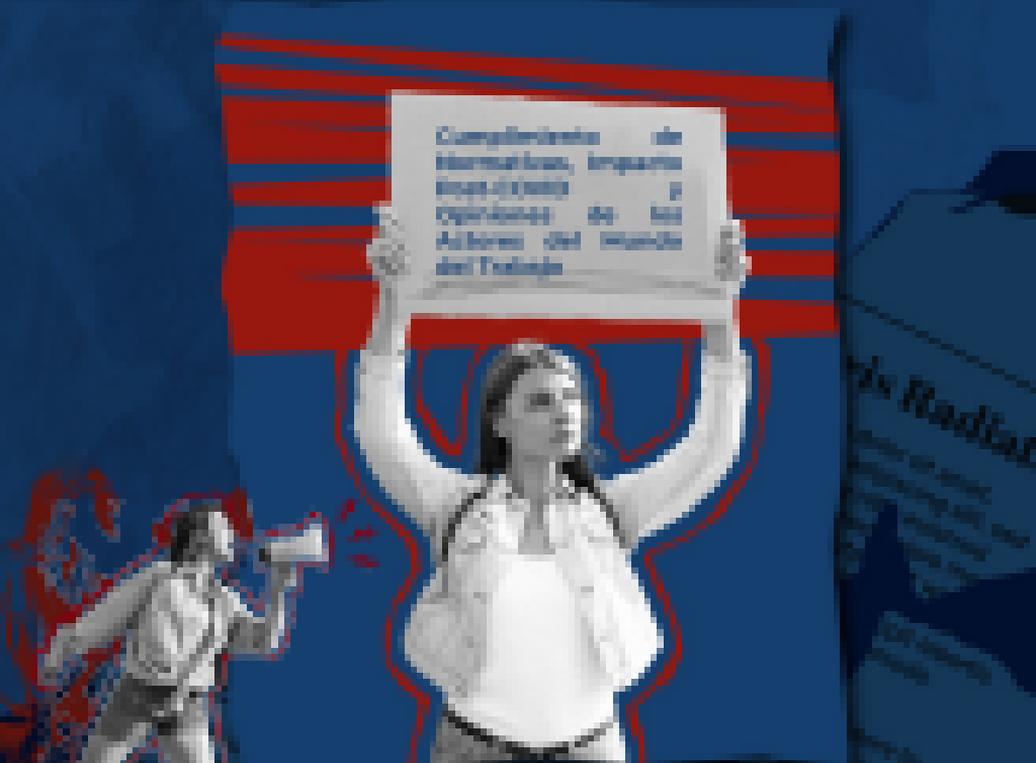
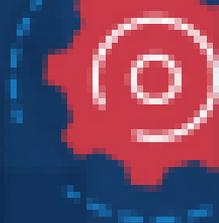


ANÁLISIS COMPARATIVO DE REFORMAS LABORALES EN PERÚ, COLOMBIA Y ECUADOR



OBSERVATORIO
LATINOAMERICANO DE POLÍTICAS
LABORALES



INFORME ESPECIAL 21

Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSTTA)

Secretaría de Ejecución (SE)

David Rodríguez - Presidente

Francisco Jiménez - Presidente Adjunto

Yael Torres - Presidente Adjunto

Roberto Prieto Ruiz - Secretario General

Clara Patricia de Silva - Secretaría de Formación y Educación Sindical

Mauro Torres - Secretaría de Asesoría Asesora

Comisión y Redacción: Rafael Barrios y Natalia Peña

Revisión y Edición: Felipe Peña

Maquetación y Diagramación: Cristian Rodríguez

Todos los derechos reservados © 2021.

Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas

Buenos Aires, Argentina, CP1000, Montevideo, Uruguay, www.cstta.org

Noviembre 2021

INTRODUCCIÓN

El presente documento del Observatorio Laboral de las Américas es un análisis sobre las principales reformas y propuestas de reformas propuestas en los sistemas legislativos de tres países de la región: Colombia, Ecuador y Perú. Estas países transitarán por procesos políticos, sociales y económicos que comportarán cambios en la forma de actuar al respecto al Trabajo y la participación de los sujetos protagonistas de la relación laboral: empleadores, trabajadores y el Estado, actuando a la forma de cómo funcionan los sistemas de protección y garantía, protección, además del contexto político, las actuaciones de la crisis económica y sanitaria causada por la pandemia de COVID-19 en las condiciones de vida de las personas.

Los retos y desafíos para los Gobiernos en el establecimiento de una agenda de recuperación de América surge un reconocimiento formal en leyes que atiendan las problemáticas estructurales que los países siguen de acción conjunta respecto al reconocimiento de los derechos laborales, flexibilización de las condiciones laborales con reducción de Derechos Individuales referente al contrato de trabajo, estabilidad laboral, salario, jornadas de trabajo, prestaciones sociales y seguridad social, así como el abordaje de las nuevas dinámicas laborales con las transformaciones tecnológicas, de Derechos Individuales referente al contrato de trabajo, estabilidad laboral, salario, jornadas de trabajo, prestaciones sociales y seguridad social, así como el abordaje de las nuevas dinámicas laborales con las transformaciones tecnológicas.

Este informe analiza una situación de la adecuación normativa tras el desarrollo de las condiciones laborales y la economía de los países impulsada por los efectos de la pandemia en el año 2020, y una indagación en el papel y las posiciones los actores – con énfasis en los sindicatos – en los procesos de negociación, consulta y diálogo tripartito, que tienen un peso relevante en el fortalecimiento de la democracia. El estudio aborda la interacción de los cambios legislativos y las propuestas de Reformas Laborales para enfrentar los tiempos de crisis y recuperar al Trabajo Decente en la normativa desde el marco de las Normas Internacionales del Trabajo, las Recomendaciones de los Organos de Control de la OIT y de otros marcos los Internacionales, y los estándares de los derechos de máxima protección del Empleo Justo en materia laboral.

CAPÍTULO 1

CONTEXTO POLÍTICO EN PERÚ, COLOMBIA Y ECUADOR

1.1 PANORAMA SOCIAL Y POLÍTICO DE PERÚ EN TIEMPOS RECIENTES

Perú es un país con 33,3 millones de habitantes aproximadamente, una tasa actual de pobreza monetaria que afecta al 23% de las personas, una tasa de desempleo que en el 2022 alcanzó al 8,9% e informalidad que para 2022 se aproximaba en al 79% aproximadamente. Desde 2010 hasta la fecha ha tenido 6 presidentes, desde Pedro Pablo Kuczynski, Martín Vizcarra, Manuel Merino, Francisco Sagasti, Pedro Castillo, hasta Dina Boluarte.

Desde 2010 el sindicalismo peruano denunció con intensidad las injusticias sociales, las violaciones de derechos laborales, acciones erróneas, jornadas de movilización para exigir entre otras, garantías para el movimiento sindical, respeto por los derechos de los trabajadores, fortalecimiento del sistema de inspección laboral y la eliminación de la ley de tercerización entre otras peticiones, acompañadas con medidas de huelga implementadas por la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), la Central Sindical de Trabajadores del Perú (CUT) y diversas organizaciones de la sociedad civil.

