



No. Radicado: 08SE202312000000019772
Fecha: 2023-05-08 09:55:16 am
Remitente: Sede: CENTRALES DT
Depen: OFICINA ASESORA JURIDICA
Destinatario CONGRESO DE LA REPUBLICA
Anexos: 0 Folios: 12
08SE202312000000019772

Bogotá D.C. 08 de mayo de 2023

Doctor
ALFREDO ROCHA ROJAS
Secretario
COMISION CUARTA CONSTITUCIONAL PERMANENTE
CONGRESO DE LA REPUBLICA
Ciudad

Al responder por favor citar este número de radicado



Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.

ASUNTO: Respuesta a PROPOSICIÓN No. 23 DEL 12 DE ABRIL DE 2023 - Referencia: CCU-CS-CV19-897-2023

Respetado Doctor:

Con motivo de la información solicitada a esta Cartera Ministerial relacionada con la proposición 023 del 12 de abril pasado, presentada por los Honorables Senadores CARLOS MANUEL MEISEL VERGARA; ENRIQUE CABRALES BAQUERO; JUAN SAMY MERHEG MARÚN; CARLOS MARIO FARELO DAZA y JOHN JAIRO ROLDAN AVENDAÑO y aprobada por los demás miembros de la célula legislativa, procedemos a responder el siguiente cuestionario en relación con el Proyecto de Ley 379 de 2023 Cámara que ha iniciado su trámite legislativo en la Comisión Séptima de Cámara de Representantes:

1. ¿En caso de aprobarse el proyecto de reforma presentando, cuánto sería el costo para las entidades públicas en los gastos de funcionamiento?

La Reforma Laboral, en términos generales no implica gastos del presupuesto general de la nación, dado que su campo de aplicación como se menciona en sus artículos 2 y 3, solo regula las relaciones laborales de derecho individual y colectivo del trabajo, de carácter particular, es decir, del sector privado. *Las relaciones de derecho individual del trabajo entre la administración pública y los empleados públicos no se rigen por (la reforma laboral) sino por los estatutos especiales y las leyes que se dicten, conforme lo menciona explícitamente el artículo 3 del Proyecto de Ley.*

Página 1 de 12

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

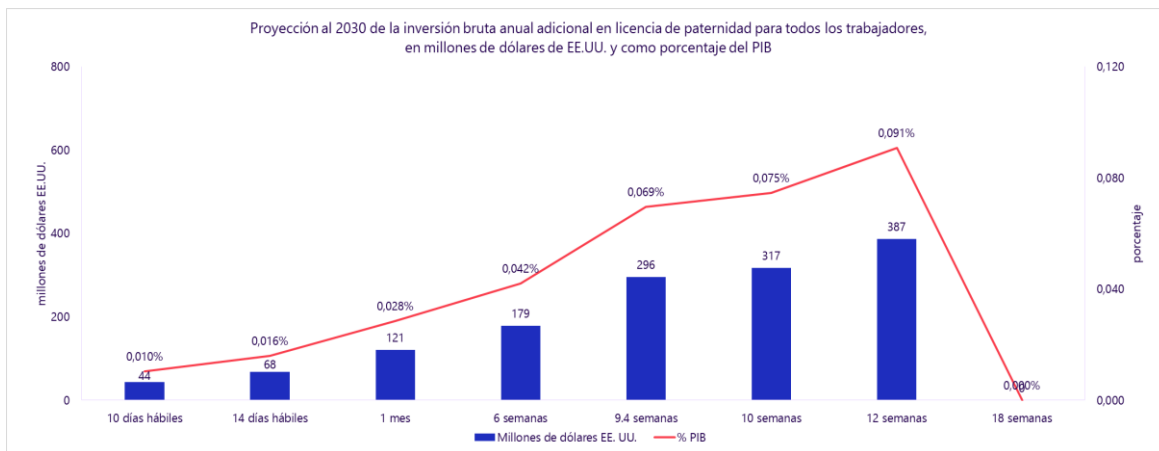
Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

**Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:**
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



Las normas de la reforma laboral que aplican al sector público son sólo las de contratación laboral y terminación de los contratos de trabajo para trabajadores oficiales que no tienen contemplada nueva erogación alguna a los gastos de funcionamiento y, las normas sobre derecho colectivo -salvo las relativas a la negociación colectiva- que hoy en día aplican a las entidades públicas y que por tanto no implicarían nuevo gasto derivado directamente de la reforma.

