personalmente sus servicios a un empleador claramente identificable, dentro de una organización empresarial estable y bajo subordinación directa. Esta relación conserva plena vigencia y debe seguir siendo objeto de especial protección. Sin embargo, ya no describe por sí sola la pluralidad de situaciones en las que actualmente se trabaja.

La informalidad estructural, el trabajo independiente económicamente dependiente, la economía del cuidado, la tercerización, las cadenas productivas, el trabajo mediante plataformas, el teletrabajo, la intermediación digital y otras modalidades no clásicas muestran que la prestación personal de servicios puede estar sometida

a poderes económicos, funcionales, tecnológicos o algorítmicos, aunque el beneficiario del trabajo niegue la condición de empleador.

Las cifras más recientes del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) confirman la magnitud del fenómeno que este Estatuto busca atender. Para mayo de 2026, la tasa de desempleo nacional se ubicó en 8,0%, frente al 9,0% del mismo mes de 2025, con una tasa de ocupación de 59,7% y una tasa global de participación de 64,9%. No obstante esa mejora, la informalidad laboral se mantuvo en 54,3% de la población ocupada a nivel nacional, lo que significa que más de la mitad de quienes trabajan en Colombia lo hacen por fuera de la protección plena del sistema de seguridad social. La brecha de género persiste: la tasa de desocupación de las mujeres (9,9%) casi duplica la de los hombres (6,6%). Estos datos no controvierten la necesidad del Estatuto; la confirman: la persistencia de una informalidad mayoritaria, incluso en un ciclo de creación de empleo, muestra que el crecimiento económico por sí solo no basta para universalizar la protección laboral ordenada por el artículo 53 constitucional, y que se requiere un marco normativo estable, aplicable a todas las modalidades de trabajo, que no dependa de la coyuntura de cada ciclo económico ni de cada gobierno.

La Escuela Nacional Sindical ha señalado la necesidad de expedir un Estatuto del Trabajo que incluya explícitamente los trabajos no clásicos y los nuevos sujetos del mundo laboral. También ha planteado la conveniencia de integrar en un cuerpo estable, universal y obligatorio los derechos de personas asalariadas, informales, independientes, cuidadoras, migrantes y trabajadoras digitales.

Esta universalidad no significa desconocer las particularidades de cada modalidad laboral ni imponer mecánicamente una regulación idéntica a situaciones diferentes. Significa reconocer que toda persona que trabaja debe ser titular de un núcleo común de dignidad, igualdad, libertad, seguridad, remuneración justa, protección social, asociación, participación, capacitación y acceso efectivo a la justicia.

El Estatuto debe impedir que la innovación contractual, societaria o tecnológica se convierta en una vía de evasión de obligaciones. La protección laboral no puede depender exclusivamente del nombre escogido por la parte económicamente dominante, ni desaparecer porque la dirección empresarial se ejerza mediante una aplicación, un algoritmo, una empresa contratista o una red de sociedades.

En tal sentido, la universalidad propuesta no elimina las categorías jurídicas. Las reconstruye a partir de su función constitucional: identificar dónde se encuentran el poder, la dependencia, el beneficio económico, el control de la organización productiva y la distribución de los riesgos. Allí donde exista poder empresarial sobre el trabajo humano deben existir responsabilidades correlativas.

Esta orientación no desconoce la libertad económica, la iniciativa privada ni la posibilidad de organizar actividades productivas mediante esquemas empresariales diversos. Lo que afirma es que tales libertades, conforme al Estado social de derecho, deben ejercerse de manera compatible con la dignidad humana, la igualdad material, la protección social, la libertad sindical y la prohibición de fraude laboral. La autonomía contractual conserva plena relevancia, pero no puede operar como instrumento para desplazar los riesgos de la actividad económica hacia quien presta personalmente su trabajo ni para vaciar las garantías mínimas previstas por la Constitución.

Esta orientación no desconoce la libertad económica, la iniciativa privada ni la posibilidad de organizar actividades productivas mediante esquemas empresariales diversos. Lo que afirma es que tales libertades, conforme al Estado social de derecho, deben ejercerse de manera compatible con la dignidad humana, la igualdad material, la protección social, la libertad sindical y la prohibición de fraude laboral. La autonomía contractual conserva plena relevancia, pero no puede operar como instrumento para desplazar los riesgos de la actividad económica hacia quien presta personalmente su trabajo ni para vaciar las garantías mínimas previstas por la Constitución.

I. Consideraciones sobre las transformaciones del trabajo y los fundamentos del Estatuto

1. Salario mínimo, vital y móvil

El reconocimiento de un salario mínimo vital y móvil es fundamental porque garantiza que la persona trabajadora y su familia cuenten con un ingreso suficiente para satisfacer sus necesidades básicas en condiciones de dignidad, tales como alimentación, vivienda, salud, educación y transporte. Su carácter vital implica que el salario debe asegurar un nivel de subsistencia digno y no meramente mínimo en términos formales, mientras que su carácter móvil exige que se ajuste periódicamente para no perder poder adquisitivo frente a la inflación.

Es así, como el artículo 25 de la Constitución Política reconoce el trabajo como un derecho y una obligación social, y establece que toda persona tiene derecho a desempeñarlo en condiciones dignas y justas. En consecuencia, el trabajo goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado, y la remuneración mínima, vital y móvil se erige como un mandato constitucional que orienta la política salarial, en armonía con la dirección general de la economía a cargo del Estado y con la función social de la empresa.

Por lo tanto, la fijación del salario constituye uno de los instrumentos centrales de la política laboral y de protección social en el Estado Social de Derecho. El artículo 53 de la Constitución Política establece que el salario mínimo debe tener carácter mínimo, vital y móvil, lo que implica que su determinación no puede limitarse a una operación económica

o estadística, sino que debe garantizar condiciones materiales de vida digna para los trabajadores y sus familias.

En la misma línea, el artículo 56 de la Constitución Política prevé la existencia de un escenario institucional de concertación tripartita entre el Gobierno, los empleadores y los trabajadores para la regulación de las políticas salariales y laborales, como espacio de diálogo social propio del Estado Social de Derecho. En desarrollo de dicho mandato constitucional, la Ley 278 de 1996 reguló la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales y le asignó, entre otras funciones, la de fijar de manera concertada el salario mínimo de carácter general, el cual debe garantizar una calidad de vida digna para el trabajador y su familia, en armonía con los principios constitucionales de trabajo digno, remuneración vital y suficiencia material del ingreso laboral.

La Ley 278 de 1996 dispuso en el parágrafo del artículo 8 el procedimiento y los plazos para la adopción de la decisión sobre el salario mínimo, al disponer que la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales deberá decidir a más tardar el quince (15) de diciembre de cada año; y que, en caso de no lograrse acuerdo, las partes deberán dejar constancia escrita de las razones de su salvedad dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes. Que, agotado dicho procedimiento, corresponde al Gobierno Nacional fijar el salario mínimo para el año siguiente, a más tardar el treinta (30) de diciembre, con fundamento en la ponderación integral de los parámetros legales previstos en la ley. Estableciendo el artículo 8 de la mencionada Ley que cuando el salario mínimo sea fijado por el Gobierno Nacional, este deberá tener en cuenta como parámetros, al menos: i) la meta de inflación del siguiente año fijada por la Junta Directiva del Banco de la República; ii) la productividad acordada por el comité tripartito de productividad; iii) la contribución de los salarios al ingreso nacional; iv) el incremento del producto interno bruto (PIB); y, v) el índice de precios al consumidor (IPC).