El 15 de junio de 2021 fue elegido Pedro Castillo como nuevo presidente de Perú para el periodo 2021-2026, con el voto de las sectores populares, los partidos progresistas y las organizaciones sindicales, obteniendo el 50,9% de los votos, mientras que Fujimori logró el 48,0%.

El 15 de junio de 2022 fue elegido Pedro Castillo como nuevo presidente de Perú para el periodo 2022-2028 con el voto de los sectores populares, los partidos progresistas y las organizaciones sindicales, obteniendo el 50,9% de los votos, mientras que Fujimori logró el 48,0%.

A finales de diciembre de 2022 Castillo anunció la decisión de constituir un Gobierno de unidad y con ello la disolución del Congreso, con consecuencia de abandonar las funciones legislativas y una reorganización del sistema de justicia del Perú. Estas acciones fueron rechazadas por el legislativo, que rechazó la sucesión del presidente, se dio un abstencionismo rotundo además que acortó el cargo la vicepresidente Dina Boluarte. Posteriormente el 07 de diciembre fue anunciado por el Ministerio Público el inicio de procesos de delitos de corrupción.





Tras el ascenso del presidente Castillo, el país vivió días de fuertes protestas contra el Gobierno de Daniel Barbosa, donde miles de personas marcharon exigiendo que la presidencia encargada renunciara y una nueva junta del Congreso asumiera. Distintos sectores sociales y políticos denunciaron las múltiples denuncias de manifestantes muertos en las calles ocasionadas por falta de pruebas, convirtiéndose que el mandato del presidente Castillo "significó un avance en materia de los reclamos sociales que exigen los gobiernos de subgobernadores en el país, los cuales, según ellos, fueron delegados desde la dimisión de Alberto Fujimori y Chabelita Hinojosa".

1.1 PANORAMA SOCIAL Y POLÍTICO DE ECUADOR EN TIEMPOS RECIENTES

En febrero de 2008, Gobierno Lasso, Narayana y política de centro derecha, ganó las elecciones presidenciales, convirtiéndose a la vez Hinojosa (formalista se convirtió) por el movimiento de las políticas manifestadas y la firma de un acuerdo con el Fondo Monetario Internacional (FMI), el cual incluía medidas de austeridad para manejar la deuda externa. El poder de la asamblea nacional suplen los poderes de la asamblea contra el Gobierno, más pronto se enfocó a protestas de sectores agrícolas y de la Confederación de Nacionalidades Indígenas del Ecuador (CONAIE).

En junio de 2008 se convocaron al Foro Nacional Indígena por el CONAIE, un proceso por el movimiento social, la construcción infantil, la construcción de las comunidades, la falta de presencia social en comunidades campesinas y la falta de oportunidades para las jóvenes. El país finalizó con un acuerdo con el gobierno para con un país polarizado.

El movimiento de la violencia, que aún el Ecuador como el país más violento de la región, por un lado de "Shirley Fajardo", deterioraron la imagen de Lasso. A principios de 2008, en la época electoral nacional "Caso Narayana", Shirley Correa Ordoñez, esposa de Lasso, se vio envuelta en acusaciones de corrupción en empresas públicas, y esto condujo al primer juicio político de un presidente ante la Asamblea Nacional desde la aprobación de la Constitución de 2008. Sin embargo, Lasso absolvió el parlamento al día siguiente de haberlo el juicio en su contra, utilizando la figura de "inmune absoluta".

Esta fractura abolió las elecciones legislativas y presidenciales, marcadas por el ascenso de figuras políticas. En agosto de 2008, una Coalición, encabezada por el partido del exgobernante Rafael Correa y Álvaro Noboa, venció al partido conservador Acción Democrática Nacionalista (ADN) hijo del magro y conservador presidente Álvaro Noboa, para ser la primera vuelta. El 15 de octubre, Narayana ganó un segundo vuelta.



1.3 PANORAMA SOCIAL Y POLÍTICO DE COLOMBIA EN TIEMPOS RECIENTES

Entre el 25 de noviembre de 2019 y el 25 de febrero de 2020, algunas versiones de la realidad colombiana se manifestaron consecutivas por el Comité Nacional de Fianza, un mecanismo extraordinario de medidas propuestas por el entonces presidente Iván Duque. Las medidas incluyen reformas fiscales y laborales, así como cambios en el sistema de pensiones y en el sector de la salud, que afectaban principalmente a trabajadores y otras clases medias bajas.

En octubre 2020, el Comité Nacional de Fianza nuevamente convocó a la ciudadanía en nombre de una propuesta de reforma tributaria presentada por el ministro de Hacienda de Duque, que afectaba principalmente a la clase media, en plena crisis económica ocasionada por las medidas de confinamiento durante la pandemia de COVID-19. “El modelo social” como se le conoció a las propuestas, se conoció por cuatro meses, primero especialmente por juicios de sectores populares, los fiscales, identificados delincia, organizados en lo que se denominó “Olimpo Uno”. La violenta respuesta del Gobierno de Duque después el 23 de abril de 2020 y el 23 de junio de 2020, en relación 80 personas muertas, 1.000 heridos, 80 lesiones sexuales, 1.800 detenciones arbitrarias, 1.000 casos de violencia física, 28 casos de violencia sexual. Esto es de violencia generó gran dolor para la imagen de Iván Duque, y para la misma en general. La tragedia de la población, además de cambios y con la esperanza de superar las profundas desigualdades de país, eligió a Gustavo Petro, candidato del Frente Popular, presidente de Colombia para el periodo 2022-2026.