Solo podría calcularse el costo del aumento de la licencia de paternidad a 12 semanas, contemplado en el artículo 43 del proyecto de ley para lo cual la Organización Internacional del Trabajo, en el curso de su apoyo técnico a la construcción de la reforma laboral ha calculado lo siguiente:



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (2023). Simulador de la OIT de inversiones en políticas de cuidados.

Nota: El simulador fue desarrollado en el 2021 con información de 2019 como año de referencia. Por esta razón el simulador no refleja la implementación el incremento en la licencia de paternidad de ocho días hábiles a dos semanas tras la implementación de la Ley 2114.

	2019	Escenario 1	Escenario 2	Escenario 3	Escenario 4	Escenario 5	Escenario 6	Escenario 7
Trabajadores en empleo formal - Licencia de paternidad		10 días hábiles	14 días hábiles	1 mes	6 semanas	9.4 semanas	10 semanas	12 semanas
Trabajadores en empleo informal - Licencia de maternidad		12 semanas	12 semanas	12 semanas	12 semanas	12 semanas	12 semanas	12 semanas
Trabajadores en empleo informal - Licencia de paternidad		10 días hábiles	14 días hábiles	1 mes	6 semanas	9.4 semanas	10 semanas	12 semanas
Parámetros de política								
Trabajadores asalariados en empleo formal								
Semanas remuneradas de licencia de maternidad (equivalente a 100% del salario medio)	18.0	18.0	18.0	18.0	18.0	18.0	18.0	18.0
Semanas remuneradas de licencia de paternidad (equivalente a 100% del salario medio)	1.6	2.1	2.8	4.3	6.0	9.4	10.0	12.0
Trabajadores independientes en empleo formal								
Semanas remuneradas de licencia de maternidad (equivalente a 100% del salario medio)	18.0	18.0	18.0	18.0	18.0	18.0	18.0	18.0
Semanas remuneradas de licencia de paternidad (equivalente a 100% del salario medio)	1.6	2.1	2.8	4.3	6.0	9.4	10.0	12.0
Trabajadores en empleo informal								
Semanas remuneradas de licencia de maternidad (equivalente a % del salario mínimo)	0.0	12.0	12.0	12.0	12.0	12.0	12.0	12.0
Semanas remuneradas de licencia de paternidad (equivalente a % del salario mínimo)	0.0	2.1	2.8	4.3	6.0	9.4	10.0	12.0
Resultados								
Necesidades de inversión								
Inversión bruta anual adicional - licencia de paternidad todos los trabajadores (millones UMnac)	144,197	223,684	397,419	587,051	970,858	1,041,261	1,268,365	
Inversión bruta anual adicional - licencia de paternidad todos los trabajadores (millones de dólares EE. UU.)	44	68	121	179	296	317	387	
Inversión bruta anual adicional - licencia de paternidad todos los trabajadores (% PIB)	0.010%	0.016%	0.028%	0.042%	0.069%	0.075%	0.091%	
Inversión bruta anual adicional - licencia de paternidad en empleo informal (% PIB)	0.008%	0.011%	0.017%	0.023%	0.037%	0.039%	0.047%	
Generación de empleo								
Empleo neto inducido generado - licencia de paternidad todos los trabajadores	2,638	4,092	7,270	10,739	17,760	19,048	23,203	
Empleo neto inducido generado - licencia de maternidad en empleo informal	9,260	9,260	9,260	9,260	9,260	9,260	9,260	

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (2023). Simulador de la OIT de inversiones en políticas de cuidados.