La jurisprudencia de la Corte Constitucional, particularmente la Sentencia C-815 de 1999, precisó que los criterios establecidos en el artículo 8 de la Ley 278 de 1996 deben interpretarse de manera sistemática y conforme al mandato constitucional de protección del ingreso real de los trabajadores, evitando que la fijación del salario mínimo desconozca su finalidad social; señalando que:

“(...) el Gobierno deberá motivar su decreto, atendiendo, con el mismo nivel e incidencia, además de la meta de inflación del siguiente año, a los siguientes parámetros: la inflación real del año que culmina, según el índice de precios al consumidor; la productividad acordada por la Comisión Tripartita que coordina el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; la contribución de los salarios al ingreso nacional; el incremento del producto interno bruto (PIB); y con carácter prevalente, que habrá de reflejarse en el monto del aumento salarial, la especial protección constitucional del trabajo (art. 25 C.P.) y la necesidad de mantener una remuneración mínima vital y móvil (art. 53 C.P.) la función social de la empresa (art. 333 C.P.) y los objetivos constitucionales de la dirección general de la economía a cargo del Estado (art. 334 C.P.), uno de los cuales consiste en "asegurar que todas

las personas, en particular las de menores ingresos, tengan acceso a los bienes y servicios básicos (...)".

En este mismo sentido, la Sentencia C-1064 de 2001, la Corte Constitucional precisó que la intervención del Estado en la economía debe orientarse de manera prioritaria a la realización efectiva de los derechos sociales y al mejoramiento de las condiciones materiales de vida de la población, de modo que los criterios de sostenibilidad fiscal y estabilidad macroeconómica no pueden vaciar el contenido esencial de tales derechos. En particular, la Corte resaltó que las decisiones estatales en materia salarial deben garantizar una remuneración mínima, vital y móvil, suficiente para asegurar al trabajador y a su familia condiciones de vida dignas, por lo cual la política salarial está constitucionalmente llamada a preservar y fortalecer el salario vital como presupuesto indispensable de los mínimos de subsistencia y como expresión concreta del Estado social de derecho.

En este punto, es importante precisar que la norma vigente no incorpora de forma expresa esta interpretación constitucional dentro del procedimiento de fijación del salario mínimo, lo que ha generado debates jurídicos recurrentes sobre el alcance de los criterios legales y la manera en que deben ponderarse.

Por ello, el presente proyecto de ley busca incorporar explícitamente el criterio jurisprudencial de la Corte Constitucional, estableciendo que la interpretación fijada por dicha corporación debe orientar la aplicación de los factores económicos previstos en la Ley 278 de 1996, garantizando así coherencia entre la legislación laboral, la Constitución y la jurisprudencia constitucional.

De esta manera se fortalece la seguridad jurídica del proceso de fijación del salario mínimo, se refuerza su fundamento constitucional y se asegura que el salario mínimo continúe siendo un instrumento efectivo para la garantía de condiciones dignas de trabajo.

En este contexto, la fijación del salario mínimo debe entenderse como una decisión normativa compleja que articula dimensiones económicas, sociales y jurídicas, cuya validez no depende únicamente del cumplimiento formal de los criterios legales, sino de su adecuada aplicación sustantiva, verificable y coherente con los mandatos constitucionales.

- Reunión de expertos sobre políticas salariales, incluidos los salarios vital -OIT-¹

La Reunión de Expertos de la Organización Internacional del Trabajo sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales (Ginebra, febrero de 2024), señaló que el concepto de salario vital se reconoce como un referente técnico orientado a evaluar la suficiencia de las remuneraciones en función de la capacidad de las personas trabajadoras y sus hogares para cubrir sus necesidades básicas y participar dignamente en la vida social y económica. Precisando que su estimación debe sustentarse en metodologías transparentes, basadas en evidencia verificable y adaptadas al contexto nacional, y que su utilización en la

¹ Organización Internacional del Trabajo (2024). Reunión de expertos sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales. Recuperado de: <https://www.ilo.org/es/meetings-and-events/reunion-de-expertos-sobre-politicas-salariales-incluidos-los-salarios-0>

formulación de políticas debe articularse con los principios fundamentales de la OIT en materia de fijación de salarios, en particular el diálogo social, la negociación colectiva y la consideración de la sostenibilidad económica y productiva, sin sustituir los mecanismos jurídicos vigentes de determinación salarial sino complementándolos como herramienta de análisis y orientación.

- Informe Mundial sobre Salarios 2024-2025 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-²

El informe en mención resalta que la reducción de la desigualdad constituye un elemento central para avanzar hacia la justicia social, dado que el trabajo remunerado representa la principal fuente de ingresos para la mayoría de los hogares y, por tanto, la evolución de los salarios incide directamente en las condiciones de vida y en la cohesión social. En este sentido, el documento subraya que, aunque la desigualdad salarial ha disminuido en numerosos países desde comienzos del siglo XXI, los niveles globales continúan siendo elevados, especialmente en los segmentos inferiores de la distribución, donde se concentran mujeres, trabajadores informales y personas con menor protección laboral, lo que evidencia la persistencia de brechas estructurales que limitan el acceso a ingresos suficientes y estables.

Desde una perspectiva de política pública, la OIT sostiene que las estrategias para reducir la desigualdad deben fortalecer las instituciones del mercado de trabajo, en particular la negociación colectiva y los sistemas de fijación del salario mínimo y orientarse a garantizar que los salarios respondan simultáneamente a las necesidades de los trabajadores y sus familias y a las condiciones económicas y de productividad. Este enfoque reconoce que la suficiencia salarial no es solo un objetivo distributivo, sino también un instrumento para prevenir la pobreza laboral, estimular la demanda agregada y favorecer trayectorias de crecimiento inclusivo. Asimismo, el informe destaca que las políticas salariales deben articularse con medidas complementarias, como la formalización del empleo, la promoción de la igualdad de género, el fortalecimiento de la protección social y la inversión en productividad y competencias, a fin de asegurar que las mejoras en los ingresos se traduzcan en una efectiva mejora del bienestar material.

En este marco, la OIT reconoce la pertinencia del concepto de salario suficiente o salario vital como referencia analítica para evaluar la adecuación de los niveles salariales frente al costo de vida y a las necesidades básicas, precisando que su estimación debe apoyarse en evidencia empírica y en metodologías transparentes. El informe destaca que considerar este tipo de referentes permite orientar las decisiones de política salarial hacia la garantía de condiciones de vida dignas, sin sustituir los mecanismos institucionales de fijación de salarios, sino reforzando su fundamento técnico y su coherencia con los principios de equidad, sostenibilidad económica y diálogo social.