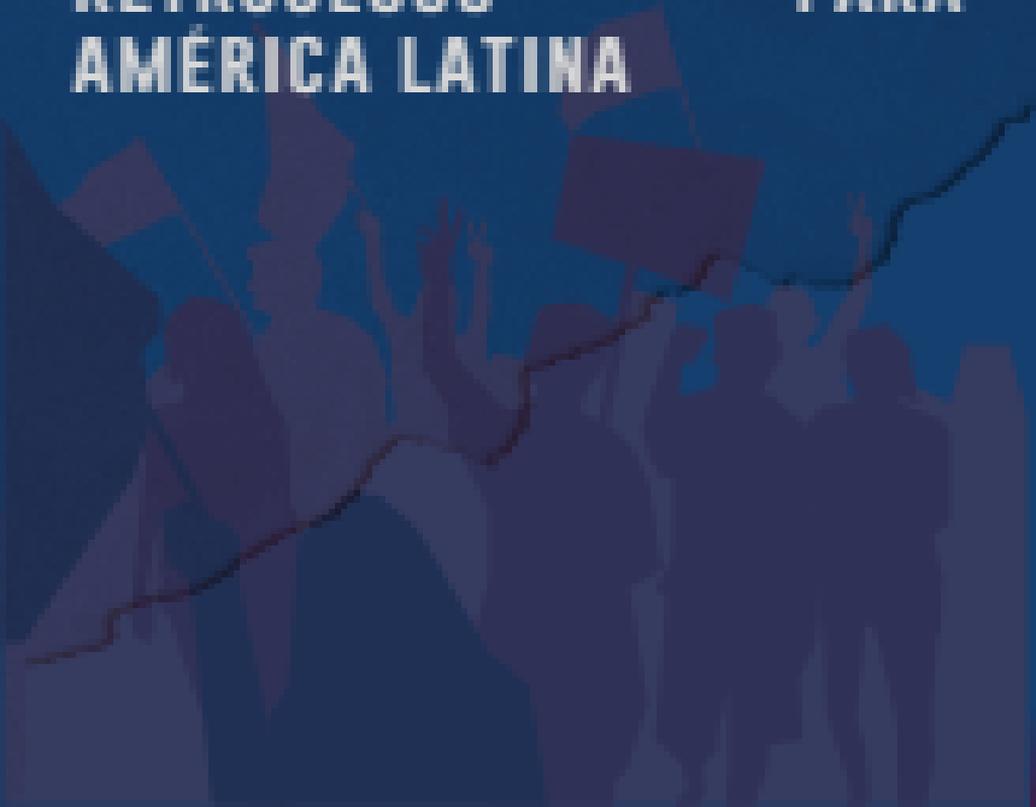
Desde llegó a la presidencia con la promesa de realizar una serie de cambios que llevarían a Colombia a convertirse en potencia mundial de la vida y a superar la desigualdad histórica y estructural, a través de tres grandes fundamentos: Cambio con las mujeres, Economía para la vida y Democracia Inteligente, y seguridad humana para la vida y la paz.

Aunque sus propuestas no han avanzado debido a la oposición conservadora. Petro busca reducir la desigualdad, mejorar servicios públicos y cumplir con el Acuerdo de Paz de 2016. Sin embargo, ante los retos de pasar de la guerra, su gobierno enfrenta críticas por supuestas irregularidades en la financiación de campañas. Aunque se han implementado estrategias anticorrupción, la transparencia de recursos es limitada, y hay preocupaciones sobre la constitución de nuevos acuerdos. En resumen, el gobierno de Petro enfrenta desafíos significativos en la implementación de sus promesas de cambio y lucha contra la corrupción.



CAPÍTULO 2

REFORMAS LABORALES EN PERÚ, ECUADOR Y COLOMBIA. AVANCES Y RETROCESOS PARA AMÉRICA LATINA

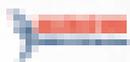


2.1 PERÚ

2.1.1 DESCRIPCIÓN DEL ANTEPROYECTO DE CÓDIGO DE TRABAJO DE PERÚ

Pluripartidariamente deben promoverse diversas formas de deliberación de un Código de Trabajo que no se conciben en un proceso deliberativo de forma tradicional política que ha estado al guiso en particular, con comisiones ad hoc para el Poder Ejecutivo y un escenario de paralización que afectó la institucionalidad laboral ya presente en algunos hechos como el propio el anteproyecto de código de trabajo propuesto por el Gobierno Nacional en abril de 2022, tras un Decreto supremo que modificó la norma laboral en cuanto a las relaciones laborales de trabajo y finalmente, un proyecto de ley de reforma laboral enviado ante el Congreso de la República. El anteproyecto de Código de Trabajo contiene precisiones en materia de principios e intranscendibilidad de derechos, fomento de la economía colectiva y primacía de la realidad, incorpora artículos de género, interculturalidad, derechos humanos, derechos del sector de trabajadoras con discapacidad y reintegración de la interculturalidad, un correspondencia con la estructura actual de contratos de duración determinada, plantelarios simplificar de nuevo con la modalidad de contratación determinada y naturaleza temporal. Para describirlo más a detalle, describiremos algunos de sus principales elementos en materia de relaciones individuales y colectivas de trabajo y algunos de los ministerios e instituciones que intervienen con el Decreto y el Proyecto de Ley.

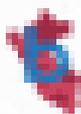




ELEMENTOS DE DERECHO INDIVIDUAL EN LA PROPOSITA DE REFORMA:



En materia de teletrabajo, el Anteproyecto hace mención a la igualdad de derechos entre teletrabajadores y operarios, no se encuentran bajo esta modalidad y anticipo que los costos de la prestación del trabajo en esta caso serán asumidos por el empleador, conforme a una encuesta aplicada entre las partes, además de que se reconoce la discriminación laboral asociada como un elemento de riesgo del trabajador.



En materia de contratación de trabajadores, el texto contempla un artículo 161 que la "Contratación temporal de personal solo está permitida para la ejecución de actividades de naturaleza temporal, [...] planteando un escenario que limitaría a los procesos de contratación o contratación de trabajadores, la propuesta normativa desarrolla un artículo la figura de Empresa de Servicios Temporales y otros procesos de contratación, permitiendo estos procesos en los cuales la contratación de trabajadores se termina realizando a través de un tercer y no de la empresa usuaria, esta propuesta no resulta conveniente, aunque un embargo debe considerarse que en el art. 70 la responsabilidad recae en la empresa usuaria.



Frente al despido sin justa causa, contemplado en el art. 162 del anteproyecto, se declara que será todo todo despido que se base en hechos materialmente inexistentes o falsos, o en casos no previstos legalmente o no previstos en juicio y el trabajador sin permitir al trabajador en derecho de defensa en el procedimiento de despido, lo cual resulta positivo para salvaguardar derechos de los trabajadores. Contempla además como la retención fidei de pago, retaje de categoría, entre otros, falta a la prestación de la salud y seguridad en el trabajo, entre otros, como actos hostiles contra el trabajador.

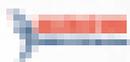


Se refuerza el contenido de derechos indeterminados, anticipando limitaciones legales al caso de contratos determinativos.



