

La propuesta de reforma laboral y los trabajadores públicos en Colombia: Un análisis jurídico de la protección de sus derechos fundamentales

Andrés Augusto Martínez Olmos

La propuesta de reforma laboral y los trabajadores públicos en Colombia: Un análisis jurídico de la protección de sus derechos fundamentales

Resumen

La propuesta de reforma laboral en Colombia, impulsada por la ministra del Trabajo, Gloria Inés Ramírez, propone una serie de cambios significativos en la protección de los derechos de los servidores públicos. Esta reforma se centra en fortalecer la estabilidad laboral mediante la prioridad de los contratos a término indefinido, ofreciendo mayor seguridad en el empleo. Además, en cuanto al trabajo suplementario, establece un recargo salarial por trabajo nocturno y en días festivos del 35% para las horas nocturnas y un retorno progresivo al 100% para domingos y festivos, beneficiando a aquellos que laboran en horarios extendidos. (Ministerio de Trabajo, 2024)

La propuesta también promueve condiciones laborales justas y equitativas, reconociendo las particularidades del trabajo en el sector público y alineándose con los convenios internacionales, como los de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). (Ministerio de Trabajo, 2024) Este compromiso con los estándares internacionales refuerza los derechos laborales y contribuye a una imagen positiva de Colombia en el ámbito global.

En resumen, la propuesta de reforma laboral representa un avance significativo para los servidores públicos, promoviendo justicia laboral, estabilidad en el empleo y respeto por los derechos, lo que marca un paso importante hacia un Estado más eficiente y respetuoso de sus trabajadores.

Palabras Clave

Derecho Laboral, Trabajador, Sector Público, Reforma.

Abstract

The proposed labor reform in Colombia, promoted by the Minister of Labor, Gloria Inés Ramírez, proposes a series of significant changes in the protection of the rights of public servants. This reform focuses on strengthening job stability by prioritizing open-ended contracts, offering greater job security. In addition, regarding overtime work, it establishes a salary surcharge for night work and on holidays of 35% for night hours and a progressive return to 100% for Sundays and holidays, benefiting those who work extended hours. (Ministry of Labor, 2024) The proposal also promotes fair and equitable working conditions, recognizing the

Andrés Augusto Martínez Olmos. Profesional Universitario, Alcaldía de Puerto Boyacá. Especialista en Derecho laboral y relaciones industriales y Derecho administrativo. Correo electrónico: abogadoandresolmos@gmail.com

particularities of work in the public sector and aligning with international conventions, such as those of the International Labor Organization (ILO). (Ministry of Labor, 2024) This commitment to international standards reinforces labor rights and contributes to a positive image of Colombia in the global arena.

In short, the proposed labour reform represents a significant step forward for public servants, promoting labour justice, job stability and respect for rights, which marks an important step towards a more efficient State that respects its workers.

Key Words

Labor, Worker, Public Sector, Reform Law.

Introducción

Las reformas laborales son esenciales para que el ordenamiento jurídico se adapte a los cambios económicos y tecnológicos que impactan el mercado de trabajo. Estas reformas actualizan leyes y regulaciones para reflejar la evolución de la economía, asegurando que el marco laboral sea eficaz y relevante, mejoran la calidad del empleo al abordar problemas como condiciones laborales injustas, bajos salarios y falta de seguridad en el empleo, buscando así un entorno de trabajo más justo y seguro. (ICP Observatorio Legislativo, 2023)

Además, las reformas pueden reducir la desigualdad en el lugar de trabajo al introducir medidas contra la discriminación, promover la igualdad de oportunidades, contribuyendo a una sociedad más equitativa e incrementar la productividad al fomentar un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal y al mejorar la formación y capacitación de los empleados. Trabajadores más satisfechos y capacitados tienden a ser más eficientes y comprometidos.

La propuesta de la reforma laboral en Colombia, busca modernizar la legislación laboral para mejorar la eficiencia y productividad, pero plantea interrogantes sobre su impacto en los derechos fundamentales de los trabajadores públicos. Este análisis enmarca puntos clave del nuevo proyecto de reforma laboral, que incluyen aspectos relevantes para los servidores públicos y sus derechos.

El proyecto de reforma abarca cambios significativos, como la introducción de contratos laborales a término indefinido, ajustes en los recargos salariales por trabajo nocturno y festivos, y la regulación de las plataformas digitales. Aunque estas medidas están diseñadas para mejorar las condiciones laborales en general, surge la preocupación sobre cómo afectarán específicamente a los trabajadores públicos, quienes ya enfrentan desafíos en términos de

Andrés Augusto Martínez Olmos. Profesional Universitario, Alcaldía de Puerto Boyacá. Especialista en Derecho laboral y relaciones industriales y Derecho administrativo. Correo electrónico: abogadoandresolmos@gmail.com

estabilidad laboral, igualdad, libertad sindical, y protección contra el despido arbitrario. (Centro de Estudio Sociales y Laborales CESLA, 2024)

El problema central de esta investigación se relaciona con la propuesta de reforma laboral y cómo esta podría influir en la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores públicos en Colombia. Esta investigación busca responder a la pregunta de investigación: ¿Qué influencia tiene la propuesta de reforma laboral en la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores públicos en Colombia? Para abordar esta cuestión, se ha planteado un objetivo general que consiste en analizar la propuesta de reforma laboral en relación con la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores públicos en Colombia. Este objetivo general se desglosa en una serie de objetivos específicos que enriquecen el análisis.

En primer lugar, se pretende identificar los cambios que presenta la propuesta de reforma laboral, comparándolos con las reformas laborales implementadas en otros contextos, como el de España. Este análisis comparativo permitirá entender mejor las implicaciones de las reformas propuestas en un contexto más amplio y ofrecer una perspectiva comparativa sobre sus posibles efectos.

A continuación, se examinará de qué manera la propuesta de reforma laboral podría influir en la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores públicos. Este examen se centra en aspectos clave como la estabilidad laboral, la igualdad y no discriminación, la libertad sindical y la negociación colectiva, así como la protección contra el despido arbitrario. La estabilidad laboral es un elemento crucial para asegurar que los trabajadores públicos puedan desempeñar sus funciones sin la constante preocupación de perder su empleo sin causa justificada. La igualdad y la no discriminación son fundamentales para garantizar que todos los trabajadores sean tratados de manera justa y equitativa, sin distinción de género, raza, orientación sexual u otras características personales. La libertad sindical y la negociación colectiva permiten a los trabajadores organizarse y negociar condiciones laborales justas, mientras que la protección contra el despido arbitrario asegura que los despidos se realicen por razones objetivas y verificables.

Además, se analizará cómo la propuesta de reforma laboral se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030. Este análisis incluirá la evaluación de cómo la reforma contribuye a los objetivos relacionados con el trabajo decente y el crecimiento económico, la reducción de desigualdades, la promoción de la paz, la justicia y la construcción de instituciones sólidas, así como la creación de alianzas para lograr los objetivos globales. La

Andrés Augusto Martínez Olmos. Profesional Universitario, Alcaldía de Puerto Boyacá. Especialista en Derecho laboral y relaciones industriales y Derecho administrativo. Correo electrónico: abogadoandresolmos@gmail.com

relación entre la reforma laboral y los ODS destacará cómo las reformas propuestas no solo buscan mejorar las condiciones laborales en Colombia, sino también contribuir a un marco global de desarrollo sostenible.

Finalmente, se identificarán puntos importantes que podrían ser relevantes al momento de construir una reforma laboral en Colombia. Esta propuesta busca ofrecer recomendaciones concretas para fortalecer la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores públicos, mejorar la implementación y supervisión de la reforma, y asegurar que los cambios propuestos se traduzcan en una mejora tangible en las condiciones laborales. La identificación de estos puntos clave permitirá diseñar una reforma laboral más efectiva y alineada con las necesidades y derechos de los trabajadores públicos, así como con los objetivos globales de desarrollo sostenible.

La metodología que se implementará será de carácter cualitativo con un enfoque analítico descriptivo y crítico. Esta metodología se fundamenta en una revisión exhaustiva y detallada de los cambios introducidos por la propuesta de reforma laboral en Colombia, con especial énfasis en su impacto sobre los derechos fundamentales de los trabajadores públicos. Para llevar a cabo esta revisión, se realizará un análisis minucioso de la legislación y los documentos oficiales relacionados con la reforma, así como una evaluación comparativa con legislaciones similares provenientes de contextos europeos.