Nota: El simulador fue desarrollado en el 2021 con información de 2019 como año de referencia. Por esta razón el simulador no refleja la implementación el incremento en la licencia de paternidad de ocho días hábiles a dos semanas tras la implementación de la Ley 2114.

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
 Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
 (601) 3779999
 Bogotá

Atención Presencial
 Con cita previa en cada
 Dirección Territorial o
 Inspección Municipal del
 Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
 018000 112518
Celular desde Bogotá: 120
www.mintrabajo.gov.co





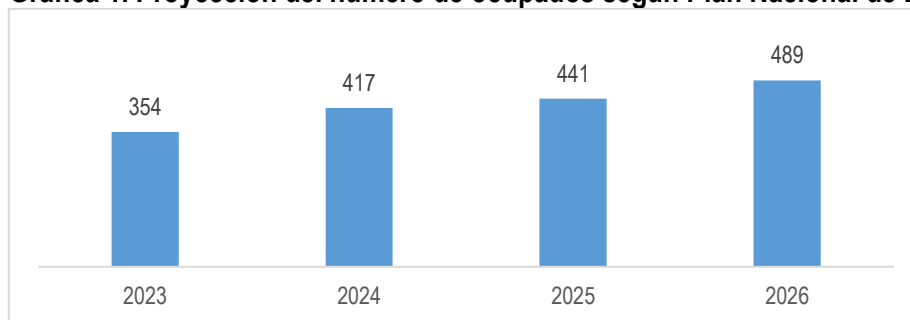
Sin embargo, cabe la pena aclarar que la licencia de maternidad no es un gasto de funcionamiento de las entidades públicas sino una inversión del sistema de salud, no atribuible a los gastos de las entidades públicas como tal sino al sistema de seguridad social integral.

2.- ¿Cuáles son las proyecciones de empleo para el país en el cierre del 2023?

El panorama de empleo para los próximos años lo podemos ver a la luz de diferentes escenarios y proyecciones.

- I. En primera instancia, de acuerdo con las Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026- Colombia Potencial Mundial de la Vida, se proyecta para el total del cuatrienio una generación de empleo de un millón 700 mil empleos, teniendo que para el año 2023 se generen 354 mil de estos empleos en el promedio del año, la siguiente grafica ilustra la generación de empleo por año:

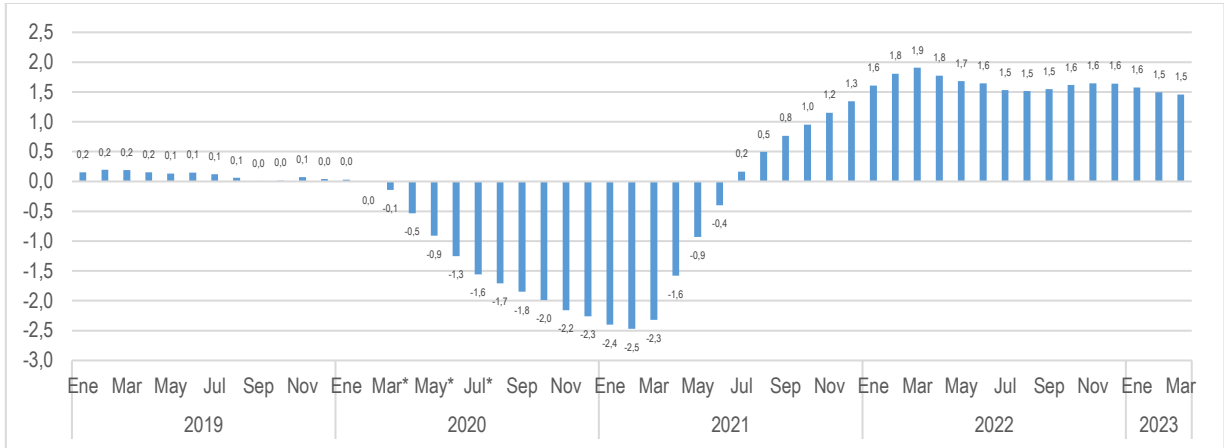
Grafica 1. Proyección del número de ocupados según Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026



Fuente: DNP <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/portalDNP/PND-2023/2023-02-23-bases-plan-nacional-de-desarrollo-web.pdf> pág. 293.