² Organización Internacional del Trabajo (2025) Informe Mundial sobre Salarios 2024-2025 ¿Está disminuyendo la desigualdad salarial en el mundo? DOI: <https://doi.org/10.54394/HPNI3384>

En consecuencia, la OIT concluye que la mejora sostenida de los salarios, especialmente en los segmentos de menores ingresos es un factor decisivo para reducir la desigualdad y promover sociedades más inclusivas, en la medida en que incide directamente en la capacidad de los hogares para satisfacer sus necesidades esenciales y participar plenamente en la vida económica y social.

2. La transición justa de la matriz energética

La crisis climática obliga a transformar los sistemas de producción, transporte, consumo y generación de energía. Colombia debe avanzar hacia una economía ambientalmente sostenible, diversificada y menos dependiente de combustibles fósiles. No obstante, la legitimidad social de ese proceso dependerá de que sus beneficios y cargas sean distribuidos equitativamente.

La transición energética no puede reducirse a la sustitución de una fuente de energía por otra, ni a una operación exclusivamente tecnológica o financiera. Implica transformaciones territoriales, laborales, fiscales, industriales y comunitarias. Puede afectar empleos vinculados con la extracción, refinación, transporte y comercialización de hidrocarburos y carbón, así como actividades conexas, economías municipales, proveedores, pequeños comercios y sistemas locales de protección social.

Las Directrices de la Organización Internacional del Trabajo sobre transición justa establecen que el cambio hacia economías ambientalmente sostenibles debe apoyarse en los pilares del trabajo decente: creación de empleo, derechos laborales, protección social y diálogo social. La transición justa exige participación de trabajadores, empleadores y gobiernos, políticas industriales coherentes, formación profesional, protección frente al desempleo y atención a los territorios y comunidades dependientes de actividades en transformación.

En consecuencia, una transición será justa únicamente cuando las personas trabajadoras no sean tratadas como costos residuales del cambio tecnológico. El cierre, reconversión o transformación de una actividad productiva debe estar acompañado de información previa, diálogo social, negociación colectiva, formación y recalificación profesional, protección de ingresos, movilidad laboral voluntaria, conservación de derechos pensionales, medidas territoriales de diversificación productiva y participación efectiva de las organizaciones sindicales.

El Estatuto del Trabajo debe proporcionar los fundamentos jurídicos de ese proceso. La estabilidad en el empleo, la capacitación, la protección social, la negociación colectiva, la participación y la progresividad no son obstáculos para la transición energética. Son las condiciones de su legitimidad democrática.

La transición justa supone, además, que la creación de empleos verdes no reproduzca la precariedad que se pretende superar. La fabricación, instalación, operación y mantenimiento de infraestructuras solares, eólicas, hidroeléctricas, de almacenamiento, movilidad eléctrica, recuperación ambiental y economía circular deben desarrollarse con salarios dignos, seguridad y salud en el trabajo, protección social, libertad sindical y oportunidades reales de cualificación.

No sería constitucionalmente admisible que empleos formales vinculados a sectores tradicionales fueran sustituidos por empleos verdes precarios, tercerizados o desprovistos de protección. El color ambiental de una actividad no determina por sí mismo su justicia social. Un empleo verde solo será genuinamente sostenible cuando también sea trabajo decente.

Por esta razón, el proyecto incorpora la capacitación continua, la orientación profesional, la movilidad laboral, la reconversión frente a cambios tecnológicos, industriales y climáticos, una política nacional de empleo y trabajo decente y mecanismos de participación de trabajadores y organizaciones sindicales. Estas disposiciones permiten que la transición sea anticipada, negociada y acompañada, y no simplemente impuesta mediante decisiones empresariales unilaterales.

3. La inteligencia artificial y la gestión algorítmica del trabajo

La denominada inteligencia artificial no debe ser comprendida exclusivamente como una herramienta informática. En el mundo laboral constituye una infraestructura capaz de reorganizar procesos productivos, distribuir tareas, evaluar rendimientos, seleccionar candidatos, asignar horarios, calcular remuneraciones, vigilar comportamientos y recomendar o ejecutar decisiones disciplinarias.

Su relevancia jurídica no radica solamente en la eventual sustitución de determinadas ocupaciones. También reside en la capacidad de transformar el poder de dirección y hacerlo menos visible, más continuo y aparentemente neutral. La orden que antes impartía un superior puede aparecer ahora como una recomendación del sistema; la evaluación puede convertirse en una puntuación; el horario en una franja sugerida por la plataforma; la sanción en una pérdida automática de acceso; y el despido en una desactivación.

Este desplazamiento del poder hacia sistemas técnicos no elimina la responsabilidad empresarial. Por el contrario, exige identificar a las personas naturales o jurídicas que diseñan, adquieren, configuran, utilizan y se benefician de tales sistemas. La tecnología no puede convertirse en un sujeto ficticio al cual se atribuyan decisiones para ocultar al verdadero titular del poder.

La UNESCO ha establecido que los sistemas de inteligencia artificial deben respetar la dignidad humana, los derechos fundamentales, la igualdad, la no discriminación,

la privacidad, la transparencia, la explicabilidad, la supervisión humana y la rendición de cuentas. Su Recomendación sobre ética de la inteligencia artificial incluye expresamente un ámbito de política relativo a la economía y el trabajo y exige que las personas puedan conocer cuándo una decisión relevante ha sido adoptada mediante sistemas automatizados, solicitar explicaciones y controvertir sus resultados.

Los estudios sobre discriminación algorítmica en procesos de selección muestran que los sistemas automatizados pueden reproducir sesgos raciales, sexuales y socioeconómicos presentes en los datos o en las decisiones de diseño. También evidencian dificultades para detectar y probar esas discriminaciones, precisamente por la opacidad técnica y contractual de los sistemas utilizados.

La inteligencia artificial puede contribuir a eliminar tareas peligrosas, apoyar decisiones, aumentar la productividad, mejorar la prevención de riesgos y facilitar la inclusión de personas con discapacidad. Sin embargo, esos beneficios no aparecen automáticamente. Dependen de las finalidades de su implementación, de la distribución de sus ganancias y del grado de participación de las personas afectadas.

Una política laboral democrática sobre inteligencia artificial debe reconocer, por lo menos, los siguientes derechos: información previa sobre su utilización; participación y consulta de las organizaciones de trabajadores; protección de datos personales; prohibición de vigilancia desproporcionada; explicación comprensible de las decisiones automatizadas; revisión humana efectiva; impugnación; auditoría de sesgos; protección frente a la discriminación; formación y recalcificación; y negociación sobre la distribución de los beneficios de productividad.

El Estatuto ofrece las bases para esa regulación al reafirmar la igualdad, la primacía de la realidad, la capacitación, la dignidad, la estabilidad y la libertad sindical. Tales principios permiten responder a tecnologías que cambian con una velocidad mayor que la legislación detallada. Un catálogo cerrado de soluciones técnicas quedaría rápidamente desactualizado; en cambio, un sistema de principios vinculantes permite evaluar cualquier tecnología a partir de sus efectos concretos sobre la persona trabajadora.