El enfoque descriptivo permitirá proporcionar una visión clara y detallada de las modificaciones legislativas propuestas, identificando las principales innovaciones y ajustes en las normativas que afectan a los trabajadores públicos. Esta fase implicará la recopilación y examen de textos legales, informes, y otras fuentes documentales que permitan delinear con precisión los cambios propuestos y sus implicaciones potenciales.

En paralelo, el análisis comparativo con reformas laborales de origen europeo facilitará una comprensión más profunda de cómo se configuran los derechos de los trabajadores en diferentes contextos, y permitirá identificar posibles mejores prácticas y áreas de oportunidad para la legislación colombiana. Esta comparación ayudará a situar la reforma laboral colombiana en un contexto más amplio, proporcionando perspectivas valiosas sobre cómo las experiencias internacionales podrían informar y enriquecer el debate sobre la protección de los derechos laborales en Colombia.

El enfoque analítico se centrará en evaluar los efectos concretos de la reforma en aspectos específicos como la estabilidad laboral, la igualdad, la libertad sindical, y otros derechos fundamentales para los trabajadores públicos. Se examinará cómo las nuevas disposiciones

Andrés Augusto Martínez Olmos. Profesional Universitario, Alcaldía de Puerto Boyacá. Especialista en Derecho laboral y relaciones industriales y Derecho administrativo. Correo electrónico: abogadoandresolmos@gmail.com

podrían influir en la protección de estos derechos y se identificarán tanto los beneficios como las posibles limitaciones de la reforma. Este análisis se llevará a cabo a través de un examen crítico de la normativa y su aplicación práctica, así como de estudios de caso y experiencias comparadas.

En conjunto, estos enfoques descriptivos y analíticos permitirán no solo una comprensión detallada de la reforma laboral propuesta, sino también una evaluación crítica de su impacto potencial en los derechos fundamentales de los trabajadores públicos, ofreciendo así una base sólida para formular recomendaciones y propuestas para mejorar la legislación laboral en Colombia.

La investigación está conformada por tres partes integradas en el desarrollo de esta, en las cuales se abordarán los siguientes capítulos:

1. Aspectos Clave de la Propuesta de Reforma Laboral en Colombia
 - 1.1. La Reforma Laboral en España, similitudes y diferencias con la propuesta de reforma laboral en Colombia.
2. Posible influencia de la Propuesta de Reforma Laboral en Colombia frente a los Derechos Fundamentales de los Servidores Públicos: Estabilidad Laboral, Igualdad, No Discriminación, y Libertad Sindical
 - 2.2. Relación de la propuesta de reforma laboral en Colombia con los objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda de 2030.
3. Propuesta y puntos clave para tener en cuenta en la futura reforma laboral que tiene como objetivo proteger los derechos fundamentales de los servidores públicos en Colombia.

Finalmente se abordará un acápite correspondiente a las conclusiones dentro de las cuales se espera identificar la influencia de la propuesta de la reforma a laboral en Colombia en cuanto a la protección de los derechos fundamentales de sus trabajadores, específicamente a los servidores públicos, de esta manera se busca identificar si esta influencia surge de manera negativa o positiva para los mismos, adicionalmente se analizará si la misma se encuentra alineada la agenda de 2030 para el Desarrollo Sostenible teniendo en cuenta que este es un aspecto importante al momento de realizar dicha propuesta.

1. Aspectos Clave de la Propuesta de Reforma Laboral en Colombia

Es de conocimiento general que el proyecto de ley N° 166 de 2023 de la Cámara, titulado "Por el cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales", fue presentado por el Gobierno nacional el 16 de marzo de 2023. Sin embargo, el 20 de junio de ese mismo año fue archivado debido a la falta de quórum para su discusión en la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes. (Instituto de Ciencia Política Hernan Echavarria Olozaga, 2023)

Tras el archivo del proyecto de ley, el presidente Gustavo Petro manifestó su rechazo y descontento con la decisión, anunciando que el texto sería presentado nuevamente al inicio de la legislatura 2023-2024 para ser discutido en una de las Comisiones Séptimas del Senado o la Cámara. Cumpliendo con esto, el 24 de agosto, la ministra Gloria Inés Ramírez radicó de manera sorpresiva la Reforma Laboral 2.0 (proyecto de ley N° 166 de 2023 Cámara) ante la Cámara de Representantes, sin la presencia de ministros ni miembros de la bancada del Pacto Histórico. Cuatro meses después, el día viernes 24 de noviembre de 2023, el gobierno presentó su ponencia positiva para iniciar el primer debate, luego de que el texto se uniera a las propuestas de los conservadores y la oposición (Cambio Radical y Centro Democrático). (Instituto de Ciencia Política Hernán Echavarria Olozaga, 2023)

Esta última propuesta de reforma laboral en Colombia propone diversos cambios importantes y trascendentales para los trabajadores dentro de los cuales encontramos a los servidores públicos, cambios que se ven plasmados en las siguientes áreas:

1. Contratos a Término Indefinido con Prioridad: La propuesta enfatiza que la contratación laboral preferentemente se realizará a través de contratos a término indefinido, con el objetivo de disminuir la inseguridad y fomentar la estabilidad en el trabajo. (Loggro S.A.S - LOGGRO, 2024)

2. Recuperación y Mejora de los Recargos Salariales: Se modifica el horario nocturno para comenzar a las 6:00 pm en vez de las 9:00 pm, con un aumento del 35% sobre la tarifa horaria diurna. En cuanto al trabajo en Domingos y Festivos se vuelve a implementar la recarga del 100% por el trabajo realizado en domingos y días festivos. (Loggro S.A.S - LOGGRO, 2024)

3. Regulación de Plataformas Digitales: Dentro de la propuesta de reforma, se contemplan medidas específicas para regular las interacciones laborales en plataformas digitales, protegiendo los derechos y ofreciendo garantías a quienes trabajan dentro de la economía colaborativa. (Loggro S.A.S - LOGGRO, 2024)

4. Promoción de la Libertad Sindical y Negociación Colectiva: Se fomentan estrategias que simplifican la afiliación sindical y las negociaciones colectivas, asegurando el derecho de los empleados a unirse y proteger sus intereses laborales. (Loggro S.A.S - LOGGRO, 2024)

5. Acciones para prevenir la Discriminación y fomentar la Equidad: La propuesta de reforma incluye disposiciones para prevenir la discriminación laboral basada en el género, la raza, la orientación sexual, las discapacidades y otros factores, su objetivo es fomentar la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo. (Loggro S.A.S - LOGGRO, 2024)

6. Garantía de Seguridad Laboral: Se fortalecerán las protecciones legales para los trabajadores, asegurando que no puedan ser despedidos de manera arbitraria o injustificada. Se establecen procedimientos transparentes y se imponen sanciones con el fin de prevenir cualquier abuso. (Loggro S.A.S - LOGGRO, 2024)

7. Equilibrio entre trabajo y vida personal: La propuesta de reforma se implementa con el objetivo de hacer compatible el trabajo y la vida personal, tales como licencias parentales más largas, flexibilidad en los horarios y asistencia para cuidado de personas dependientes. (Loggro S.A.S - LOGGRO, 2024)

8. Modificaciones en el Salario Mínimo y Prestaciones Sociales: Se prevé un aumento salarial acorde al costo de vida y la inflación, junto con mejoras en los beneficios sociales tales como pensiones y atención médica. (Loggro S.A.S - LOGGRO, 2024)

9. Formación y Capacitación Laboral: Con el propósito de mejorar las habilidades y ajustarse a las demandas del mercado laboral, la reforma promueve iniciativas que brindan programas de formación y capacitación constante a los empleados. (Loggro S.A.S - LOGGRO, 2024).

1.1. La Reforma Laboral en España, similitudes y diferencias con la propuesta de reforma laboral en Colombia.

Ahora bien, una vez expuestos los principales puntos de la propuesta de reforma laboral en Colombia, nos remitimos a exponer los principales aspectos planteados en el anteproyecto de ley del Ministerio de Trabajo y Economía Social de España.