- II. Desde otra perspectiva podemos ver que, con las cifras del promedio móvil anual, la variación de ocupados se ha sostenido en el último año por encima de un millón 454 mil personas como puede verse en la gráfica 2.

Grafica 2. Variación de ocupados promedio 12 meses desde ene2019 a mar 2023 cifras en millones de personas

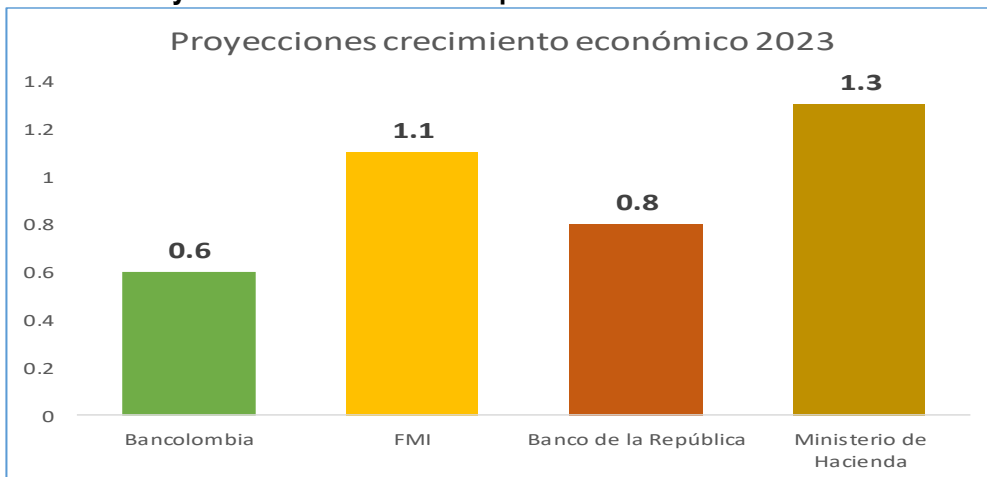


Fuente: DANE-GEIH Cálculos Mintrabajo

III. De acuerdo con este contexto, el Ministerio del Trabajo ha elaborado un ejercicio de proyección de la población empleada para el 2023 que tiene en cuenta el panorama económico para este año y que se puede resumir en los siguientes aspectos:

- a. Los analistas económicos prevén un crecimiento económico bajo para el país durante el 2023. Estas proyecciones varían desde el 1,3% previsto por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público que podría denominarse como el más optimista hasta el 0,6% de Investigaciones Económicas de Bancolombia (pronóstico pesimista).

Grafica 3. Proyecciones de crecimiento para 2023



Fuente: Bancolombia, FMI, Banrep y Minhacienda. Diferentes presentaciones

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
 Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
 (601) 3779999
 Bogotá

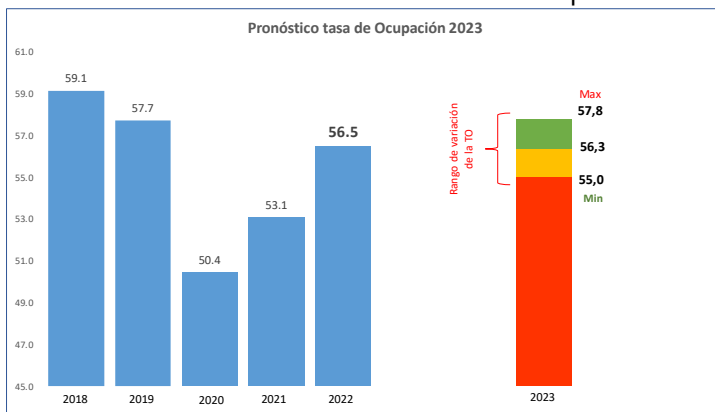
Atención Presencial
 Con cita previa en cada
 Dirección Territorial o
 Inspección Municipal del
 Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
 018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