4. Las transformaciones de las relaciones laborales

Las transformaciones contemporáneas del trabajo han sido acompañadas por una modificación del lenguaje. Quienes prestan servicios son denominados “colaboradores”, “socios”, “aliados”, “usuarios proveedores”, “contratistas independientes”, “emprendedores”, “creadores” o “prestadores autónomos”. El salario puede presentarse como compensación variable, incentivo, tarifa, propina o

participación. El empleador puede aparecer como plataforma, intermediario tecnológico, agregador, cliente o simple facilitador de contactos.

Estas denominaciones no son jurídicamente neutrales. Pueden describir realidades auténticamente autónomas, pero también pueden utilizarse para desdibujar las categorías protectoras y trasladar al trabajador los riesgos de la actividad económica. El lenguaje puede producir una apariencia de horizontalidad allí donde persiste una relación material de poder.

La cuestión no consiste en prohibir nuevas palabras ni en desconocer la innovación. Consiste en impedir que una transformación terminológica sustituya el examen de los hechos. La ontología del trabajo —aquello que el trabajo es en la realidad— no puede quedar subordinada a la denominación elaborada por el beneficiario del servicio.

La persona no deja de ser trabajadora porque sea llamada colaboradora. La subordinación no desaparece porque la orden sea transmitida mediante una interfaz. El empleador no pierde esa condición porque distribuya sus funciones entre varias sociedades o las automatice. El salario no deja de serlo porque sea calculado dinámicamente. El despido no pierde sus efectos porque se denomine desactivación.

La relativización del lenguaje laboral dificulta la atribución de responsabilidades, fragmenta la identidad colectiva y debilita la acción sindical. Cada persona aparece como una unidad empresarial aislada que negocia individualmente con organizaciones que, en contraste, concentran datos, tecnología, capital y capacidad de establecer unilateralmente las reglas del intercambio.

Frente a esta asimetría, el principio de primacía de la realidad adquiere una importancia renovada. No es una regla marginal para corregir contratos simulados. Es el criterio constitucional que devuelve el fenómeno laboral a su existencia concreta y evita que las formas jurídicas, tecnológicas o lingüísticas lo oculten.

5. Los principios como fundantes del derecho del trabajo

El presente proyecto propone recuperar la naturaleza normativa de los principios laborales. Ello significa reconocerlos como normas jurídicas vinculantes, capaces de producir derechos, obligaciones, criterios de validez, reglas probatorias y consecuencias reparadoras, incluso cuando no exista una regulación legislativa detallada para cada supuesto.

En una concepción reducida, los principios cumplen una función auxiliar: se aplican únicamente cuando falta una regla o cuando el texto legal es ambiguo. Esta visión resulta insuficiente dentro del Estado social de derecho. Los principios

constitucionales no son declaraciones retóricas ni recomendaciones morales. Expresan decisiones fundamentales acerca del tipo de sociedad y de relaciones jurídicas que la Constitución ordena construir.

La Sentencia T-406 de 1992 explicó que los principios constitucionales poseen fuerza normativa y que su mayor generalidad no significa menor eficacia. Los principios permiten conectar el texto constitucional con la realidad social y constituyen criterios materiales para evaluar las actuaciones estatales y privadas. En esa perspectiva, pueden ser entendidos como fuentes “densas” de derecho: enunciados que concentran valores, mandatos de optimización, criterios interpretativos, posiciones jurídicas y deberes institucionales.

La densidad de los principios se manifiesta de varias maneras. En primer lugar, orientan la interpretación de las reglas. En segundo lugar, permiten resolver conflictos entre normas y escoger la solución que proteja de mejor manera la dignidad y los derechos. En tercer lugar, integran vacíos normativos. En cuarto lugar, sirven como parámetro para controlar la validez material de contratos, decisiones empresariales y actos estatales. Finalmente, fundamentan obligaciones positivas de prevención, protección y reparación.

Esta naturaleza resulta especialmente importante frente a la inteligencia artificial y a las nuevas formas de organización del trabajo. La legislación no puede anticipar cada modalidad tecnológica futura. Pero los principios de dignidad, igualdad, no discriminación, estabilidad, favorabilidad, primacía de la realidad, irrenunciabilidad, progresividad, libertad sindical y protección social permiten evaluar jurídicamente sus efectos.

Por ello, el proyecto dispone que los principios del derecho del trabajo son normas de aplicación inmediata, imperativa y prevalente; que constituyen fuente directa de derechos y obligaciones; y que ninguna autoridad, acto jurídico, estipulación contractual, reglamento, convención o decisión privada puede desconocer su contenido esencial.

Esta disposición no pretende sustituir al legislador ni entregar una potestad arbitraria a los jueces. Busca asegurar que las reglas sean interpretadas dentro del horizonte constitucional que les otorga sentido. La seguridad jurídica no consiste en la aplicación mecánica de textos aislados, sino en la posibilidad de prever que el ordenamiento será aplicado coherentemente con sus valores superiores.

6. Superar las limitaciones de la teoría contractualista del contrato de trabajo

La teoría contractualista clásica explica la relación laboral a partir de un acuerdo celebrado entre sujetos formalmente libres e iguales. El contrato cumple una función

jurídica indispensable: determina obligaciones, condiciones de prestación, remuneración, jornada y demás elementos del vínculo. Sin embargo, no ofrece por sí solo una explicación suficiente del trabajo.

La relación laboral se caracteriza por una desigual distribución del poder. Una de las partes organiza la actividad, controla los medios de producción, define reglas, administra información y tiene capacidad de afectar la continuidad del ingreso del trabajador. La libertad contractual existe, pero se ejerce dentro de condiciones materiales marcadamente asimétricas.

Cuando el derecho se concentra exclusivamente en el momento inicial del consentimiento, puede dejar fuera de su análisis el desarrollo real de la relación, las dependencias económicas, la inserción en la organización productiva, la vigilancia, la evaluación, los efectos acumulativos de las decisiones y la vulnerabilidad derivada de la necesidad del ingreso.

La perspectiva relacional propone comprender los derechos y obligaciones no como productos agotados en un intercambio instantáneo, sino como elementos de una relación que se despliega en el tiempo y genera deberes recíprocos de conducta, protección, información, cooperación y respeto.

Aplicada al trabajo, esta perspectiva reconoce que el vínculo laboral no es solamente un intercambio de fuerza de trabajo por salario. Es una relación social continuada en la cual se comprometen el tiempo, el cuerpo, la salud, la identidad, el conocimiento, el proyecto de vida y la pertenencia comunitaria de la persona trabajadora.

El poder de dirección empresarial debe entenderse, entonces, como una potestad funcional y jurídicamente limitada, no como un dominio privado absoluto. Quien organiza el trabajo adquiere deberes de protección, prevención, información, no discriminación, adaptación, formación, respeto por la autonomía y garantía de participación colectiva.

La perspectiva relacional permite además responder a las organizaciones empresariales complejas. Cuando varias entidades intervienen de manera coordinada en una actividad productiva, no basta examinar contratos bilaterales aislados. Es necesario analizar la red de relaciones, la unidad económica, la integración funcional, la distribución del poder y quién obtiene finalmente el beneficio del trabajo.

De esta manera, la responsabilidad laboral puede corresponder no solo al contratante formal, sino también a quienes dirigen, controlan o se benefician estructuralmente de la actividad. Esta perspectiva sustenta las reglas sobre unidad

de empresa, solidaridad, sustitución patronal, tercerización, levantamiento del velo corporativo y responsabilidad en cadenas de contratación incluidas en el proyecto.