A partir de 2024, la reforma laboral en España implementará una disminución gradual de las horas semanales trabajadas, reduciendo de las actuales 40 a un total de 37,5 horas. Esta medida se implementará en dos fases: La primera medida, que se implementará en 2024, consistirá en reducir la jornada laboral a 38,5 horas semanales. En cuanto a la segunda Andrés Augusto Martínez Olmos. Profesional Universitario, Alcaldía de Puerto Boyacá. Especialista en Derecho laboral y relaciones industriales y Derecho administrativo. Correo electrónico: abogadoandresolmos@gmail.com

medida, está previsto que se lleve a cabo en 2025 o posteriormente y finalmente ajuste la jornada laboral a un total de 37,5 horas. El objetivo principal de esta medida, impulsada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, es encontrar una mejor manera de equilibrar la vida personal y profesional de los trabajadores. Los trabajadores seguirán recibiendo el mismo salario a pesar de trabajar menos horas, ya que la reforma no contempla una reducción salarial. Esta estrategia tiene como objetivo no solo incrementar la productividad, sino también mejorar la calidad de vida de los empleados. (SESAME, 2024)

La propuesta de reforma laboral en Colombia y la reforma laboral de España, aunque parten de objetivos comunes como mejorar la estabilidad laboral, garantizar mejores condiciones para los trabajadores y promover un equilibrio entre la vida personal y profesional, difieren significativamente en los enfoques, las prioridades y las estrategias implementadas. A continuación, se ofrece una comparación y análisis más detallado de ambos proyectos de reforma, ampliando sus implicaciones y objetivos clave.

La propuesta de reforma laboral en Colombia se centra en una serie de medidas que buscan restaurar y fortalecer los derechos fundamentales de los trabajadores, en particular aquellos relacionados con la estabilidad laboral, la no discriminación, la igualdad de oportunidades, la libertad sindical, y la regulación del trabajo en plataformas digitales. A continuación, se detallan algunos de los aspectos clave de esta reforma:

Uno de los pilares fundamentales de la propuesta colombiana es el énfasis en la contratación mediante contratos a término indefinido. Este tipo de contrato se busca priorizar como la norma general en las relaciones laborales, reduciendo significativamente la contratación temporal, la cual ha sido una fuente de precariedad e incertidumbre para muchos trabajadores. La inestabilidad laboral ha sido un problema persistente en Colombia, especialmente en el sector público, donde la prevalencia de contratos temporales y de prestación de servicios ha afectado los derechos de los trabajadores. La reforma tiene como objetivo revertir esta tendencia, reduciendo el número de contratos a término fijo o por prestación de servicios, que han sido criticados por su falta de garantías y beneficios laborales.

La reforma también contempla la recuperación de los recargos salariales que, en años anteriores, habían sido reducidos o eliminados. Uno de los cambios más importantes es la modificación del horario nocturno, que comenzará a partir de las 6:00 pm (en lugar de las 9:00 pm), lo que implica un mayor pago por las horas trabajadas después de esa hora. Además, se busca restaurar el recargo del 100% por trabajo en domingos y festivos, lo que representa una mejora considerable para los trabajadores que dependen de estos ingresos adicionales para Andrés Augusto Martínez Olmos. Profesional Universitario, Alcaldía de Puerto Boyacá. Especialista en Derecho laboral y relaciones industriales y Derecho administrativo. Correo electrónico: abogadoandresolmos@gmail.com

su sustento. Este tipo de medidas tiene un impacto directo en la calidad de vida de los trabajadores, especialmente aquellos en sectores con horarios irregulares o nocturnos. La reforma busca asegurar que los trabajadores reciban una compensación justa por el tiempo trabajado fuera de los horarios regulares.

Por otro lado, la reforma laboral en España, impulsada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, introduce una serie de medidas distintas, que se centran principalmente en la reducción de la jornada laboral sin reducción salarial, y en el fomento del equilibrio entre la vida laboral y personal. A partir de 2024, la reforma española implementará una disminución gradual de las horas semanales trabajadas, reduciendo de las actuales 40 horas a un total de 37,5 horas por semana. Esta reducción se llevará a cabo en dos fases: la primera, en 2024, reducirá la jornada laboral a 38,5 horas semanales, y la segunda, prevista para 2025 o más adelante, ajustará la jornada a 37,5 horas semanales. El objetivo principal de esta medida es mejorar el equilibrio entre la vida personal y profesional de los trabajadores, manteniendo los salarios actuales y mejorando la productividad. Esta estrategia tiene como objetivo principal no solo incrementar la productividad laboral, sino también mejorar la calidad de vida de los empleados al reducir el tiempo que pasan en el trabajo sin afectar negativamente sus ingresos. (SESAME, 2024)

En resumen, aunque ambas reformas tienen como objetivo mejorar las condiciones laborales y promover el bienestar de los trabajadores, los enfoques son notablemente diferentes. En Colombia, la prioridad está en fortalecer los derechos laborales fundamentales, con un enfoque especial en la estabilidad laboral, la libertad sindical y la regulación del trabajo en plataformas digitales. Mientras tanto, en España, el foco está en reducir la jornada laboral sin afectar los ingresos, lo que busca mejorar el bienestar de los trabajadores a través de una mayor flexibilidad en el tiempo de trabajo. Ambas reformas responden a las realidades y desafíos particulares de cada país, reflejando contextos socioeconómicos y laborales diferentes.

2. Posible influencia de la Propuesta de Reforma Laboral en Colombia frente a los Derechos Fundamentales de los Servidores Públicos: Estabilidad Laboral, Igualdad, No Discriminación, y Libertad Sindical

La propuesta de reforma laboral abordada por la ministra Gloria Inés Ramírez plantea una serie de modificaciones orientadas a fortalecer la estabilidad y los derechos laborales, incluyendo a los empleados del sector público. Entre sus principales puntos se incluyen: el

impulso a los contratos indefinidos, el incremento de los recargos salariales, la regulación del trabajo en plataformas digitales y el apoyo a la libertad sindical y la negociación colectiva. Además, busca prevenir la discriminación, garantizar condiciones de trabajo seguras y promover un mayor equilibrio entre la vida personal y laboral, junto con ajustes al salario mínimo y mejoras en las prestaciones sociales y programas de formación. A continuación, se analiza cómo esta reforma impacta a los servidores públicos en cuanto a estabilidad laboral, igualdad y no discriminación, libertad sindical, negociación colectiva, y protección frente al despido injustificado.

Con relación a la estabilidad laboral nos encontramos frente a la prioridad que la reforma le otorga a los contratos a término indefinido, lo cual significa para los servidores públicos una mayor seguridad en su empleo, disminuyendo la incertidumbre que generan los contratos a término fijo que por lo general son a corto plazo y la renovación de los mismo cuando hay lugar a la misma, en términos de igualdad y no discriminación son positivas las acciones que se tomaran debido a que se incluyen medidas que promoverán la igualdad y la discriminación, siendo Colombia un país que se acoge a los estándares internacionales como los establecidos por la Organización Internacional del Trabajo cuando infiere que:

Cientos de millones de personas son víctimas de la discriminación en el mundo del trabajo. Esto viola derechos humanos fundamentales, y además tiene profundas consecuencias económicas y sociales. La discriminación sofoca las oportunidades, desperdicia un talento humano que es necesario para el progreso, y acentúa las tensiones y desigualdades sociales. Combatir la discriminación es un componente esencial del trabajo decente, y los logros repercuten mucho más allá del lugar de trabajo. (OIT Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Sin embargo, esto plantea un desafío considerable, ya que el sector público es donde con mayor frecuencia se evidencian prácticas relacionadas con el favoritismo y la discriminación. Estas situaciones surgen, en gran medida, por la ausencia de mecanismos efectivos y de una supervisión adecuada en los procesos de contratación. A menudo, los nombramientos y promociones en el sector público no se basan en el mérito o la capacidad de los empleados, sino en conexiones personales, relaciones políticas o intereses de ciertos grupos de poder. Esta falta de transparencia en los procesos de selección y contratación crea un ambiente propenso a la arbitrariedad y la desigualdad, lo que afecta directamente los

Andrés Augusto Martínez Olmos. Profesional Universitario, Alcaldía de Puerto Boyacá. Especialista en Derecho laboral y relaciones industriales y Derecho administrativo. Correo electrónico: abogadoandresolmos@gmail.com

derechos fundamentales de los trabajadores públicos, especialmente en términos de igualdad de oportunidades, estabilidad laboral y protección frente a despidos injustificados.