- b. Indudablemente estos escenarios tendrán un impacto directo en el mercado laboral colombiano. De esta manera, la proyección de la población empleada, además de los escenarios de crecimiento económico tienen en cuenta: a) las expectativas moderadas de contratación de los empresarios; b) el debilitamiento de la demanda interna (especialmente el consumo privado) por las altas tasas de interés; c) la desaceleración de sectores económicos claves para la generación de empleo (construcción y comercio) y d) y el potencial incremento de la participación laboral que podría aumentar el número total de desempleados.
- c. En relación con la tasa de ocupación se prevé que, dadas las condiciones macroeconómicas analizadas anteriormente, durante el 2023 se ubique en un valor mínimo de 55% y un valor máximo de 57,8% con un valor puntual de 56,3%. Esto implicaría que la población ocupada estaría alrededor de 22 millones 578 mil personas y se generarían aproximadamente 546 mil nuevos empleos, cifra ligeramente superior a la prevista en las proyecciones del PND 2022-2026 citado anteriormente. Ver la siguiente grafica 4.

Grafica 4. Pronóstico de tasa de ocupación 2023.



Fuente: Mintrabajo, con base en Modelo Dinámico de pronóstico TO

De otra parte, informamos que el Ministerio del Trabajo tiene establecidos y en operación los siguientes programas para el fomento a la generación de nuevos empleos:

1. INCENTIVOS ECONÓMICOS PARA NUEVOS EMPLEOS

Página 5 de 12

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

**Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:**
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



Serán beneficiarios del incentivo a la creación de nuevos empleos, las personas naturales, las personas jurídicas, los consorcios, las uniones temporales, los patrimonios autónomos y las cooperativas, que demuestren su calidad de empleador mediante la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes -PILA y las cooperativas de trabajo asociado que hayan cotizado, respecto de sus trabajadores asociados, el mes completo al Sistema de Seguridad Social Integral, de conformidad con lo establecido en el artículo 6 de la Ley 1233 de 2008, a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes - PILA.

Este apoyo estatal, otorgará a los beneficiarios un incentivo con los siguientes criterios:

1. Tratándose de trabajadores adicionales que correspondan a jóvenes entre 18 y 28 años, el empleador recibirá como incentivo un aporte estatal equivalente al veinticinco por ciento (25%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) por cada uno de estos trabajadores adicionales.
2. Tratándose de trabajadores adicionales que no correspondan a los jóvenes a que hace referencia el inciso anterior, que devenguen y por tanto coticen hasta tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMLMV), el empleador recibirá como incentivo un aporte estatal equivalente al diez (10%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) por cada uno de estos trabajadores.
3. Tratándose de trabajadoras adicionales mujeres mayores de 28 años de edad, que devenguen y por tanto coticen hasta tres (3) salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV), el empleador recibirá como incentivo un aporte estatal equivalente al quince (15%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) por cada una de estas trabajadoras adicionales. Este incentivo está vigente hasta agosto de 2023.

Requisitos para postularse:

- Haber vinculado trabajadores/as a su nómina adicionales a lo registrado en PILA.
- Tener un producto de depósito de una entidad financiera.
- Haber realizado el pago por los y las empleadas y trabajadores asociados de los aportes al sistema de protección.
- Estar al día en el pago de salarios por empleados/as y trabajadores asociados.