7. La hermenéutica de la facticidad y la comprensión del trabajo

La hermenéutica de la facticidad parte de una idea fundamental: la realidad humana no se presenta inicialmente como un conjunto de hechos neutros a los cuales posteriormente se aplica una categoría abstracta. Toda comprensión ocurre desde una situación concreta, histórica y vivida.

Trasladada prudentemente al derecho, esta perspectiva exige que la interpretación no comience únicamente por la definición normativa abstracta para luego buscar si los hechos encajan formalmente en ella. Debe comenzar también por la comprensión integral de la situación real en la cual se encuentra la persona.

La metodología jurídica tradicional suele representarse mediante un silogismo: una premisa mayor contiene la norma general; una premisa menor describe el hecho; y la conclusión aplica la consecuencia jurídica. Este modelo es útil, pero se vuelve insuficiente cuando presupone que los hechos ya están definidos y que el intérprete solamente debe clasificarlos.

En las controversias laborales contemporáneas, la determinación de los hechos constituye precisamente el principal problema. Es necesario comprender quién organiza materialmente la actividad, cómo se distribuyen las órdenes, qué función cumplen los algoritmos, quién controla la información, cómo se fijan las tarifas, quién soporta los riesgos, qué posibilidades reales existen de rechazar instrucciones y cuál es la dependencia económica de la persona.

La hermenéutica de la facticidad reclama una mirada capaz de escuchar la experiencia concreta antes de imponerle una forma jurídica prefabricada. No significa abandonar la ley, sino hacer posible su aplicación materialmente correcta. La norma laboral debe encontrarse con la realidad, no reemplazarla.

Esta aproximación guarda una relación directa con el principio de primacía de la realidad. Ambas perspectivas rechazan que la forma agote el ser del fenómeno. La primera, desde la filosofía de la comprensión, advierte que toda interpretación jurídica parte de una situación histórica; la segunda, desde el derecho constitucional del trabajo, ordena que las condiciones reales prevalezcan sobre las denominaciones y formalidades.

En este sentido, la hermenéutica de la facticidad contribuye a evitar dos errores. El primero consiste en reducir la realidad a los conceptos jurídicos ya disponibles, invisibilizando aquello que no encaja perfectamente en ellos. El segundo consiste en considerar que, porque una nueva forma de trabajo no coincide con la imagen

tradicional de fábrica, horario y supervisor presencial, carece de subordinación o dependencia.

La interpretación material debe considerar el conjunto de la relación: continuidad, integración en el ciclo productivo, dependencia económica, control tecnológico, reputación digital, fijación unilateral de condiciones, vigilancia, capacidad sancionatoria, propiedad de los datos, asignación de clientela y posibilidad efectiva de organización colectiva.

Así, la hermenéutica de la facticidad no sustituye la dogmática laboral; la obliga a mantener contacto con el mundo que pretende regular.

8. La primacía de la realidad en el entorno tecnológico

El principio de primacía de la realidad, consagrado en el artículo 53 de la Constitución, constituye la respuesta jurídica frente a la simulación y al fraude, pero también frente a las nuevas opacidades de la organización productiva.

En una plataforma digital, la subordinación puede manifestarse mediante la asignación automatizada de servicios, la fijación unilateral de tarifas, la evaluación permanente, el uso obligatorio de rutas, la penalización por rechazar tareas, la desconexión, el control de reputación y la imposibilidad de construir una clientela propia. Ninguno de estos elementos requiere una orden verbal tradicional.

La subordinación tecnológica debe ser apreciada por sus efectos, no por su apariencia. Un algoritmo puede ejercer funciones de dirección, vigilancia y sanción, pero detrás de él existe una organización que determina sus objetivos, variables y consecuencias.

De igual manera, la autonomía no puede presumirse por el solo hecho de que la persona aporte algunas herramientas, elija parcialmente su horario o preste servicios para más de una plataforma. Tales elementos deben ser examinados dentro del conjunto de la relación y confrontados con la dependencia económica, la capacidad efectiva de negociación y el control de la infraestructura indispensable para acceder al mercado.

El Estatuto propone reconocer expresamente la dependencia económica, funcional y tecnológica y la integración de la actividad al ciclo productivo como indicios de laboralidad. También establece acciones frente al fraude, responsabilidad solidaria de los beneficiarios y legitimación de las organizaciones sindicales para promover acciones colectivas.

Estas medidas buscan evitar que cada trabajador tenga que enfrentar individualmente estructuras organizacionales que utilizan un mismo modelo de

contratación. Cuando el fraude es sistemático, la respuesta también debe ser colectiva.

9. La libertad sindical, diálogo social y democracia económica

Las transformaciones energética y tecnológica no pueden gobernarse exclusivamente desde la propiedad del capital o el conocimiento técnico. Las personas trabajadoras poseen un conocimiento situado sobre los procesos productivos, los riesgos, las competencias y los efectos sociales de las decisiones empresariales.

La libertad sindical y la negociación colectiva son, por tanto, instituciones de democracia económica. Permiten que quienes experimentan directamente las consecuencias de una transformación participen en su diseño, anticipen riesgos y acuerden mecanismos de protección.

La transición energética requiere negociación sobre cierres, reconversión, capacitación, movilidad, pensiones, sustitución de empleos y diversificación territorial. La introducción de inteligencia artificial requiere negociación sobre datos, vigilancia, criterios de evaluación, automatización de tareas, cargas laborales, protección frente a sesgos y distribución de beneficios de productividad.

La negociación colectiva no debe limitarse al salario. Puede regular la transformación tecnológica, los tiempos de implementación, las evaluaciones de impacto, los mecanismos de revisión humana, la reducción de la jornada derivada de aumentos de productividad y la formación durante el tiempo de trabajo.

El fortalecimiento de los derechos colectivos resulta además indispensable porque los sistemas digitales tienden a individualizar y dispersar a los trabajadores. El Estatuto debe permitir organizaciones por empresa, actividad, sector, rama, territorio y plataforma, y reconocer formas de representación adecuadas para trabajadores autónomos económicamente dependientes, informales y dispersos.

El proyecto garantiza el derecho de asociación para trabajadores públicos y privados, formales e informales, temporales y de plataformas; reconoce diferentes niveles de negociación; fortalece la protección contra la discriminación antisindical y consagra la legitimación sindical para defender judicialmente derechos individuales y colectivos.

10. Capacitación, reconversión y derecho a no ser descartado

La capacitación prevista en el artículo 53 de la Constitución adquiere una dimensión especial ante la automatización y la transición energética. No puede concebirse como una obligación marginal ni como una responsabilidad exclusiva del trabajador.

Cuando la innovación tecnológica modifica o elimina tareas, quienes obtienen sus beneficios deben contribuir a financiar la adaptación. El empleador y el Estado tienen obligaciones correlativas de anticipación, formación, reconversión y protección de ingresos.

El derecho a la capacitación comprende formación técnica, profesional y digital, pero también educación en derechos laborales, comprensión de sistemas algorítmicos y fortalecimiento de capacidades colectivas. Debe impartirse, cuando responda a transformaciones empresariales, durante la jornada y sin reducción salarial.