Además, la falta de regulación clara y la limitada intervención de organismos de control para supervisar estos procesos fomentan una cultura en la que la discriminación, ya sea por razones de género, orientación política, raza o condición social, se convierte en una práctica habitual. En este contexto, los servidores públicos enfrentan situaciones de vulnerabilidad al depender, en muchos casos, de decisiones subjetivas que no siempre se alinean con los principios de equidad y justicia. La implementación de medidas más rigurosas para garantizar la imparcialidad y el cumplimiento de los procedimientos establecidos es crucial para prevenir estas prácticas, así como la creación de espacios de denuncia y protección que permitan a los trabajadores denunciar casos de favoritismo o discriminación sin temor a represalias.

De igual manera cuando hacemos referencia a la Libertad sindical y la negociación colectiva se podría evaluar un fortalecimiento en la libertad sindical teniendo en cuenta que esta reforma busca reforzar la misma ofreciendo mayores facilidades para la organización y negociación colectiva, aspecto que resulta ser positivo para los servidores públicos puesto que representa un fortalecimiento de su capacidad para defender sus derechos. Para ello nos remitimos a lo estipulado por la OIT en su “Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical” en su artículo 1241 que plantea lo siguiente:

Todos los trabajadores de la administración pública que no están al servicio de la administración del Estado deberían disfrutar del derecho de negociación colectiva, y debería darse prioridad a la negociación colectiva como medio de solucionar los conflictos que puedan surgir respecto de la determinación de las condiciones de empleo en la administración pública. (OIT, 2020)

Es fundamental subrayar que el fortalecimiento de la libertad sindical y la negociación colectiva en el sector público puede desencadenar tensiones entre los sindicatos de servidores públicos y la administración gubernamental. Estas tensiones surgen porque, en muchos casos, los intereses y objetivos de los sindicatos no siempre coinciden con las prioridades de las autoridades administrativas. Mientras que los sindicatos buscan garantizar mejoras laborales, estabilidad, y condiciones más justas para los trabajadores, las administraciones públicas se enfrentan a la presión de manejar presupuestos limitados, cumplir con metas de eficiencia, y responder a demandas políticas y sociales más amplias.

Uno de los puntos de fricción más comunes es la negociación sobre salarios y beneficios. A diferencia del sector privado, donde las empresas tienen mayor flexibilidad para asignar recursos, las administraciones públicas dependen de presupuestos previamente aprobados y limitados por leyes fiscales. En este contexto, las demandas de los sindicatos, como aumentos salariales, mejoras en las prestaciones o una mayor inversión en condiciones laborales, pueden entrar en conflicto con las restricciones presupuestarias impuestas por el gobierno. Esto crea un espacio en el que las negociaciones colectivas pueden volverse tensas, ya que las administraciones pueden sentirse presionadas para cumplir con las demandas sindicales, pero limitadas por los recursos disponibles.

Además, el hecho de que los trabajadores públicos se encuentren en un entorno laboral en el que la permanencia y la estabilidad están más reguladas que en el sector privado, añade otra capa de complejidad. Los sindicatos, al fortalecer su capacidad de negociación, podrían obtener una mayor influencia sobre cuestiones de estabilidad laboral, promociones y ascensos. Sin embargo, esto podría generar resistencias por parte de la administración, que podría percibir las exigencias sindicales como una limitación a su capacidad de gestionar recursos humanos de manera eficiente y acorde con las necesidades del servicio público.

Por otro lado, la libertad sindical también puede abrir el camino a una mayor pluralidad de sindicatos, lo cual, aunque positivo desde el punto de vista de la diversidad y la representación, podría complicar las relaciones entre los distintos sindicatos y la administración. La multiplicidad de demandas y la competencia entre los sindicatos podrían derivar en conflictos internos, lo que a su vez afectaría la capacidad de la administración para negociar de manera fluida y resolver disputas de manera eficaz. El panorama podría volverse más complicado si se suman factores políticos, ya que algunos sindicatos podrían alinearse con movimientos o partidos políticos, lo que exacerbaría aún más las tensiones entre los sindicatos y los administradores.

Asimismo, un fortalecimiento de la libertad sindical podría llevar a un aumento de las huelgas y paros en el sector público. Aunque las huelgas son un derecho legítimo de los trabajadores, en el sector público pueden tener un impacto más directo en la ciudadanía, ya que servicios esenciales como la salud, la educación, y la seguridad pueden verse interrumpidos. Este tipo de acciones sindicales, si no se gestionan adecuadamente, podrían

generar una imagen negativa tanto de los sindicatos como de la administración, al provocar malestar social y afectaciones en la prestación de servicios públicos.

Finalmente, cuando hacemos referencia a la protección contra el despido arbitrario, se puede observar una mayor protección legal debido a que las condiciones al momento de terminar un contrato son más estrictas lo cual ofrece una mayor protección en especial los servidores públicos contra los despidos arbitrarios, es importante mencionar lo que plantea la reforma frente a los despidos discriminatorios dentro del cual aduce:

“Se generaliza la presunción de despido discriminatorio, desconociendo que esta solo opera en casos excepcionales basados en fuertes indicios probatorios (Corte Constitucional, SU-236 de 2022). En este punto, la reforma no adopta los criterios sospechosos de discriminación, utilizados- por la jurisprudencia constitucional con fundamento en el artículo 13 de la Constitución Política y el Convenio 111 de la OIT” (ANDI, 2024, 8)

Es decir, que cuando un empleador despidе a un trabajador, tiene que probar que el despido no fue discriminatorio y que tenía una razón objetiva para hacerlo, como problemas económicos reales. Esta carga de la prueba puede ser difícil de cumplir, especialmente si el despido parece injustificado. Este enfoque beneficia directamente al servidor público al implementar normas más estrictas para los despidos, la reforma refuerza su estabilidad laboral, ofreciendo una mayor protección contra decisiones arbitrarias o discriminatorias que puedan poner en riesgo su empleo. El hecho de que el empleador tenga que probar que el despido no fue discriminatorio y que había razones objetivas para justificarlo, como problemas económicos reales, otorga una seguridad adicional a los trabajadores públicos, quienes a menudo están expuestos a influencias políticas o administrativas que pueden resultar en despidos injustificados.

Además, esta protección frente al despido discriminatorio, que obliga al empleador a cargar con la prueba, ayuda a evitar despidos motivados por razones injustas como favoritismo, conflictos personales o discriminación. En un entorno en el que a menudo prevalecen estas prácticas, como es el sector público, este tipo de medidas favorece la equidad y garantiza que las decisiones laborales se tomen con criterios más objetivos y transparentes. En resumen, al ofrecer una mayor protección contra el despido arbitrario, la reforma fortalece

los derechos de los servidores públicos, beneficiándolos al garantizar mayor estabilidad y al establecer un marco más sólido para defenderse de posibles injusticias en el trabajo.

La propuesta de reforma laboral de 2024 en Colombia introduce transformaciones importantes que tienen el potencial de mejorar la protección de los derechos de los servidores públicos, en áreas como la estabilidad laboral, la igualdad y la libertad sindical. Estas reformas buscan crear un entorno más justo y equitativo para los trabajadores del sector público, protegiéndolos de despidos arbitrarios y garantizando que se respeten sus derechos fundamentales. La promoción de la libertad sindical y la negociación colectiva podría reforzar la capacidad de los trabajadores para defender sus intereses y mejorar sus condiciones laborales, mientras que las disposiciones para prevenir la discriminación buscan un trato más igualitario y justo en los procesos de contratación y promoción.

Sin embargo, la reforma también plantea desafíos importantes. Uno de los mayores obstáculos será su implementación efectiva, ya que el éxito de cualquier cambio normativo depende de la capacidad del Estado para aplicar y supervisar adecuadamente las nuevas reglas. En el sector público, donde la ineficiencia, la falta de recursos y las presiones políticas son comunes, asegurar que las nuevas disposiciones se cumplan sin distorsiones será una tarea compleja. Sin mecanismos de control y supervisión adecuados, es posible que los beneficios previstos no se materialicen en la práctica, lo que podría limitar el impacto positivo de la reforma.