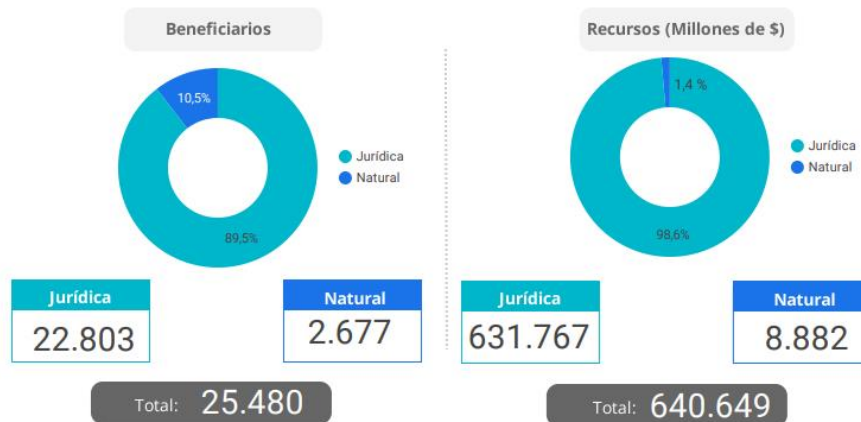
AJUSTE DE INCENTIVOS PARA EMPLEADORES AÑO 2023



Relación de generación de nuevos empleos y beneficios por tipo de persona:



Beneficiarios por tipo de persona



Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
 Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
 (601) 3779999
 Bogotá

Atención Presencial
 Con cita previa en cada
 Dirección Territorial o
 Inspección Municipal del
 Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
 018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



2. **PRIMER EMPLEO.** Ley 2010 de 2019 regulada por el Artículo 88. Adiciónese el artículo 108-5 al Estatuto Tributario

Las personas contribuyentes que estén obligadas a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir el 120% de los pagos que realicen por concepto de salario, en relación con los empleados que sean menores de veintiocho (28) años, siempre y cuando se trate del primer empleo de la persona.

La deducción procederá en el año gravable en el que el empleado sea contratado por el contribuyente.

Requisitos:

- Ser contribuyente obligado a presentar declaración del impuesto sobre la renta y complementarios.
- Realizar pagos por concepto de salarios a empleados menores de veintiocho (28) años contratados con posterioridad a la vigencia de la Ley 2010 de 2019.
- Tratar de nuevos empleos de conformidad.
- Ser el primer empleo de la persona.
- Obtener la certificación del Ministerio del Trabajo en la que se acredite que se trata del primer empleo de la persona menor de veintiocho (28) años.

3. **MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA COMPROBADA.** Artículo 23 de la Ley 1257 de 2008.

Las personas contribuyentes que están obligadas a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable, al emplear trabajadoras mujeres víctimas de la violencia comprobada. El beneficio puede ser por tres años consecutivos.

Las decisiones y la vinculación laboral en favor de la mujer víctima de la violencia deben haber sido dictadas después de la expedición de la Ley 1257 de 2008.

Se debe garantizar confidencialidad sobre las situaciones de violencia que han afectado a las mujeres víctimas contratadas.

La deducción no se aceptará sobre los pagos realizados a trabajadores a través de empresas de servicios temporales.





Requisitos:

- Contrato de trabajo suscrito con una o con varias mujeres víctimas de la violencia dentro del periodo gravable.
- Copia de la Constancia de la Violencia Comprobada.
- Comprobante de los pagos efectuados por concepto de salario y prestaciones sociales.
- Certificación expedida por el operador de la Planilla Integrada de Liquidación de aportes, en la que consten las cotizaciones, aportes y bases.
- Copia de la Planilla Integrada de las liquidaciones de los Aportes (PILA) o el documento que haga sus veces, relacionada con los pagos realizados desde la vinculación laboral que da lugar al beneficio.

Para la deducción se entiende por violencia comprobada las situaciones que se verifiquen a través de sentencia ejecutoriada por:

- Violencia intrafamiliar o violencia sexual o lesiones personales o acoso sexual cuya víctima sea la mujer que esté o sea contratada.
- Se demuestre que, por mal manejo del patrimonio familiar por parte de su compañero o cónyuge, perdió bienes y/o valores que satisfacían las necesidades propias y de los hijos.