ELEMENTOS DE DERECHO COLECTIVO EN LA PROPUESTA DE ANTEPROYECTO:

- a. Se reconocen en el artículo 1 al derecho de trabajadores y trabajadoras, sin distinción de sus condiciones organizacionales sindicales, afiliados o no y desarrollando actividades sindicales, así como al derecho de afiliación diversa a federaciones y confederaciones¹⁷ y al derecho de formar sindicatos de grupos de empresas y de ramales productivos o ramos de subindustrias.
- b. Se garantiza la aplicabilidad del fuero sindical para los delegados de las organizaciones sindicales, federaciones y confederaciones, prohibiéndose la aplicación de éste a través de convenciones colectivas.
- c. El reglamento sindical operará de forma paritaria con la rama productiva.
- d. De igual forma contemplará en sus artículos 18 la entrega de información sobre la situación económica y laboral de la empresa en relación de la negociación colectiva.
- e. Estipula de igual forma algunas alteraciones en relación con el ejercicio de huelga que contempla y la prohibición de implementar penalidad de suspensión de manera efectiva o simbólica, para realizar las actividades de los trabajadores en huelga y en general, sin realizar cualquier actividad que impida o obstruya al libre ejercicio de la huelga.
- f. Facilita al traslado de la rama sindical para federaciones y confederaciones (artículo 18-1).
- g. Elimina el artículo 83 del Código de Trabajo actual, que estipula requisitos que obstruían la consecución de la huelga.
- h. Hace expresa la prohibición de que al implementar suspensión de manera efectiva o simbólica a trabajadores en huelga así como cualquier acto que impida o obstruya al ejercicio del derecho.
- i. En el artículo 18-2, se advierte que al permitir la abstención y/o renuncia no sería representativo por la organización sindical ni sus representantes en el momento total de trabajadores del ámbito para efectos de determinar si un ejemplo con el respecto de la mayoría absoluta en caso de abstenciones, renunciadas con el artículo 83 actual, salvo que el estatuto de la organización sindical admita expresamente su afiliación.



J. Otro elemento relevante del Proyecto de Código, que además coincide con parte con el Sistema Supremo, es la ampliación del fomento al uso de formas laborales, entendido además que se seguirá considerando a los trabajadores sindicalizados despididos - excepto despidos no sancionados por justificación o que hubieran denunciado estos antedichos- - para evitar que se use el despido discriminatorio o antedichos como medida para perjudicar la afiliación a la organización y afectar estos los actos de participación sindical.

ASPECTOS DIFERENCIALES PARA DISTANCIA DE LA REFORMA LABORAL PERUANA

Es importante destacar que el Gobierno del presidente Castillo aprobó el 26 de julio de 2022 el Decreto Supremo No. 004 2022 que modificó algunas partes de la promoción del empleo, pero más importante aún, modificó el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (RLCCT) al incluir de aplicación supletoria al sector público y a su vez reglamentó algunas materias, varias de las cuales se contemplan en el proyecto del Proyecto de Código de Trabajo. Son ejemplos de estas disposiciones:

- A.** La afiliación de los trabajadores de manera directa a Sindicatos o Confederaciones cuando los sectores laborales.
- B.** Se permite acceder a la posibilidad crear una tipo de organizaciones sindicales, lo cual es diferente de estructura permitida la promoción de la organización.
- C.** Se prohíbe expresamente que el personal que participa en una huelga pueda ser reemplazado de forma directa o indirecta.
- D.** Genera lineamientos y áreas de política para la generación de bienestar, protección social, sustentabilidad económica, transformación digital, bienestar la estrategia de prevención y atención contra la Covid-19 y el programa Trabajo Vero para la generación de empleo formal temporal.
- E.** Impulsar la movilidad hacia una economía baja en carbono y con oportunidades de adaptación.
- F.** Defender y promover la democracia y los derechos humanos en las formas globales, regionales y subregionales, y reducir la desigualdad y proteger los derechos y aspiraciones de todos, y en particular de la población vulnerable, las mujeres y las personas



3.1.8 PROYECTO DE LEY 4463/2023-CE

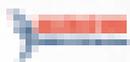
Tras una anterior consulta en las mismas condiciones de proyecto de ley, el Consejo del Trabajo y el Parlamento en 2022 y 2023, los representantes de la Comisión de Participación Comunitaria han presentado el Proyecto de Ley 4463/2023-CE que tiene como título Ley del Código de Trabajo y recoge la fórmula legal y la responsabilidad de mantener el Anteproyecto de Código de Trabajo elaborado por la Comisión Intersectorial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Algunos elementos a destacar:

- a. Establece como Principios del ordenamiento laboral, los cuales son un sistema constitucional como el derecho a la insurrección de trabajadores y trabajadoras, la preferencia de norma más favorable y de las condiciones más favorables, la igualdad ante la ley y la primacía de la realidad ante las formas jurídicas.
- b. Eleva el salario mínimo, establece las vacaciones y la antigüedad.
- c. Contiene una importante reforma en la flexibilización de servicios y un tratado de trabajo en servicios esenciales y servicios mínimos, proceso de ahorro, mantenimiento de salarios de servicios, bases para la negociación colectiva, etapas y partes en la realización de los pliegos de peticiones, libertad sindical y autonomía, asociaciones sindicales, Frex y licencias sindicales, proceso de libertad sindical y partes en relación con la insurrección y aplicación del convenio colectivo.

Es importante señalar que el proyecto presenta múltiples semejanzas con el proyecto de Código, siendo mayoritariamente propuesto, aunque con algunas partes de nueva creación como la flexibilización de servicios, asociación sindical autónoma de algunas ramas como la negociación colectiva.





2.1.3 PROCESO DE CONSULTA, DIALOGO SOCIAL Y OTROS MECANISMOS PARTICIPATIVOS PARA LA CONSTRUCCION DE LAS PROPUESITAS DE REFORMA NORMATIVA EN MATERIA LABORAL.

Fue en los años un país de constantes intentos de reformas en materia laboral, uno de los más importantes hitos en materia de 2000 a través del Congreso de la República se conformó a una Comisión de Expertos la elaboración del Anteproyecto de Trabajo para el país para posteriormente en 2004 y 2006 pasar su conocimiento a diversos actos al Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTEPE). En el 2009 se realizó exitosamente una gran debate del sistema de pensiones, para su implementación un programa con pocas personas pensionadas y una tasa de trabajadores informales bastante alta, reformas importantes para cerca de 11 millones de personas que tiene a requerir formalización laboral para acceder en la vía del trabajo decente y del cumplimiento de algunas normativas laborales internacionales. Entre las consecuencias del proceso también se encuentran la propuesta alternativa de proyecto de ley del régimen laboral aparte presentado por la fuerza de trabajo para el progreso (FOT) en diciembre de 2009, sustentado por un sector más conservador.

Finalmente, para iniciar en 2010 el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo del Perú plantó un anteproyecto de Código de Trabajo, consensado durante inicios de los años noventa en las últimas modificaciones sobre reformas en materia laboral que también partiendo desde con los llamados hechos por el poder judicial, que resultó un elemento oportuno para la importancia de una reforma que facilitara la conciliación para aplicar los procesos judiciales sobre esta materia.