Además, la reforma podría generar nuevas tensiones entre los sindicatos y la administración pública. Mientras que el fortalecimiento de la libertad sindical es crucial para garantizar que los servidores públicos tengan una voz más fuerte en la negociación de sus condiciones laborales, también podría dar lugar a conflictos, especialmente si las demandas sindicales entran en conflicto con las restricciones presupuestarias del Estado. Las tensiones podrían aumentar si las administraciones públicas sienten que la mayor fuerza sindical limita su capacidad de gestionar de manera eficiente los recursos humanos o cumplir con los objetivos de servicio público.

Otro aspecto clave es la posibilidad de que la reforma enfrente resistencias dentro del propio sector público. Las estructuras burocráticas y la cultura institucional en algunas áreas del Estado pueden ser reacias a adoptar cambios que modifiquen el statu quo, especialmente si esos cambios amenazan con alterar el poder y control que ciertos actores tienen sobre los

procesos de contratación y despido. Sin una voluntad política clara y un compromiso con la reforma a todos los niveles de gobierno, es posible que las nuevas medidas se diluyan o sean aplicadas de manera parcial.

La vigilancia continua será esencial para garantizar que la reforma cumpla con sus objetivos. Esto implica no solo una supervisión efectiva por parte de las autoridades laborales y judiciales, sino también la capacidad de los propios trabajadores y sindicatos para denunciar y resistir posibles abusos. Los organismos de control, como la Procuraduría y las entidades encargadas de la defensa de los derechos laborales, deberán desempeñar un papel activo en el monitoreo de la aplicación de la reforma, asegurando que las normas se cumplan en todas las instituciones del Estado.

Finalmente, la capacidad de adaptación será clave. La reforma deberá ser flexible para ajustarse a los retos que surjan durante su aplicación. Es posible que ciertos aspectos de la reforma necesiten ser revisados o ajustados en función de cómo evolucionen las relaciones laborales en el sector público y de las dificultades que se encuentren en su implementación. La retroalimentación constante y la capacidad de introducir mejoras serán cruciales para garantizar que la reforma laboral no solo se apruebe, sino que también funcione de manera efectiva en el largo plazo.

2.2. Relación de la propuesta de reforma laboral en Colombia con los objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda de 2030.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible son una hoja de ruta esencial para alcanzar un futuro sostenible para todos. Están interconectados y abordan los desafíos globales que enfrentamos diariamente, como la pobreza, la desigualdad, el cambio climático, la degradación del medio ambiente, la prosperidad, la paz y la justicia. Para asegurar que nadie se quede atrás, es fundamental que logremos cumplir con cada uno de estos objetivos para el año 2030. (ODS, 2020)

La propuesta de reforma laboral colombiana se alinea con varios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, buscando promover el trabajo decente, reducir la desigualdad, y fortalecer la protección social.

Partimos del objetivo denominado **Trabajo Decente y Crecimiento Económico (ODS 8)** el cual se refiere a ofrecer a todas las personas la posibilidad de obtener empleo productivo que garantice ingresos adecuados, seguridad en el trabajo y protección social para sus familias, así como oportunidades para el desarrollo personal y la integración social. La Andrés Augusto Martínez Olmos. Profesional Universitario, Alcaldía de Puerto Boyacá. Especialista en Derecho laboral y relaciones industriales y Derecho administrativo. Correo electrónico: abogadoandresolmos@gmail.com

persistente carencia de trabajos decentes, junto con la falta de inversión y el bajo nivel de consumo, contribuye a la erosión del contrato social fundamental en las sociedades democráticas, que es el derecho de todos a beneficiarse del progreso. (Moran & Belver, 2021)

Es importante identificar cómo la propuesta busca mejorar la calidad del empleo en Colombia, promoviendo la estabilidad laboral a través de la priorización de contratos a término indefinido. Además, restablece recargos salariales por trabajo nocturno y en días festivos, lo que contribuye a un trabajo más digno y justo, y de esta manera fomentando el crecimiento económico inclusivo y sostenible.

Ahora bien, nos remitimos al objetivo catalogado como **Reducción de las Desigualdades (ODS 10)** el cual nos indica que la desigualdad pone en peligro el desarrollo social y económico a largo plazo, dificulta la disminución de la pobreza y socava el sentido de logro y autoestima de las personas. Para abordar este problema, es fundamental asegurar la igualdad de oportunidades y reducir las desigualdades en los resultados, lo que incluye eliminar leyes, políticas y prácticas discriminatorias. También es necesario promover legislaciones y medidas adecuadas, así como adoptar políticas fiscales, salariales y de protección social que contribuyan a una mayor igualdad progresiva. (Moran, 2021)

Como se pudo observar la propuesta busca reforzar medidas contra la discriminación laboral y promover la igualdad de oportunidades, de esta manera apoya la reducción de desigualdades. Se enfoca en garantizar que todos los trabajadores, independientemente de su género, raza o condición, tengan acceso a condiciones laborales equitativas y justas.

Enfocándonos en el objetivo descrito como **Paz, Justicia e Instituciones Sólidas (ODS 16)** encontramos que el mismo es busca fomentar sociedades pacíficas e inclusivas, garantizar que todas las personas tengan acceso a la justicia y establecer instituciones eficaces, responsables e inclusivas en todos los niveles. Las personas en todo el mundo deben vivir sin temor a la violencia y sentirse seguras en su vida cotidiana, independientemente de su origen étnico, religión u orientación sexual. (Moran, 2021)

Al fortalecer la protección contra el despido arbitrario y promover la libertad sindical y la negociación colectiva, la reforma contribuye a construir instituciones más justas y a proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, fomentando una mayor cohesión social.

El objetivo denominado como **Alianzas para Lograr los Objetivos (ODS 17)** busca revitalizar la alianza global para el desarrollo sostenible. La Agenda 2030 es de alcance universal y requiere la participación de todos los países, tanto los desarrollados como los en

desarrollo, para asegurar que nadie quede rezagado. También es necesario que colaboren los gobiernos, el sector privado y la sociedad civil. (Moran, 2021)

La implementación de la propuesta de reforma laboral en Colombia implica una colaboración activa entre diversos actores clave, cada uno de los cuales desempeña un papel crucial en el proceso. Esta cooperación no solo es necesaria para asegurar una ejecución efectiva de las nuevas normativas, sino también para garantizar que se logren los objetivos comunes de desarrollo sostenible.

La colaboración entre estos actores fomenta la creación de alianzas estratégicas que son cruciales para alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible. La reforma laboral no solo debe alinearse con los principios de justicia social y protección de los derechos laborales, sino que también debe contribuir a objetivos más amplios como la igualdad, la reducción de la pobreza y el crecimiento económico inclusivo. La cooperación entre gobierno, empleadores, sindicatos y sociedad civil permite un enfoque integrado y multidimensional que es esencial para el éxito de la reforma y para la promoción de un entorno laboral más justo y sostenible.

Estas alianzas estratégicas también facilitan la identificación y abordaje de posibles obstáculos y desafíos durante la implementación. Al trabajar juntos, los actores involucrados pueden compartir recursos, conocimientos y experiencias, lo que puede mejorar la eficiencia y eficacia del proceso de reforma. En última instancia, esta cooperación puede ayudar a construir un sistema laboral más robusto y equitativo que respalde el desarrollo sostenible y promueva un futuro más inclusivo y próspero para todos.

Es determinante que un país como Colombia contribuya a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) porque estos representan un marco global para abordar los desafíos más urgentes que enfrenta la humanidad, como la pobreza, la desigualdad, el cambio climático, la degradación ambiental, la paz y la justicia. Al relacionarse y buscar el cumplimiento de los ODS, un país no solo promueve el bienestar de su propia población, sino que también contribuye a la estabilidad y prosperidad global. Además, trabajar hacia los ODS impulsa un desarrollo más equitativo y sostenible, asegurando que el progreso económico y social no comprometa los recursos y oportunidades de futuras generaciones. (ODS, 2020)

El reporte del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) del año 2022 sobre los indicadores de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) proporciona una visión integral del avance de Colombia hacia los objetivos establecidos por la ONU. El informe evalúa el progreso en varias áreas clave. En términos de pobreza, se han observado mejoras

en la reducción de la pobreza multidimensional, aunque todavía persisten desafíos significativos, especialmente en áreas rurales y entre grupos vulnerables. En el ámbito educativo, se ha avanzado en la cobertura, pero es necesario mejorar la calidad educativa y reducir la deserción escolar.