La recalificación no puede utilizarse para trasladar toda la responsabilidad a quien pierde su empleo. No basta afirmar que la persona debe adaptarse. Es necesario ofrecer oportunidades reales, certificación de competencias, orientación profesional y acceso a puestos de calidad.

El principio que orienta estas obligaciones puede expresarse como el derecho de la persona trabajadora a no ser tratada como descartable. La productividad tecnológica debe mejorar la vida humana. Cuando permita producir más en menos tiempo, sus beneficios deben reflejarse en mejores ingresos, reducción razonable de jornadas, capacitación y fortalecimiento de la protección social, no solamente en rentabilidad y concentración económica.

11. Protección social frente a las transformaciones tecnológicas y económicas

Las transiciones productivas aumentan la frecuencia de interrupciones, cambios de actividad y periodos de recalificación. Por ello, el sistema de protección social debe acompañar trayectorias laborales que ya no siempre se desarrollan dentro de un único empleador.

La seguridad social no puede depender exclusivamente de la continuidad del contrato laboral tradicional. Debe ser universal, portable y adaptable, sin que ello signifique liberar a los empleadores de sus obligaciones ni convertir toda relación laboral en trabajo autónomo.

El Estatuto reconoce la seguridad social como derecho de todas las personas trabajadoras e incluye salud, pensiones, riesgos laborales, desempleo, asignaciones familiares y servicios sociales. También exige afiliación inmediata, pago oportuno y participación de los trabajadores en la administración del sistema.

Una protección social robusta favorece las transiciones. Las personas pueden participar en procesos de reconversión y movilidad con menor temor cuando cuentan con ingreso, salud, pensión y protección frente al desempleo. La protección

social no es contraria al dinamismo económico; evita que ese dinamismo se construya sobre inseguridad permanente.

12. El derecho al trabajo como límite a la mercantilización

La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y la Declaración de Filadelfia parten de la afirmación de que el trabajo no es una mercancía. Este postulado significa que la actividad laboral no puede ser tratada como un bien separable de la persona que la realiza.

Cuando se contrata trabajo no se adquiere una cosa. Se incorpora temporalmente a una persona a una organización, con sus derechos, necesidades, vínculos familiares y proyecto vital. De allí surgen límites que no dependen únicamente de lo pactado.

La inteligencia artificial y las plataformas pueden intensificar la mercantilización cuando descomponen el trabajo en microtarefas, asignan precios dinámicos y evalúan permanentemente a cada persona. El Estatuto debe preservar la unidad humana detrás de la tarea y evitar que la persona sea reducida a métricas, datos o puntuaciones.

De igual manera, la transición energética no puede considerar a comunidades y trabajadores como externalidades. La protección ambiental y la protección laboral deben reforzarse mutuamente. No existe sostenibilidad auténtica cuando la reducción de emisiones se obtiene mediante desempleo, desplazamiento territorial o precarización.

13. Síntesis del contenido del articulado

El proyecto desarrolla un Estatuto de principios y derechos fundamentales con vocación universal. Su finalidad no es regular exhaustivamente cada aspecto técnico de todas las modalidades de trabajo, sino establecer un núcleo constitucional imperativo que oriente la legislación, la contratación, la administración, la inspección y la decisión judicial.

El articulado se estructura alrededor de los siguientes ejes:

1. Reconocimiento del trabajo como derecho fundamental, fuente de riqueza social y medio de realización humana.
2. Aplicación universal a las distintas modalidades de prestación personal de servicios, con prevalencia de la realidad.
3. Reconocimiento de los principios laborales como normas jurídicas vinculantes y fuente directa de derechos y obligaciones.

4. Protección de la igualdad, la remuneración vital, la estabilidad, la irrenunciabilidad, la favorabilidad, la progresividad y la condición más beneficiosa.
5. Acciones frente al fraude laboral, la tercerización abusiva, la simulación contractual y la fragmentación empresarial.
6. Seguridad social integral, salud y seguridad en el trabajo, jornada, descanso y desconexión digital.
7. Capacitación, orientación profesional, movilidad y reconversión frente a transformaciones tecnológicas, industriales y climáticas.
8. Protección especial de mujeres, personas gestantes, personas con discapacidad, niños, adolescentes, personas mayores y víctimas de violencia o acoso.
9. Acciones judiciales eficaces, legitimación colectiva y reparación integral.
10. Fortalecimiento de la libertad sindical, la negociación colectiva, el fuero, la huelga, la protesta y los mecanismos de solución de conflictos.
11. Política nacional de empleo, trabajo decente, economía del cuidado y cultura sindical.
12. Integración de los tratados internacionales de derechos humanos y de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

La estructura propuesta debe ser leída como un marco de ordenación constitucional del trabajo y no como una derogatoria indiscriminada de los regímenes especiales vigentes. Las normas laborales, de seguridad social, empleo público, inspección, vigilancia, control, negociación colectiva y solución de conflictos deberán interpretarse de manera armónica con el Estatuto, preservando las competencias constitucionales y legales de las autoridades, las garantías del debido proceso, la sostenibilidad del sistema de protección social y los principios de legalidad del gasto público.

Esta técnica permite que el Estatuto cumpla una función integradora: fija principios, derechos y garantías comunes, pero admite desarrollos diferenciados según la naturaleza del vínculo, el sector, la modalidad de prestación del servicio, el régimen jurídico aplicable y las condiciones institucionales de implementación. De esta manera, se evita que la vocación protectora del proyecto se convierta en fuente de antinomias normativas y se fortalece su capacidad de resistir el debate legislativo y el eventual control constitucional.

El Estatuto incorpora así una arquitectura normativa capaz de responder a las nuevas realidades sin abandonar la función histórica del derecho laboral:

compensar la desigualdad material existente en las relaciones de trabajo y proteger la dignidad de quien trabaja.

14. Importancia de la expedición del Estatuto del Trabajo

La expedición del Estatuto proporcionará coherencia constitucional al ordenamiento laboral, facilitará la interpretación de normas dispersas y ofrecerá criterios para responder a modalidades de trabajo no previstas expresamente por la legislación tradicional.

Asimismo, permitirá anticipar los impactos laborales de la transición energética y de la inteligencia artificial; fortalecerá la capacitación y la reconversión; hará visible la subordinación tecnológica; impedirá que la automatización diluya la responsabilidad empresarial; y ampliará la protección a personas situadas en zonas grises entre dependencia y autonomía.

El reconocimiento de los principios como fuente densa de derecho contribuirá a una aplicación menos formalista y más sensible a las condiciones materiales. La perspectiva relacional permitirá identificar las responsabilidades que surgen del ejercicio continuado del poder empresarial, mientras que la hermenéutica de la facticidad orientará a los operadores jurídicos hacia una comprensión integral de la situación vivida por el trabajador.

El Estatuto también fortalecerá la seguridad jurídica. Al establecer un núcleo común de derechos, reducirá la incertidumbre producida por la dispersión normativa y por la utilización estratégica de múltiples formas contractuales. La seguridad jurídica debe proteger tanto la iniciativa económica legítima como la dignidad de las personas y la confianza en las instituciones.