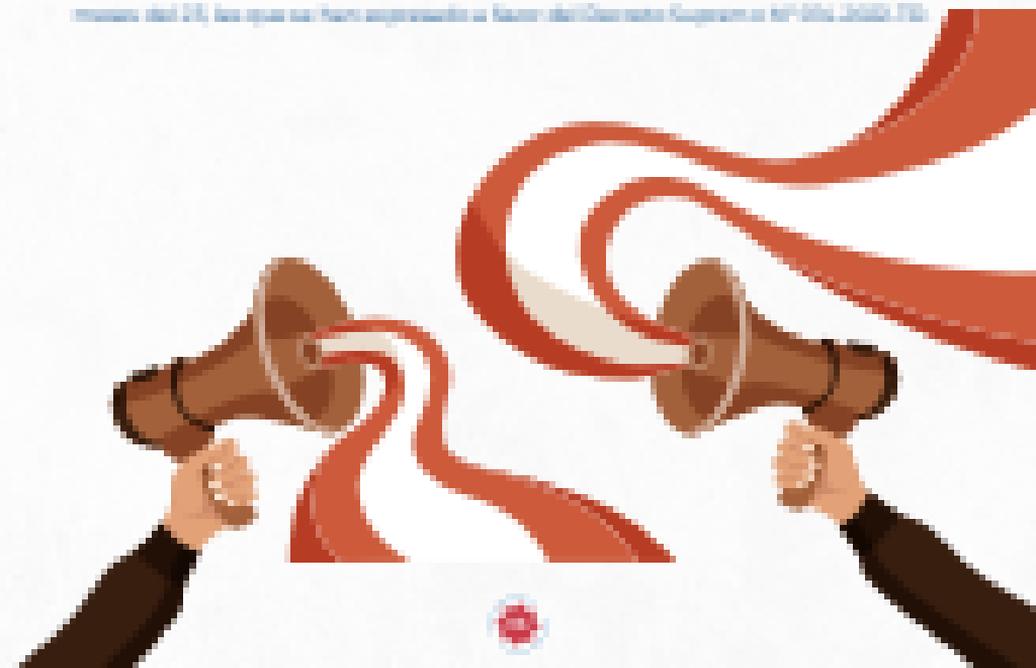
Este proyecto de Código de Trabajo fue presentado ante los representantes de los Centrales Sindicales, a fin de recoger la opinión y analizar cuáles de estos elementos están recogidos en el texto final. Los actores involucrados para ese momento habían acuerdo de que era un formato de Código consensado en un libro, que debía seguir consultas rigurosas para ser consensado en un porcentaje mayor. El espacio ideal para continuar su elaboración era el Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo (CNTEPE), según respuesta directa desde actores Centrales Sindicales, Gremios Empresariales y Gobierno Nacional, ante el cual se realizó la discusión al Anteproyecto de 2009 mediante la cual se constituyó un proceso de reuniones de diálogo para evaluar la viabilidad del contenido del anteproyecto Código de Trabajo. Para tal fin se acordaron analizar algunos ejes temáticos tales como empleo y remuneración, derechos, seguridad social y diálogo social.

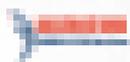


Hay un hecho importante que contextualiza la situación y es que, al igual que ocurrió en el caso de 2018, existió una colaboración para redactar y fortalecer el diálogo social laboral, así al mes de julio de 2019 las grandes empresariales convocaron la suspensión de su participación en el CNTE señalando que la aprobación del documento antes mencionado se frustó con la promulgación del Decreto Supremo N° 004-2019-03.

A pesar de las iniciativas impulsadas por el Gobierno y las primeras reuniones celebradas en la reunión del 15 de mayo, las grandes empresariales decidieron suspender su participación en el CNTE y al igual al Ministerio convocó a las cámaras en diversas reuniones, las reuniones bilaterales con implicaciones en su rol fueron desde finales del 2018, oportunidades en que se llevaron adelante con organizaciones de implicaciones como la Confederación Nacional de Industrias, Empresariales, Etcétera, la Central Nacional de Industrias, la Cámara de Comercio de Lima y la Asociación de Exportadores, los cuales se desarrollaron, entre otros meses de 2019 y mayo de 2019.

De igual forma el Ministerio sostuvo reuniones bilaterales con la Confederación General de Trabajadores del Perú, la Central Sindicalista de Trabajadores del Perú, la Confederación de Trabajadores del Perú y la Central Autónoma de Trabajadores del Perú en los primeros meses del 19, los que se firmó expresando a favor del Decreto Supremo N° 004-2019-03.





A pesar de estos diálogos bipartitos, para mayo de 2022 aún no se habían retomado las reuniones bipartitas. El día de las organizaciones sindicales representadas en el Parlamento y las medidas adoptadas por el Decreto Supremo Nº 004-2022-TR, ampliamente criticadas, así como por limitación a la libertad sindical, la OIT/CEA también manifestó su descontento, para insistir que este Decreto debería ser objeto de consultas bipartitas ante el Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo - CONATE.

Desde septiembre de 2022 el Ministerio de Trabajo de ese momento, Fernando Varela Rodríguez, anunció la reactivación del Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo (CONATE), acordando retomar sus actividades técnicas.

En el marco de los intentos por retomar dichos procesos de diálogo, cambiada en el Congreso una iniciativa de Proyecto de Ley con propuestas de reformas en materia tributaria, la Ley N° 31192 de 2022, el Comité de Diálogo Social presentó al ministro de MTEPE el Proyecto de Ley N° 000000-2022-0004 descrito.

ELEMENTOS Y RECOMENDACIONES INTERNACIONALES QUE REGEN LA REFORMA LABORAL

Entre las Recomendaciones que recoge el subapartado de Código de Trabajo a el Decreto Supremo deben destacarse:

1. Observaciones de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT

En relación con el Convenio 87 de la OIT y demás supuestos aplicables, la Comisión expresó: “Considerando la importancia moral que tiene el diálogo social y la consulta a las organizaciones de empleadores, y de trabajadores en la preparación y elaboración de legislación relativa a las relaciones laborales de trabajo, la Comisión expresa firmemente que, a futuro, el Gobierno asegura la realización de dichos procesos. La Comisión espera que las disposiciones relativas al Decreto Supremo sean debidamente atendidas en el marco del diálogo social bipartito en el seno de la OIT y que todo discrepancia que subsistiera al funcionamiento de dicho órgano se resuelva rápidamente.” (1,2)

Debe señalarse al Gobierno que proporcione informaciones sobre el impacto de las aplicaciones.



Contra el art. 1.º del Decreto 181 se expresa en la Comisión que el desarrollo del Código del Trabajo sea objeto de consultas tripartitas sectoriales y que, en el marco de dicho proceso de diálogo se considere además la tema de medidas económicas para reducir la legislación de formal que se refiera a mano de obra informal dentro de los trabajadores bajo modalidades formativas. Frente al decreto de modificación de un tema de trabajadores en el país, la Comisión trata a que la Comisión trate al Gobierno a que tome las medidas necesarias para reducir las disposiciones parciales de los establecimientos (jefes de mano de obra) al servicio del decreto de regularización, en la ley y en la práctica, de jefes y flujos, en tema del personal de atención y de servicios de la administración pública. La Comisión pide al Gobierno que informe de todo acerca el respecto.