En cuanto a la igualdad de género, aunque ha habido avances en la inclusión de mujeres en el ámbito laboral y en la política, persisten problemas como la brecha salarial y la violencia de género. En el área de trabajo decente, se han registrado mejoras en el mercado laboral, pero la alta informalidad y las desigualdades en las condiciones laborales siguen siendo preocupaciones. En relación con la acción climática, Colombia está implementando estrategias para mitigar el cambio climático, pero enfrenta retos debido a fenómenos climáticos extremos y la deforestación.

El reporte también identifica desafíos y áreas de mejora, como la persistente desigualdad y pobreza, y problemas de salud y bienestar, especialmente en salud mental y el acceso a servicios en áreas remotas. La sostenibilidad ambiental, particularmente la preservación de la biodiversidad y la gestión de recursos naturales, también requiere mayor atención. (DANE, 2022)

Para avanzar, el reporte sugiere la implementación más robusta de políticas públicas que integren los ODS de manera transversal y fortalecer los sistemas de monitoreo y evaluación para ajustar las estrategias según sea necesario. Además, se subraya la importancia de la colaboración entre el gobierno, el sector privado y la sociedad civil para alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible.

El reporte de avance sobre los Indicadores ODS Prioritarios de 2023 revela que, aunque se han logrado mejoras significativas en ciertos indicadores a través de la implementación de políticas específicas, hay áreas donde el progreso es menos evidente o incluso negativo. Las políticas implementadas han tenido un impacto positivo en algunos frentes, como la mejora en el acceso a la educación y el fortalecimiento de los servicios de salud. Estas acciones han contribuido a avances en indicadores relacionados con la calidad educativa, la reducción de la pobreza y el acceso a servicios esenciales. Sin embargo, el informe también pone de manifiesto que en varios indicadores clave, particularmente en aquellos relacionados con la sostenibilidad ambiental y la justicia social, el avance es insuficiente. En lo que respecta a la

sostenibilidad ambiental, se observa un estancamiento en la reducción de la contaminación y la gestión de recursos naturales, lo cual es preocupante dado el aumento de las presiones ambientales y los efectos del cambio climático. Además, el progreso en la justicia social, que abarca aspectos como la equidad de género, la inclusión social y la reducción de la desigualdad, es desigual y no cumple con las expectativas establecidas.

El estancamiento o retroceso en estos ámbitos resalta la necesidad de un enfoque renovado y esfuerzos adicionales para lograr los objetivos de la Agenda 2030. Es fundamental que se desarrollen e implementen políticas más efectivas y específicas para abordar estos desafíos. Esto incluye reforzar las estrategias para mitigar el impacto ambiental, asegurar una distribución más equitativa de los recursos y oportunidades, y promover una mayor inclusión y justicia social. La movilización de recursos, el fortalecimiento de la cooperación entre los distintos sectores y una evaluación continua de las políticas serán clave para alcanzar los objetivos establecidos y garantizar un desarrollo sostenible y equitativo.

3. Propuesta y puntos clave para tener en cuenta en la futura reforma laboral que tiene como objetivo proteger los derechos fundamentales de los servidores públicos en Colombia.

Para fortalecer la reforma laboral en Colombia y asegurar la protección efectiva de los derechos fundamentales de los servidores públicos, es crucial implementar una serie de medidas amplias y detalladas. En primer lugar, se debe mejorar significativamente la supervisión y el cumplimiento de las normas laborales. Establecer un sistema de control robusto que vigile la contratación bajo contratos a término indefinido y evite el abuso de contratos temporales o de prestación de servicios es esencial. Este sistema debe ir acompañado de auditorías independientes y regulares que evalúen si las normas se están aplicando adecuadamente en el sector público. Las auditorías deberían tener la capacidad de identificar y corregir irregularidades, garantizando que las prácticas laborales sean justas y conformes a la ley.

En relación con la igualdad y la no discriminación, es fundamental desarrollar e implementar un protocolo obligatorio que prevenga el favoritismo y la discriminación en todos

los aspectos del empleo, incluyendo contratación, promoción y despido. Este protocolo debe establecer criterios claros y objetivos para todas las decisiones laborales y garantizar que no se cometan injusticias. La creación de una oficina de igualdad laboral en cada institución pública sería una medida valiosa. Esta oficina tendría la responsabilidad de supervisar, investigar y sancionar prácticas discriminatorias, así como de recibir y gestionar denuncias de discriminación. Debería contar con recursos y autonomía suficientes para llevar a cabo su labor de manera efectiva y para promover un entorno laboral inclusivo y equitativo.

Para fortalecer la libertad sindical y la negociación colectiva, es necesario implementar garantías adicionales que faciliten la afiliación sindical y la negociación de condiciones laborales en el sector público. Esto incluye la ampliación del derecho a la negociación colectiva para todos los servidores públicos, con excepción de aquellos en posiciones de alta dirección. La reforma debería promover mecanismos que permitan a los sindicatos participar de manera efectiva en la negociación de condiciones laborales y asegurar que sus derechos sean respetados. La participación de los sindicatos en la negociación debe ser facilitada por leyes y políticas que respalden el derecho a la organización y la negociación colectiva.

La protección contra el despido arbitrario debe ser reforzada mediante la implementación de un protocolo de protección que exija justificaciones claras y documentadas para cualquier despido. Además, se deben establecer tribunales laborales especializados en el sector público para atender las denuncias de despidos injustificados de manera rápida y eficiente. Estos tribunales deben operar con procedimientos ágiles y transparentes que aseguren una resolución justa y oportuna de los conflictos laborales. La existencia de tribunales especializados permitirá una mejor resolución de los casos y contribuirá a la estabilidad laboral en el sector público.

Mejorar la transparencia en los procesos de contratación es otro aspecto clave. Se podría desarrollar una plataforma digital que permita monitorear los procesos de contratación en tiempo real. Esta plataforma debería ofrecer acceso a la información sobre los procesos de contratación, promoción y despido, y permitir la participación de la sociedad civil y los sindicatos en la supervisión. La transparencia en los procesos de contratación ayudará a prevenir prácticas corruptas o discriminatorias y permitirá una supervisión pública efectiva.

La capacitación en derechos laborales y humanos es esencial para asegurar que todos los funcionarios, especialmente aquellos en posiciones de liderazgo, comprendan y respeten estos derechos. Los programas de capacitación deben ser obligatorios, recurrentes y evaluados para garantizar que los funcionarios estén al tanto de sus responsabilidades y derechos laborales. La formación continua en derechos laborales y humanos fomentará una cultura de respeto y cumplimiento dentro de las instituciones públicas.

Un aspecto fundamental que actualmente no se aborda en la propuesta de reforma es la incorporación de mecanismos alternativos de resolución de conflictos. La introducción de un capítulo dedicado a mecanismos como la mediación, la conciliación o el arbitraje podría representar una innovación importante en la gestión de disputas laborales. Estos mecanismos ofrecen alternativas más rápidas, eficientes y menos costosas para resolver conflictos en comparación con los procedimientos judiciales tradicionales. Al reducir el tiempo y los costos asociados con los conflictos laborales, como los honorarios de abogados y los gastos en peritajes, tanto empleadores como trabajadores podrán destinar esos recursos a otras prioridades más productivas.

La promoción de mecanismos alternativos de resolución de conflictos también contribuiría a crear un ambiente laboral más armonioso y colaborativo. A diferencia de los litigios judiciales, que pueden intensificar las tensiones entre las partes, mecanismos como la mediación se basan en el diálogo y la negociación, facilitando la búsqueda de soluciones consensuadas. Esto fomentaría una cultura de resolución pacífica de conflictos, resultando en relaciones laborales más sólidas y basadas en la confianza mutua.

Finalmente, la implementación de estos mecanismos en la reforma enviaría un mensaje positivo sobre la modernización y adaptación a las tendencias globales en la resolución de conflictos laborales. Muchos países han logrado reducir significativamente los tiempos de resolución de disputas laborales y mejorar la satisfacción de ambas partes mediante el uso de estas herramientas, contribuyendo a un entorno laboral más equilibrado y justo. Además, esto permitiría que los tribunales laborales se concentren en casos más complejos o que requieran una intervención judicial, optimizando así los recursos del sistema judicial.