El impacto esperado del Estatuto debe entenderse también bajo criterios de gradualidad, coordinación institucional y responsabilidad fiscal. Las medidas que impliquen desarrollo reglamentario, apropiaciones presupuestales, adecuaciones administrativas o transformación de políticas públicas deberán implementarse conforme a las competencias de cada autoridad, las reglas orgánicas presupuestales, el marco fiscal aplicable y los principios de progresividad y no regresividad. Esta precisión no debilita el alcance protector del proyecto; por el contrario, asegura que sus garantías puedan realizarse de manera efectiva, sostenible y jurídicamente defendible.

15. Naturaleza jurídica de la iniciativa legislativa: reserva de Ley Estatutaria

El artículo 152, literal a), de la Constitución Política somete a reserva de ley estatutaria las leyes que regulen los derechos y deberes fundamentales de las personas y los procedimientos y recursos para su protección. Desde las Sentencias

C-013 de 1993, C-311 de 1994, C-425 de 1994 y C-247 de 1995, la Corte Constitucional ha precisado que esta reserva no cobija cualquier norma relacionada tangencialmente con un derecho fundamental, sino únicamente aquella que afecte su núcleo esencial, pues una lectura extensiva vaciaría la competencia del legislador ordinario. Con apoyo en esa doctrina, la Sentencia C-022 de 2021 sistematizó los criterios que permiten establecer si una iniciativa debe surtir el trámite calificado del artículo 153 superior: (i) que se trate de un derecho de naturaleza fundamental; (ii) que la regulación sea integral, completa y sistemática; (iii) que las disposiciones regulen de forma directa el núcleo esencial del derecho, sus principios y su estructura; (iv) que la regulación desarrolle elementos estructurales que impliquen una afectación del derecho, mediante límites, restricciones, excepciones o prohibiciones que interfieran su núcleo esencial; y (v) que se establezcan los procedimientos y recursos para su protección judicial.

El presente proyecto satisface los cinco criterios, en el siguiente sentido:

- En primer lugar, el trabajo es reconocido como derecho fundamental, calidad que se extiende expresamente a la libertad de asociación sindical, la negociación colectiva y la huelga y se refuerza con el reconocimiento del derecho a la protesta.
- En segundo lugar, el proyecto no se limita a modificar puntualmente el Código Sustantivo del Trabajo, sino que construye una regulación integral, completa y sistemática de los principios, los derechos individuales, los derechos colectivos y los mecanismos judiciales del derecho del trabajo, en cumplimiento del mandato de sistematización que ordena el artículo 53 constitucional.
- En tercer lugar, el articulado regula directamente el núcleo esencial de dichos derechos, estableciendo disposiciones que declaran que los principios laborales integran el núcleo esencial del Estado Social de Derecho y que ninguna autoridad o acto jurídico puede desconocer, restringir o desmejorar su contenido esencial, mientras que el artículo 16 dispone que queda sin efecto toda disposición normativa, contractual o convencional que afecte los derechos de las personas trabajadoras y de sus organizaciones sindicales.
- En cuarto lugar, el proyecto define límites, restricciones y excepciones que inciden directamente en el núcleo esencial de los derechos regulados, como las causales taxativas de estabilidad laboral reforzada, las restricciones excepcionales al derecho de huelga en servicios esenciales y las condiciones para restringir la protesta social.

- En quinto lugar, el Título V crea procedimientos y recursos específicos para la protección de estos derechos, la acción de reconocimiento de la relación laboral, la acción de fraude laboral y la imprescriptibilidad de las acciones que amparan derechos fundamentales laborales, que corresponden precisamente a los procedimientos y recursos de protección a los que alude el literal a) del artículo 152 superior.

Por las razones anteriores, y sin perjuicio de que el Congreso de Colombia, en ejercicio de su competencia constitucional, defina en último término la calificación del trámite legislativo aplicable, pues la jurisprudencia constitucional reitera que la reserva de ley estatutaria es de interpretación restrictiva y constituye la excepción y no la regla general, el Gobierno considera que el proyecto debe tramitarse como ley estatutaria, conforme a los artículos 152 y 153 de la Constitución Política. Ello supone su aprobación por mayoría absoluta, en una sola legislatura, y su revisión previa de constitucionalidad por la Corte Constitucional antes de la sanción presidencial. Esta vía, lejos de ser una carga procedimental adicional, dota al Estatuto de la estabilidad jurídica reforzada que su objeto exige: el control previo de constitucionalidad reduce el riesgo de declaratorias de inexequibilidad sobrevinientes y ofrece a las personas trabajadoras, a sus organizaciones sindicales y a los empleadores mayor certeza sobre la validez del nuevo marco normativo desde su entrada en vigencia.

16. Conclusiones

Después de más de tres décadas de vigencia de la Constitución Política, la expedición del Estatuto del Trabajo no puede seguir siendo una promesa aplazada. La omisión legislativa se vuelve más grave a medida que la realidad económica se transforma y aparecen nuevas formas de poder capaces de eludir las categorías tradicionales de protección.

La transición energética y la inteligencia artificial abren oportunidades para construir una economía sostenible, productiva e innovadora. Pero también plantean riesgos de desplazamiento, vigilancia, discriminación, concentración del poder y precarización. La respuesta constitucional no puede ser la resistencia absoluta al cambio ni la aceptación pasiva de sus consecuencias. Debe ser su gobierno democrático.

El Estatuto del Trabajo constituye la infraestructura jurídica de una transición justa. Afirma que ninguna transformación económica puede realizarse sacrificando la dignidad; que ninguna innovación tecnológica puede estar por encima de los derechos; que ninguna denominación contractual puede ocultar la realidad; y que ningún algoritmo puede disolver la responsabilidad de quienes organizan y se benefician del trabajo.

El proyecto recupera los principios laborales como normas vivas y densas, capaces de orientar el derecho frente a situaciones nuevas. Supera una mirada exclusivamente contractual para comprender el trabajo como relación social continuada y propone una interpretación atenta a la facticidad: a la experiencia concreta, al poder realmente ejercido, a la dependencia efectivamente existente y a los efectos materiales de las decisiones.

Expedir el Estatuto es cumplir la Constitución. Pero es, además, preparar al país para enfrentar las transformaciones del siglo XXI sin abandonar el compromiso fundacional del Estado social de derecho: colocar la economía al servicio de la persona, proteger especialmente a quien se encuentra en posición de desigualdad y hacer del trabajo digno una condición efectiva de libertad, ciudadanía, democracia y justicia social.

Por las anteriores consideraciones, se solicita al honorable Congreso de Colombia dar trámite y aprobación al presente proyecto de ley.

17. Impacto Fiscal

Es preciso recordar que el Congreso de Colombia tiene la posibilidad de incluir en el trámite legislativo órdenes o disposiciones que impliquen ciertos costos o gastos, sin que ello signifique adición o modificación del Presupuesto General de la Nación. Ello bajo el entendido de que está en cabeza del Gobierno decidir si se incluyen o no en el presupuesto anual las apropiaciones requeridas para materializar el deseo del legislativo.