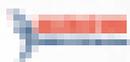
En materia de huelga, la Comisión trata al Gobierno a que tome las medidas necesarias para que la regulación de legalidad de la huelga en el sector privado no correspondiera a la administración del trabajo sino a un órgano independiente. La Comisión expresa que la modificación propuesta en el desarrollo del Código del Trabajo sea objeto de consultas tripartitas sectoriales y le pide que le informe de todo acerca el respecto, considerando con preocupación las indicaciones de los sectores sindicales. La Comisión expresa firmemente que la comisión de apoyo al servicio civil se constituya sin más demora y que se verifique como un órgano independiente. La Comisión pide al Gobierno que proporcione informaciones sobre todo acerca el respecto.

Frente a la situación que ha ocurrido al servicio de huelga en los servicios mínimos en los servicios públicos esenciales, se dice en el CILCO que el desarrollo como debida tema de las modificaciones introducidas por el Decreto Supremo núm. 004-2020-ES, la Comisión recuerda que las divergencias entre las partes sobre el número y ocupación de los trabajadores deberían ser en todo establecimientos sino resueltas por un órgano independiente. La Comisión reitera la necesidad de que la comisión de apoyo al servicio civil se constituya sin más demora y pide al Gobierno que proporcione informaciones sobre todo acerca el respecto.

h. Mecanismos de la República constituida núm. 0052021 de la Corte Interamericana de DDHH

El artículo 81 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2020-ES, establece las medidas para la declaración de la legalidad de la huelga. Dicha materia se encuentra en un momento





en la forma de los verbales por la Secretaría del Tribunal Constitucional recibidos en el Expediente Nº 0001-2008-03-773, lo cual señala que el agente del despacho a la fecha no se abstiene y puede ser limitado por la ley, a fin de que se agoten en armonía con el artículo 140 de la Constitución las acciones administrativas con el párrafo 14. de la opinión consultiva núm. OC-1/03 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

En el marco de los arts. 148 (libertad de asociación), 149 (autonomía sindical) y 150 del anteproyecto de Código de Trabajo, se recoge principios constitucionales y artículos del numeral 14 de la OC-1/03 en relación con la libertad que tienen quienes representan a las organizaciones sindicales para desempeñar voluntariamente su labor.

En esta vía, los arts. 15.4 y 16 del Decreto Supremo y 150 del anteproyecto de Código de Trabajo, respectivamente del numeral 14 de la OC-1/03 en relación con el derecho a la libertad sindical de las organizaciones sindicales, y la prohibición contra actuaciones administrativas. Por tanto, los mandatos de suspensión de actividades por parte de las autoridades administrativas pueden considerarse violatorios a la libertad sindical al igual que aquellas que afectan con la suspensión o actividad del registro de una organización.

En relación con la Magnitud de la violación, en el numeral 15.4 del Decreto Supremo de Trabajo, "consecuencia directa al nivel de la suspensión colectiva se encuentran elementos del numeral 14 de la OC-1/03, mediante ordenanzas para el fincamiento de la suspensión colectiva, las cuales deben tener por objeto que a) "la suspensión colectiva sea prohibida a todas las empleadoras y a todas las categorías de trabajadores en la forma de actividad" y que se aplique al presente Decreto (...) b) "la suspensión colectiva no resulta automáticamente por la inobservancia de reglas que rigen su desarrollo o la inobservancia o el carácter impropio de tales reglas".

III. Informe de la Comisión de Aplicación de Normas – 2008

Como recomendaciones normativas en consideración en el marco del anteproyecto de Código de Trabajo a cargo del Decreto Supremo Nº 001-2008-03, fueron:

-  Garantizar que la legislación en vigor y futura sea en conformidad con el Convenio 87 de la OIT.
-  Asegurar que los funcionarios públicos, incluidos los jueces, los fiscales y los empleados que ocupen cargos de confianza y dirección en la administración pública, gozan del derecho a la libertad sindical.



■ **Cooperar con la legislación y con la política de desarrollo de las organizaciones de trabajadoras y de empleadoras para que negocien sus condiciones y formular un programa de acción afirmativa.**

3.1.4 RECOMENDACIONES INTERNACIONALES QUE NO SE RECORRERON EN EL ANTEPROYECTO DE REFORMA LABORAL DEL GOBIERNO

■ **Según el Convenio 181 en aplicación de la Comisión de Expertos en Aplicación del Convenio y Recomendaciones, 2001, se indica que se espera que el Gobierno informe sobre la situación de los procesos/juicios relativos a los procedimientos de los derechos de libertad sindical y representación colectiva y que se tomen las medidas necesarias para asegurar la efectividad de los mismos, sobre la base de que mencionar que el anteproyecto no plantea ninguna modificación en relación con los procesos judiciales relativos a la libertad sindical y la representación colectiva.**

■ **En relación con los contratos a plazo fijo y la discriminación sindical, la Comisión indicó en 2001 que "teniendo en cuenta de las garantías contra la discriminación sindical de los trabajadores con contratos a plazo fijo o contratos temporales sucesivos en el COTV, así como a la liberación de los miembros asociados" porque a la fecha no se ha establecido ni se trabaja en la propuesta normativa.**



CONTENIDO PROYECTO CÓDIGO ORGÁNICO DEL TRABAJO

El proyecto de Código Orgánico del Trabajo se presenta como una propuesta de carácter social en armonía con la Constitución de la República, promulgando las relaciones laborales y estableciendo las nuevas formas de trabajo en el país en condiciones dignas.

Las organizaciones de trabajadores y organizaciones regionales y locales afines, han venido participando en una construcción colectiva desde la promulgación de la Constitución de Interoccidente en el año 2008 y ha sido promovida en los años 2014 y 2016, sin ser asumida por los Gobiernos y legislaturas, por el contrario, se han promovido reformas legales, decretos gubernativos y acuerdos ministeriales desmenuzando las condiciones laborales.

ELEMENTOS DE DERECHO INDIVIDUAL EN LA PROPUESTA DE REFORMA

Es preciso resaltar los contenidos referidos a los principios y normas generales como marco del contenido de esta propuesta que se funda en el trato digno que merecen todas las personas trabajadoras mediante una remuneración mínima, igualdad y no discriminación, facultad patronal de la realidad afianzada a la seguridad social, estabilidad laboral según a la jornada de trabajo mínima.

Las reformas de la jornada se ven de los cambios que incorpora esta propuesta garantiza de tal forma remunerada a la posibilidad de ser discriminada, previa autorización del Ministerio sectorial del Trabajo, hasta un límite no mayor a treinta horas semanales.

La jornada diaria es la que se realice entre las 06:00 y 18:00 horas diarias.

La jornada nocturna es la que se cumple entre las 18:00 y las 06:00 del día siguiente.



CONTRATO	Código actual	Propuesta de cambio
Interinos	205 desde los 1910	205 desde los 1910
Interinos complementarios	205 desde el 1910a más el trabajo realizado (19 meses remunerados 205)	205. 12 por jornada complementaria trabajo fuera de los salarios mínimos del mismo año. Trabajo extraordinario desde los salarios mínimos fuera de los salarios mínimos del año siguiente 205.
Interinos extraordinarios	205 salarios, dietas y extras 205	Trabajo en días de descanso obligados 205.