Resultados

1. La propuesta de reforma laboral impulsada por el Gobierno actual incluye cambios significativos para mejorar el ámbito de la estabilidad laboral de los servidores públicos por medio de la intervención de contratos a término indefinido. Esto pretende una mayor seguridad en el empleo, disminuyendo la incertidumbre que generan los contratos a término fijo que por lo general se presentan de corta duración.
2. La propuesta de reforma incluye de manera positiva medidas específicas para promover la igualdad en el entorno laboral y combatir la discriminación. Este aspecto va de la mano con los estándares internacionales, como los de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que resaltan la importancia de prevenir la discriminación y promover oportunidades equitativas para todos los trabajadores. Sin embargo, para que estas medidas se puedan desarrollar de manera adecuado y efectiva se enfrentan a desafíos significativos debido a prácticas de favoritismo y discriminación que a menudo ocurren en el sector público, las cuales siguen siendo comunes por la falta de mecanismos de supervisión adecuados.
3. Se resalta el fortalecimiento de la libertad sindical y la negociación colectiva al querer implementar mecanismos que buscan facilitar la organización sindical y la negociación de condiciones laborales. Este fortalecimiento es de vital importancia para los servidores públicos, ya que les ofrece una mayor capacidad para defender sus derechos y negociar condiciones laborales justas. Sin embargo, este fortalecimiento puede generar tensiones entre los sindicatos y la administración, lo que requiere un manejo cuidadoso para asegurar una relación laboral equilibrada.
4. Pretende implementar condiciones más estrictas para la terminación de contratos, ofreciendo así una mayor protección a los servidores públicos contra despidos injustificados. Según la reforma, el empleador debe probar que el despido no fue discriminatorio y que existía una razón objetiva para la terminación del contrato, como problemas económicos reales. Esta carga de la prueba puede ser desafiante para el empleador, especialmente en casos donde el despido parece arbitrario o injustificado, lo que refuerza la protección de los derechos laborales de los servidores públicos.
5. Busca reforzar las medidas contra la discriminación y promueve la igualdad de oportunidades, lo cual controla desigualdades en el entorno laboral. La propuesta busca garantizar que todos los trabajadores, sin importar su género, raza o condición, tengan acceso a condiciones laborales equitativas y justas, apoyando así la reducción de desigualdades.

6. Implementa el ODS 16 (Paz, Justicia e Instituciones Sólidas) al buscar la protección contra el despido arbitrario y promover la libertad sindical. Estas medidas buscar fortalecer una mayor justicia en el entorno laboral y contribuyen a construir instituciones más justas y responsables, protegiendo los derechos fundamentales de los trabajadores y promoviendo una mayor cohesión social.
7. Para reforzar la protección de los derechos fundamentales de los servidores públicos en una reforma laboral futura, se sugiere optimizar los mecanismos de supervisión y control. Esto implicaría establecer sistemas de vigilancia que monitoreen la contratación bajo contratos indefinidos, evitando el uso indebido de contratos temporales o de prestación de servicios. Además, la introducción de auditorías independientes y protocolos de igualdad y no discriminación podría ayudar a prevenir conductas de favoritismo y discriminación en los procesos de selección y ascenso.
8. En cuanto a la libertad sindical y la negociación colectiva, sería recomendable implementar mayores garantías que promuevan la afiliación a sindicatos y la negociación de condiciones laborales en el ámbito público. Extender el derecho a la negociación colectiva a todos los empleados públicos, con excepción de quienes ocupen altos cargos directivos, y establecer tribunales laborales especializados para tratar casos de despidos injustificados, fortalecería la capacidad de los sindicatos para proteger los derechos de los trabajadores y garantizar una mayor equidad en el ámbito laboral.
9. Para incrementar la transparencia en los procesos de contratación, se sugiere utilizar plataformas digitales que faciliten el seguimiento en tiempo real y permitan la participación activa de la sociedad civil y los sindicatos. También es esencial implementar programas de formación obligatoria sobre derechos laborales y humanos para todos los empleados públicos, especialmente para aquellos en cargos de liderazgo, con el fin de asegurar que conozcan y respeten los derechos laborales.
10. La incorporación de mecanismos alternativos de resolución de conflictos, como la mediación, conciliación y arbitraje, podría proporcionar soluciones más rápidas y efectivas para las disputas laborales. Estos métodos no solo aliviarían la carga de los tribunales laborales, sino que también promoverían una cultura de resolución pacífica de conflictos y mejorarían el uso de los recursos judiciales, favoreciendo un entorno laboral más equitativo y justo.

Conclusiones

La propuesta de reforma laboral en Colombia, promovida por el Gobierno actual presenta cambios significativos como la priorización de contratos a término indefinido para ofrecer mayor estabilidad laboral, ajustes en los recargos salariales, la regulación del trabajo en plataformas digitales, y el refuerzo de la libertad sindical y la igualdad. Además, se incrementan las protecciones contra despidos arbitrarios, se mejora la conciliación entre el trabajo y la vida personal mediante licencias más extensas y horarios flexibles, y se ajustan los salarios y prestaciones. También se fomentan programas de formación continua para los trabajadores.

En contraste, la propuesta de reforma laboral en España para 2024 se centra en la reducción gradual de la jornada laboral de 40 a 37,5 horas semanales sin disminuir el salario, con el objetivo de mejorar la calidad de vida y la productividad. Aunque ambas reformas tienen el propósito de fortalecer la estabilidad laboral y la protección de derechos, lo hacen de maneras diferentes: la reforma colombiana se enfoca en restaurar derechos y regular el trabajo en plataformas digitales, mientras que la reforma española prioriza la reducción de la jornada laboral.

La reforma laboral colombiana tiene el potencial de mejorar la protección de los derechos de los servidores públicos y está alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, ya que busca promover un trabajo decente y reducir las desigualdades.

Luego de abordar la presente ponencia, es preciso establece que:

1. La reforma se enfoca en darle prioridad a la aplicación de contratos a término indefinido, lo cual garantiza una mayor seguridad laboral para los empleados del sector público. El objetivo de este cambio es brindar mayor estabilidad y seguridad laboral a los empleados, al reducir la incertidumbre que suele estar presente en los contratos temporales. Esto permitirá un entorno laboral más predecible, brindándoles tranquilidad y confianza en su futuro profesional.
2. Además, la reforma trae consigo cambios significativos en los recargos salariales al establecer un incremento del 100% en la remuneración por laborar los días domingos y festivos. El de esta medida es mejorar las condiciones económicas de los empleados

- públicos al asegurar una remuneración equitativa por el trabajo realizado en horarios no convencionales y reconocer adecuadamente el esfuerzo adicional durante días festivos.
3. A pesar de que los servidores públicos no se ven directamente afectados por la regulación de plataformas digitales, dicha regulación establece un marco normativo que podría influir indirectamente en el manejo de las contrataciones y subcontrataciones dentro del sector público. Esta regulación podría tener un impacto en las prácticas del sector público al garantizar la protección de los derechos laborales de todos los trabajadores, sin importar el tipo de contrato que tengan, debido a su amplio alcance.
 4. Además, se debe destacar el fortalecimiento de la afiliación sindical y la negociación colectiva como otro aspecto fundamental de la reforma. El objetivo de la propuesta es agilizar la estructura sindical y mejorar las condiciones para llevar a cabo negociaciones de acuerdos laborales en el ámbito público. No obstante, esto también podría derivar en tensiones con la administración pública, sobre todo en lo que respeta a los convenios laborales y posibles disputas entre trabajadores y trabajadores.
 5. En cuanto a la igualdad y no discriminación, la reforma implementa acciones para prevenir prácticas discriminatorias y fomentar un entorno laboral más justo. Esto es especialmente importante en el ámbito público, ya que ocasionalmente se pueden detectar prácticas de contratación y promoción injustas. El objetivo de la reforma es garantizar que cada servidor público pueda desempeñar sus funciones en un ambiente sin favoritismos ni discriminación, fomentando así la equidad de oportunidades para todos.
 6. Además, la propuesta fortalece los mecanismos contra los despidos injustificados al establecer criterios más rigurosos para que los obstáculos demuestren su justificación. De esta manera, se garantiza que todos los despidos tengan una justificación clara, lo cual brinda mayor seguridad laboral a los trabajadores del sector público y evita decisiones arbitrarias que podrían perjudicarles.
 7. Además, la reforma también implementa licencias parentales de mayor duración y horarios más flexibles, lo cual beneficia a los empleados públicos al permitirles conciliar de manera más efectiva su vida laboral con la personal. Estas mejoras ayudan a mejorar el bienestar general de los empleados y aumentar su satisfacción en el trabajo, lo cual permite que exista un equilibrio más saludable entre sus responsabilidades laborales y personales.