4. PERSONAS CON DISCAPACIDAD. Ley 361 de 1.997 artículo 31

- a. Gana deducción de la renta del 200% del valor del salario y prestaciones legales. Trabajadores/as con discapacidad mayor al 25%
- b. Gana disminución del 50% en la cuota de aprendices que está obligado a contratar
- c. Preferencia en licitaciones, adjudicaciones y celebración de contratos públicos y privados, cuándo está en igualdad de condiciones con otras empresas si el 10% de sus empleados está en condición de discapacidad
- d. Gana prelación para recibir créditos o subvenciones del Estado. Si orienta estos créditos o subvenciones o programas que den empleo a personas con discapacidad

En el decreto Nacional 019 de 2012 se dispone que la discapacidad de una persona no podrá ser motivo para obstaculizar su vinculación laboral, a menos que dicha sea incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar.

Ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo.





Sin perjuicio de lo anterior, no se requerirá de autorización por parte del Ministerio del Trabajo cuando el trabajador con discapacidad incurra en alguna de las causales establecidas en la ley como justas causas para dar por terminado el contrato.

5. **ADULTOS/AS MAYORES.** Ley 2040 de 2020

Reconoce algunos beneficios a empleadores contribuyentes que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, que contraten a personas que no sean beneficiarias de la pensión de vejez, familiar o de sobrevivencia y que hayan cumplido el requisito de edad de pensión establecido en la ley.

Deducción en el impuesto a la renta del 120% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados a personas, durante los años gravables en los que trabajaron para el empleador responsable del gravamen.

SELLO AMIGABLE ADULTO MAYOR. Resolución 3190 de 2022

Se busca no solo reconocer los derechos laborales de los adultos mayores (60 años o más), sino también, integrar estratégicamente al sector empresarial con el fin de estimular la vinculación laboral de estas personas, a través de reconocimiento de buenas prácticas en las empresas.

Requisito: Contar con el 2.5% de sus empleados adultos mayores.

Beneficios:

- Deducción del 120% en el impuesto sobre la renta por la contratación de adultos mayores, mínimo durante un año.
- El sello será un factor de desempate en los procesos de licitación pública.

3.- ¿Cuál es el impacto fiscal que genera el proyecto de reforma para el estado colombiano en los contratos de prestación de servicios cuyo objeto principal sea la fuerza laboral?

En razón a la competencia, remitimos este cuestionamiento al Ministerio de Hacienda con el fin de recoger los análisis del impacto fiscal de la Reforma Laboral presentada al honorable Congreso de la Republica. Anexo comunicación.

4. ¿Qué estrategia tienen para los contratos de prestación de servicios que estén desarrollándose al momento de sancionar la reforma

Los contratos de prestación de servicio en el sector privado objeto de la reforma laboral, que estén desarrollándose al momento de sancionar la reforma, de ser ésta aprobada en los términos del Proyecto de Ley 379 de 2023, que en su artículo 15 propone:

Página 10 de 12

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:
(601) 3779999
Bogotá

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

**Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:**
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



ARTÍCULO 15. LÍMITES AL USO DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. No podrán celebrarse contratos de prestación de servicios ni cualquier tipo de contrato civil o mercantil con personas naturales para realizar actividades permanentes y subordinadas en empresas privadas. Por tanto, será ineficaz cualquier vinculación que desconozca esta prohibición, entendiéndose para todos los efectos legales que desde un comienzo ha existido una relación laboral con el derecho al pago de los salarios, prestaciones y demás beneficios legales o extralegales, así como los aportes al sistema de seguridad social en los términos establecidos por la ley para cualquier trabajador o trabajadora subordinada.

En caso de que en el ámbito judicial se declare la primacía de la relación laboral deberá pagarse la indemnización moratoria establecida en el artículo 65 de este estatuto.