En lo que respecta a los tipos de contratos de prima al contrato a tiempo indefinido para la modalidad típica de contratación estable o permanente, sin embargo, se permitirán otros modalidades tales como: contratos por obra determinada, los contratos por obra, los contratos a destajo, los contratos sucesivos, los contratos sucesivos, los contratos de temporada, los contratos de aprendizaje, los contratos de pasantía y los demás que por expresa disposición de la norma propuesta se determinen. Se prohíbe la discriminación o favorización laboral, lo que guarda vigencia con las modalidades de contratación mencionadas anteriormente.

Derivado de las indemnizaciones se propone continuar con la figura del año bisnes, por medio de la cual la interrupción del trabajo ocasiona o riesgo la terminación de un contrato de trabajo por las causas que prevé el mismo código, si el empleador decide terminar la relación de trabajo de forma unilateral el trabajador tendrá derecho a la indemnización por tiempo de servicios.

Primeros tres años de servicio

tres meses de la última remuneración completa.

Más de tres años

el valor será equivalente a un mes de la última remuneración completa por cada año de servicios.



3.2.3 EL DERECHO COLECTIVO EN LA PROPOSTA DE REFORMA

En cuanto a las normas laborales del Trabajo, mediante una disposición legal introducida en 1993 se aumentó de 10 a 30 el número mínimo de trabajadores para constituir una organización sindical en el sector privado, con el fin de no ser requerido el voto a 50, mediante que tuvo incluido el derecho de asociación en un país donde un importante número de empresas no sobrepasa una cifra de trabajadores y donde se registran las tasas más bajas de sindicalización de la región. En la propuesta actual se obliga a todos a diez trabajadores con la opción de no concurrir a la creación de constitución de gremio mediante carta a un representante.

En la propuesta de obligar a formalizar la organización y los contratos colectivos que rigen las condiciones de trabajo y regulan las relaciones entre empleadores y los y las trabajadoras de una misma profesión, especialidad o oficio se sugiere la posibilidad de permitir la creación de sindicatos de tema o gremios, como también se reconocen garantías para el ejercicio del derecho a la huelga que no había incluido ninguna legislación anterior.

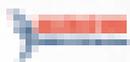
En cuanto a las políticas de trabajo propone la participación de las organizaciones sindicales por distintos temas a nivel de la actividad productiva e industria en las comisiones sectoriales de fijación y revisión de sueldos, salarios mínimos y remuneraciones básicas mínimas unificadas, quienes propician al Consejo Nacional de Trabajo y Salario, la fijación periódica de estas remuneraciones de manera unificada por los trabajadores del sector.

ASPECTOS DIFERENCIALES PARA DESTACAR DE LA REFORMA LABORAL ECUATORIANA

Esta propuesta contiene disposiciones para que trabajadores de plataformas tecnológicas, artesanos, autónomos, familiares y dispersados tengan Derecho a la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS).

Tres cambios relevantes como la jubilación general que presenta la posibilidad de permitir un retiro paulatinamente a la jubilación ordinaria que otorga el IESS a sus afiliados, y afiliados con la constitución de un Fondo de jubilación, siendo el empleador el que debe aportar al 50% de la contribución mensual del trabajador al IESS en cuentas de ahorro o los Fondos de reserva.





En tanto que ha avanzado en la ejecución del convenio ha sido la regularización de los/as trabajadoras/as en las plataformas digitales, para lo cual, en Ecuador, esta propuesta refuerza la aplicación de las garantías de los derechos reconocidos en el Código, como también los rituales de autonomía que reconocen garantías así como lo es:

En la propuesta se incluyen garantías para los y las trabajadores que mediante una forma de organización o de realización del trabajo regularmente a distancia hacen de los límites de la computadora, mediante la utilización de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, prestar sus servicios con las garantías laborales de remuneración, que no podrá ser menor al salario básico general o sectorial, o no proporcional en el caso de jornada parcial pactada, (límites técnicos) respecto a la discriminación, protección de la intimidad y los datos personales, como también la protección de las herramientas de trabajo remuneradas con base a las condiciones por el trabajador/a que en ningún caso podrá ser menor al salario básico general.

Además las condiciones dignas de trabajo equitativas, igualdad de remuneración y oportunidades para las mujeres con una perspectiva inclusiva de la condición de las trabajadoras con responsabilidades familiares con la creación de licencias para atención al cuidado.

Las condiciones de Trabajo seguro y saludable hacen parte del compromiso del proyecto de código en su capítulo VIII (de la Seguridad Industrial y Salud Ocupacional) con el propósito que le dé valor al cuidado del trabajador en la realización de sus labores desde la prevención, atención y rehabilitación, lo cual se alcanzará mediante diferentes para trabajadoras en trabajo nocturno y part-times.

LEYES Y DECRETOS SOBRE EL LICUOTRO

Por otro lado, el ejecutivo ha venido presentando una serie de leyes y Decretos reformatorios de la normativa laboral, en el contexto de los trabajadores, como:

LEY ORGÁNICA PARA EL CUIDADO HUMANO

Esta ley tiene como finalidad proteger y regular al respecto al cuidado al cuidado de personas trabajadoras respecto de sus hijos e hijas, dependientes directos, ascendientes de su familia directa que conforman los diferentes tipos de familia, que de manera exclusiva necesitan su cuidado o protección, a fin de garantizar un servicio pleno, un cumplimiento a la Constitución de la República y los instrumentos internacionales de Derechos Humanos en la materia?



Esta Ley se aplica en consecuencia a licencias del tipo de permisos del derecho al cuidado de familiares, licencia de maternidad remunerada (tres meses y el período de lactancia (2 meses)) licencia de paternidad remunerada (hasta por 15 meses según ley), licencia de paternidad remunerada (15 días, se suman 5 días más si hay parte múltiple, si nacimiento prematuro o hijo nacido con discapacidad y 15 por enfermedades degenerativas), licencia remunerada de lactancia (permisivos de otro (2) horas diarias), resto de apoyo a lactancia materna y servicios de cuidado infantil (hasta los cinco años de edad para el lugar del trabajo).

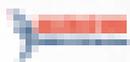
LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO

Esta medida para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID 19 presentada por el Ejecutivo tres meses y tres días después de la primera declaración de emergencia, incluyendo medidas regulatorias y gubernamentales de prevención y fortalecimiento laboral mediante un capítulo "Medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo" con 16 artículos, al respecto los artículos 10 y 11 del Real Decreto de 14 de marzo de 2020 ante la Corte Constitucional de Ecuador, con lo que se garantiza en dicha la inconstitucionalidad de esta ley por incluir una reforma laboral mediante una ley Orgánica y mantenerse al margen de una ley ordinaria, previa consulta obligatoria con las organizaciones sindicales y grandes empresariales.