La Corte Constitucional lo expresó en Sentencia C-508 de 2008 en los siguientes términos:

“El Congreso tiene la facultad de promover motu proprio proyectos de ley que decreten gastos, sin que ello implique adicionar o modificar el Presupuesto, por cuanto esas leyes solamente constituyen el título para que luego el Gobierno decida si incluye o no las apropiaciones respectivas en el proyecto de ley anual de presupuesto que se somete a consideración del Congreso. Lo que no puede es consagrar un mandato para la inclusión de un gasto, es decir, establecer una orden de imperativo cumplimiento. Por su parte, está vedado al Gobierno hacer gastos que no hayan sido decretados por el Congreso e incluidos previamente en una ley. En otras palabras, el Congreso tiene la facultad de decretar gastos públicos, pero su incorporación en el presupuesto queda sujeta a una suerte de voluntad del Gobierno, en la medida en que tiene la facultad de proponer o no su inclusión en la ley”.

En este orden de ideas se tiene que el presente proyecto de ley no vulnera la Constitución en cuanto su intención no es conminar u ordenar de manera imperativa un gasto.

18. Conflicto de interés

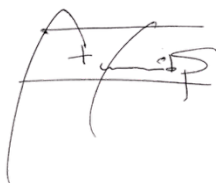
El artículo 3 de la Ley 2003 de 2019 que modificó el artículo 291 de la Ley 5 de 1992 señala que: *“el autor del proyecto y el ponente presentarán en el cuerpo de la exposición de motivos un acápite que describa las circunstancias o eventos que podrían generar un conflicto de interés para la discusión y votación del proyecto, de acuerdo con el artículo 286”. Estos serán criterios guías para que los otros congresistas tomen una decisión en torno a si se encuentran en una causal de impedimento, no obstante, otras causales que el Congresista pueda encontrar”.*

Por lo cual, en cumplimiento de lo dispuesto en el marco normativo citado, nos permitimos señalar que en el trámite de este proyecto podrían presentarse conflictos de interés moral por parte de aquellos congresistas que por razones de conciencia no quieran participar en la discusión y votación del presente proyecto. De igual forma podrían incurrir en conflicto de interés los congresistas cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil que puedan obtener beneficios directos o actuales del presente proyecto.

19. Proposición final

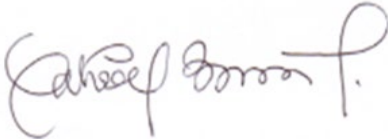
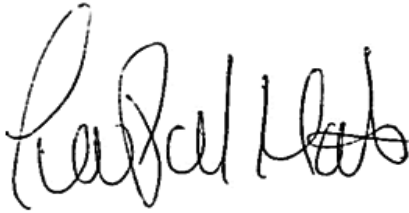
En los términos expuestos, se presenta ante el Congreso de Colombia el Proyecto de Ley Estatutaria ***“POR MEDIO DE LA CUAL SE DESARROLLA EL ARTÍCULO 53 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA, SE EXPIDE EL ESTATUTO DEL TRABAJO Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”***, el cual establece el cual establece un marco normativo integral para el desarrollo del artículo 53 de la Constitución Política, en beneficio de las personas trabajadoras, de sus organizaciones sindicales y del conjunto de la sociedad colombiana.

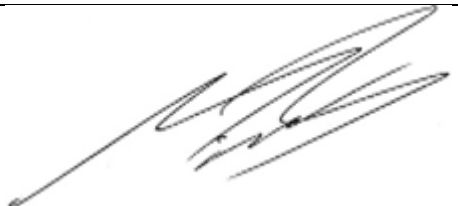
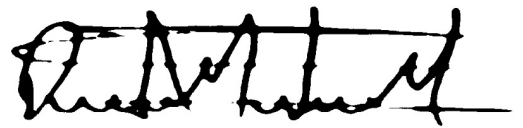
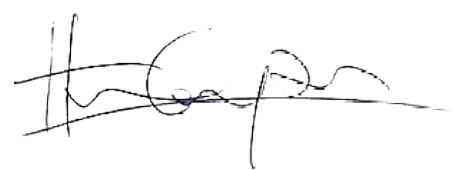
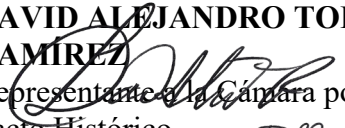
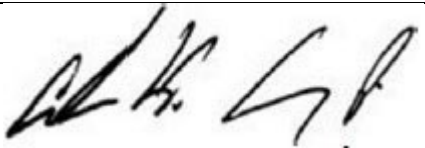
La expedición de este Estatuto no es una opción entre otras dentro de la agenda legislativa: es el cumplimiento, largamente aplazado, de un mandato expreso del constituyente de 1991. Su importancia trasciende el interés de un gobierno o de una legislatura en particular, pues de ella depende que Colombia cuente, por primera vez, con un marco jurídico integral capaz de proteger la dignidad del trabajo humano frente a las transformaciones tecnológicas, energéticas y productivas del presente siglo, sin sacrificar la seguridad jurídica que requiere la actividad económica. Por las razones expuestas, se solicita respetuosamente al Congreso de Colombia dar curso al trámite correspondiente y expedir el presente Estatuto del Trabajo

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, overlapping loops and strokes, likely representing the initials of the author or signatory.

ANTONIO ERESMID SANGUINO PÁEZ

Ministro del Trabajo

 MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	ALFREDO MONDRAGÓN GARZÓN Representante a la Cámara por el Valle del Cauca Pacto Histórico
 GABRIEL BECERRA YAÑEZ Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 ERICK ADRIÁN VELASCO BURBANO Representante a la Cámara - Nariño Pacto Histórico
 MARCO EMILIO HINCAPIÉ RAMÍREZ Representante a la Cámara por el Tolima Pacto Histórico	 YEISSON SUA CAJAMARCA ZAPATA Representante a la Cámara - Cundinamarca Pacto Histórico
 Paola Andrea Quiñones D'haro Representante a la Cámara Valle del Cauca Pacto Histórico	 LOURDES MATEUS Representante a la cámara por el Huila Pacto Histórico

 MIGUEL ANGEL RUBIO BRAVO Representante a la Cámara del Putumayo Pacto Histórico	 Carlos Alberto Benavides Mora Senador de la República Pacto Histórico
 DANIEL MAURICIO MONROY HERNÁNDEZ Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	 Fernando Arias Cardona Representante a la Cámara Del Pacto por Risaralda
 HEINER DE JESÚS GAITÁN PARRA Representante a la Cámara por Cundinamarca Pacto Histórico	 ORLANDO MIGUEL DE LA HOZ GARCÍA Senador de la República Pacto Histórico
DAVID ALEJANDRO TORO RAMÍREZ Representante a la Cámara por Antioquia Pacto Histórico  <i>TO RO.</i>	<i>Laura Ahumada G.</i> LAURA CRISTINA AHUMADA GARCÍA Senadora de la República de Colombia Pacto Histórico
	 CRISTIAN KEVIN GÓMEZ PAZ Senador de la República Pacto Histórico



FRANCY NATALIA MORENO PUIN
Representante a la Cámara por
Cundinamarca - Pacto Histórico



LAURA DANIELA BELTRÁN PALOMARES
Representante a la Cámara por Bogotá
Pacto Histórico