Podrán ser objeto de varias estrategias por parte del Ministerio del Trabajo:

- 1- Ser esta norma incluida en los programas de difusión de los derechos laborales que realiza el Ministerio del Trabajo, incluidas sus jornadas de capacitación donde se capacita a la ciudadanía en general sobre sus derechos laborales contenidos en el ordenamiento jurídico nacional.
- 2- Ser objeto de inspecciones laborales preventivas en las cuales se asesore a las empresas sobre la imposibilidad de contratar personas naturales para realizar actividades permanentes y subordinadas y sobre las consecuencias judiciales de las que podrían ser objeto, mientras se deja constancia de la posible ocurrencia de indicios de subordinación y realización de servicios permanentes contratados mediante esta modalidad civil.
- 3- Promoción de Acuerdos de Formalización Laboral en los términos de la Ley 1610 de 2013 con el fin de promover y garantizar la vinculación laboral directa y con ánimo de permanencia, a término indefinido de ser aprobada la reforma laboral como ha sido propuesta, de aquellos trabajadores y trabajadoras que se encuentran actualmente vinculados mediante un fraudulento contrato de prestación de servicios que oculte su verdadero contrato laboral.
- 4- Sancionar por la violación de normas laborales sustantivas a las empresas a quienes se investigue y demuestre judicialmente que utilizaron contratos de prestación de servicios para la realización de actividades permanentes y subordinadas.
- 5- Colaborar con la justicia laboral en los casos en que ésta lo requiera ante presuntos procesos declarativos de contrato laboral que cursen conforme a su competencia.

Es de anotar, además, que las normas laborales son de orden público con efectos a nivel general e inmediato hacia futuro y no retroactivo, conforme al artículo 16 del C.S.T, el cual no ha sido objeto de modificación en el proyecto de reforma.

5. ¿Cómo armonizar lo propuesto en el proyecto de reforma laboral con lo propuesto en el proyecto de reforma pensional?"

Las reformas pensional y laboral se construyeron ambas con el liderazgo del Ministerio del Trabajo y la coordinación de otros ministerios y entidades del ejecutivo; fueron debatidas al mismo tiempo y





mediante diálogo permanente de sus equipos técnicos y comisiones redactoras. Mientras que la reforma laboral contribuye a la formalización de muchos sectores, aumenta la estabilidad laboral y mejora los ingresos de las personas trabajadoras, lo que redundará en mayores cotizaciones al sistema pensional, más constantes y continuas y al ingreso de nuevos cotizantes al sistema; la reforma pensional crea figuras como la cotización a tiempo parcial que permite que la laboralidad de sectores con flexibilidad horaria e intermitencia y temporalidad en sus vinculaciones al fin ingresen al sistema como cotizantes.

La reforma laboral es un aporte fundamental para la reforma pensional y viceversa.

Uno de los propósitos de la reforma es precisamente aumentar la formalización laboral mediante el reconocimiento de derechos laborales y el ingreso a la seguridad social de sectores históricamente marginados laboralmente como jornaleros (del total de población que se autoreconoce como campesina (6.472.000 personas) 568.000 son jornaleros o peones; y dentro de la población que no se reconoce como campesina (15.518.000), 68.000 son jornaleros o peones), jóvenes aprendices (187.479 en enero de 2023), trabajadoras del servicio doméstico (567.440 que hoy no están formalizadas), migrantes, repartidores de plataformas digitales (Entre 80.000 y 120.000 según las cifras estimadas por Alianza Inn).

Al laborizar a los sectores mencionados ingresarían al sistema de seguridad social integral más de 1'500.000 nuevos cotizantes.

La estabilidad laboral permitirá continuidad en la contribución al sistema de seguridad social integral. Estas dos reformas además traen disposiciones que se interrelacionan como son el establecimiento de la cotización al sistema por semanas y por días que permitirá apoyar económica y socialmente el trabajo agropecuario y el trabajo a través de plataformas.

Espero con estas respuestas dar claridad y certeza a sus preguntas planteadas en la proposición del asunto.

Cordialmente,

WILMER ANDRÉS PACHON GONZALEZ
Jefe Oficina Asesora Jurídica

Proyectaron: Claudia Monica Naranjo/Nicolas Escandón
Aprobó: Edwin Palma/Ivan Jaramillo