8. La reforma también resalta el aumento en el salario mínimo y las mejoras en las prestaciones sociales. Estas modificaciones garantizan que los empleados del sector público obtengan una remuneración apropiada y equitativa acorde con la situación económica actual, lo cual fortalece el bienestar social y eleva la calidad de vida.
9. En resumen, la propuesta de reforma laboral en Colombia de 2024 tiene como objetivo modernizar y humanizar las relaciones laborales en el sector público. Al centrarse en la estabilidad laboral, mejorar los salarios y promover la igualdad, la reforma busca establecer un entorno de trabajo más justo y productivo. Para lograr estos objetivos, es esencial implementar las medidas con precisión y mantener una colaboración continua entre el Estado, los trabajadores y otras partes interesadas.
10. En comparación, la reforma laboral en España para 2024 pretende reducir gradualmente la jornada laboral de 40 a 37,5 horas semanales sin reducir el salario, con el fin de mejorar la calidad de vida y la productividad de los trabajadores. Esta medida podría fomentar la creación de empleo al requerir más personal para cubrir las horas no trabajadas. No obstante, enfrenta resistencia por parte de empresarios que solicitan incentivos para compensar la pérdida de horas de trabajo. A pesar de estas tensiones, la reforma cuenta con el respaldo de sindicatos y otros actores sociales, que la ven como una oportunidad para avanzar hacia un modelo laboral más justo y sostenible en España.
11. Finalmente, la reforma laboral colombiana apoya varios Objetivos de Desarrollo Sostenible, como el Trabajo Decente y Crecimiento Económico y la Reducción de Desigualdades. Esto indica que busca crear un entorno laboral más equitativo y en línea con los principios de desarrollo sostenible. Si se aprueba en su totalidad, será crucial realizar una evaluación continua para asegurar que se alcancen los objetivos propuestos y ajustar las políticas según sea necesario. La retroalimentación de los servidores públicos y de otras partes interesadas será fundamental para mejorar y ajustar las medidas basándose en su efectividad práctica.
12. La inclusión de mecanismos alternativos de resolución de conflictos, como la mediación y el arbitraje, en la reforma laboral representaría un avance significativo en la gestión de las controversias laborales en Colombia. Estos mecanismos ofrecerían formas más rápidas y menos costosas de resolver conflictos en comparación con los procesos judiciales tradicionales. Al aliviar la carga de los tribunales laborales, fomentarían un entorno laboral más colaborativo y basado en el diálogo. Esto mejoraría las relaciones

entre empleadores y trabajadores y contribuiría a un ambiente laboral más equilibrado y justo, promoviendo una cultura de resolución pacífica de conflictos.

Referencias

ANDI. (2024). *Cartilla sobre la reforma laboral 2024*. ANDI. <https://www.andi.com.co/Uploads/Cartilla%20sobre%20Reforma%20laboral%20y%20relaciones%20de%20trabajo%20VF.pdf>

Cámara de Comercio de Sevilla. (2024, May 8). *Reforma Laboral 2024: Nuevos Cambios y Normativas Laborales en Vigor - Escuela de Negocios | Cámara de Comercio de Sevilla*. Escuela de Negocios de la Cámara de Comercio de Sevilla. Retrieved August 31, 2024, from <https://en.camaradesesevilla.com/reforma-laboral-2024/>

Centro de Estudio Sociales y Laborales CESLA. (2024, MAYO). *Cartilla sobre la Reforma Laboral 2024*. ANDI. Retrieved August 30, 2024, from <https://www.andi.com.co/Uploads/Cartilla%20sobre%20Reforma%20laboral%20y%20relaciones%20de%20trabajo%20VF.pdf>

Loggro S.A.S - LOGGRO. (2024). *Lo aprobado en la nueva Reforma Laboral y otros cambios*. Loggro. Retrieved August 31, 2024, from <https://loggro.com/blog/articulo/lo-aprobado-en-la-nueva-reforma-laboral-y-otros-cambios-en-el-2024/>

Ministerio de Trabajo. (2024, Junio 24). *23 artículos aprobados del proyecto de ley de reforma laboral - Ministerio del trabajo*. MinTrabajo. Retrieved August 30, 2024, from <https://www.mintrabajo.gov.co/comunicados/2024/junio/23-articulos-aprobados-del-proyecto-de-ley-de-reforma-laboral>

Moran, M. (2021). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Reducir las desigualdades entre países y dentro de ellos - Desarrollo Sostenible. Retrieved August 31, 2024, from <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/inequality/>

Andrés Augusto Martínez Olmos. Profesional Universitario, Alcaldía de Puerto Boyacá. Especialista en Derecho laboral y relaciones industriales y Derecho administrativo. Correo electrónico: abogadoandresolmos@gmail.com

Moran, M. (2021). *ODS. Paz y justicia - Desarrollo Sostenible*. Retrieved August 31, 2024, from <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/peace-justice/>

Moran, M. (2021). *ODS. Alianzas - Desarrollo Sostenible*. Retrieved August 31, 2024, from <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/globalpartnerships/>

Moran, M., & Belver, M. (2021). *Objetivos de Desarrollo Sostenible. Crecimiento económico - Desarrollo Sostenible*. Retrieved August 29, 2024, from <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

ODS. (2020, December 10). *Objetivos y metas de desarrollo sostenible - Desarrollo Sostenible*. Retrieved August 29, 2024, from <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-development-goals/>

OIT. (n.d.). *Igualdad y discriminación | International Labour Organization*. ILO. Retrieved August 31, 2024, from <https://www.ilo.org/es/temas/igualdad-y-discriminacion>

OIT. (2020). *Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*. NORMLEX Information System on International Labour Standards. Retrieved Agosto 20, 2024, from https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:70002:0::NO::P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3947792,3

SESAME. (2024, July 15). *Reforma Laboral 2024: Nuevas normativas y obligaciones*. Sesame HR. Retrieved August 31, 2024, from <https://www.sesamehr.es/blog/reforma-laboral-espana/>

Arrieta-Burgos, Sepúlveda, C., Hurtado, 1, Restrepo, J. Jaramillo, T. (2023). *Encuesta de Relaciones Laborales Colectivas EALI 2023*. Centro de Estudios Sociales y Laborales de la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia ANDI. from <https://www.andi.com.co/Uploads/En%C3%A1n%20Arrieta%20Burgos.pdf>

Castaño Velez, E., López Castaño, H., & Rhenals Monterrosa, R. (2004). La reforma laboral de 2002 y sus impactos: in medio stat virtus.

Mejía, LF (2023). Análisis y recomendaciones sobre las reformas laborales y pensionales. Bogotá: Fedesarrollo. 11p. from https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/4435/Report_Marzo_2023_Mej%C3%ada.pdf?sequence=1&isAllowed=y

MINISTERIO DE TRABAJO (2023). *Proyecto de Ley de Reforma Laboral “Trabajo por el Cambio”* (Articulado).from <https://www.mintrabajo.gov.co/comunicados/2023/marzo/se-radico-proyecto-de-ley-de-la-reforma-laboral-del-gobierno-del-cambio>

Gobierno de Colombia. (2023). Untitled. Camara de Representantes. Retrieved August 31, 2024, from https://www.camara.gov.co/sites/default/files/2023-03/P.L.367-2023C%20%28REFORMA%20LABORAL%29_1.pdf

ICP OBSERVATORIO LEGISLATIVO. (2023, MAYO). *Reforma laboral: Barreras de acceso mercado laboral en Colombia*. ICP. Retrieved September 1, 2024, from <https://icpcolombia.org/reforma-laboral-barreras-de-acceso-al-mercado-laboral-en-colombia/>

INSTITUTO DE CIENCIA POLITICA HERNAN ECHAVARRIA OLOZAGA. (2023, Diciembre 7). *Analisis de la Reforma Laboral del Gobierno del presidente Gustavo Petro*. ICP. Retrieved Agosto 20, 2024, from <https://icpcolombia.org/wp-content/uploads/2023/12/Recomendaciones-y-analisis-de-la-reforma-laboral-para-el-Congreso-de-la-Republica.pdf>