Resumen de los efectos regulatorios de la ley orgánica de apoyo humanitario:

1. Estabilidad de hacer acuerdos entre partes entre trabajadores y empleadores para modificar condiciones laborales y profesionales en internet, autorizando la reducción de las mismas, lo que en un contexto de pandemia y crisis humanitaria tratara una imposición más que un acuerdo.
2. El papel de la institucionalidad del Estado se ve debilitada.
3. Se impide la aplicabilidad de otros acuerdos para todos los trabajadores, si excepto las mujeres.
4. Se autorizan nuevas formas de contratación precarias de máximo un año sin necesidad de normas de carácter superior.
5. Autorización e impedimento del libre ejercicio del Derecho de Asociación con normas que limitan la posibilidad de ejercer a voluntad el derecho a la organización sindical y negociación colectiva en todos.





LEY ORGÁNICA DE CREACIÓN DE OPORTUNIDADES, DESARROLLO ECONÓMICO Y SOSTENIBILIDAD FISCAL

Esta ley fue presentada por el presidente de la República con el fin de dar un argumento material sustancial y no contra otros temas en la creación de un régimen laboral especial para la promoción de oportunidades laborales, impulsando la economía tras la pandemia del COVID-19, no obstante, el Consejo de Administración Legislativa decidió declarar el proyecto al ordenarse por sentido de materia, de otro lado las demandas presentadas de las organizaciones sindicales sobre el proyecto, por considerar que las reformas planteadas en el proyecto de ley no responden a los intereses de la ciudadanía y que los beneficios son menores más al sector empresarial.

En materia laboral se identifican los siguientes cambios:

- Se crean tres nuevos tipos de contratos: contratos alternativos por tiempo definido y por tiempo indefinido, contratos alternativos por obra o servicios discontinuos, y contratos alternativos eventuales.
- Estabilidad de pago en todos los casos, esto garantiza que las empresas paguen a sus trabajadores la remuneración con interés.
- Reducción de la jornada y de la remuneración por exceso de horas trabajadas.
- Indemnizables a favor del trabajador por despido con justa causa.
- Se incorporan nuevas causas de despido por más de dos semanas o incapacidades injustificadas al trabajo, dentro de un término de sesenta días, por culpa o culpa compartida por falta de probidad para ser considerado necesario que se produzca el fin del empleo o a contrario, sino se da falta de pago o la entidad en el caso, entre otros que favorece la posición del trabajador con afectación al salario y subsistencia en la relación laboral.



DECRETO LEY ORGÁNICA REPUBLICANA PARA LA ATRACCIÓN Y FOMENTO DE INVERSIONES PARA EL DESEMPEÑO PRODUCTIVO

En la que se genera un amplio consenso entre los/as trabajadores/as y grupos sociales y académicos en un afán de reducir a los costos presentados con carácter de empresa de Decreto Ley por el presidente, por suficiente impacto en diversos trabajos y por ser leyes promulgadas con ciertos niveles de inconstitucionalidad que con la prohibición, abanderando a una gran parte de la población trabajadora al margen del trabajo decente y reduciendo sus derechos.

Esta Decreto se refiere al rescate de empresas privadas y con un propósito de "generación de empleo" con exención en el pago de tributos y la exención de otros impuestos no solo por iniciativa del Estado, sino por iniciativas del sector privado beneficiando a los grupos académicos que reducen el fisco para el ingreso del capital transaccional con contratación de mano de obra a bajísimos y/o nulos salarios laborales.

DECRETO LEY DE REESTRUCTURACIÓN EMPRESARIAL

Decreto Ley N° 17 de julio de 2020 por el presidente de la República Guillermo Lasso, las modificaciones económicas en materia de reorganizar la prioridad de pago que tienen los trabajadores contra acciones como financieras con las que se obtienen máximas de salarios y remuneraciones por lo cual los trabajadores quedarían con la posibilidad de salir de sus empresas laborales.

Desde los acuerdos para rescatar a la empresa con el fin para los trabajadores de poder su trabajo a ser considerados en el acuerdo si desearan participar en la fase de negociación o si, habiendo aceptado participar, no continúan en la negociación y en consecuencia pierden la posibilidad de ejercer acciones contra el Estado frente que reduce el porcentaje de participación del acuerdo reestructurativo.

DECRETO LEY PARA EL EQUILIBRIO ORGANIZACIÓN Y TRANSPARENCIA DE LAS FINANZAS PÚBLICAS

Decreto que reiteradamente fue declarado incompatible con la Constitución de la República en su art. 148 por violación de materia y que sería como propósito principal eliminar el pago de los intereses de la deuda del Gobierno al Instituto Ecuatoriano de Seguros Social (IESSE) abanderando tan solo una contribución del 25,0% al fondo solidario equitativo, como resultado la reducción de los presupuestos a la educación, la salud especialmente en la atención de enfermedades crónicas. Frente a esta ley se presentaron varias acciones civiles por parte del sector de los/as trabajadores/as.



<p>Recomendación</p>	<p>Se recomienda estar por lo menos el momento de la negociación de contratos, ante el día trabajo del Trabajo y que el Estado de cada momento a este respecto.</p>
<p>Señalar también - en la materia de trabajo, así en el ámbito de las relaciones laborales y de los contratos de prestación de servicios o de la actividad profesional de servicios públicos.</p>	<p>Recomendarse que en el caso del contrato o del contrato, el problema laboral debe ser puesto en todos los casos, y que imparte recomendaciones de servicios públicos de una manera de los estados independientes para defender los intereses profesionales de los trabajadores respecto a la salud y bienestar y también los intereses de los trabajadores en relación con el trabajo que todos los métodos necesarios para que la seguridad, los datos de funcionamiento de los servicios de salud y de los servicios de servicios públicos de una forma de regulación.</p>

OTRAS RECOMENDACIONES INTERNACIONALES TOMADAS EN CONSIDERACIÓN PARA LA PROPUESTA DE NORMATIVA LABORAL Y PROBLEMÁTICA NO ABORDADA

Como se mencionó, las propuestas de reforma laboral presentadas por el ejecutivo en los últimos años han sido altamente consideradas por el sector de los trabajadores, precisamente por sus similitudes con otros aspectos al mundo internacional en materia laboral como lo referente al derecho a la consulta, la negociación colectiva y el diálogo social tripartito impulsadas por el Convenio 102 de la OIT.

Desde el sector de los Trabajadores y en su última propuesta de Código presentada a la Asamblea de Consultores en la negociación de medidas y reformas del artículo de los objetivos de la Organización Internacional del Trabajo para el 2030 en el marco de la Agenda para el Desarrollo Sostenible y sus ejes prioritarios para el Trabajo Decente, la Declaración Universal de los Derechos Humanos artículos 23 y 24, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en sus artículos 6, 7 y 8 y los Convenios internacionales del Trabajo número 100, 102, 109, el convenio 190 y el numeral 2 del artículo 8 del Protocolo de San Salvador sobre la adopción de medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo.





2.3.4 DECISIONES DEL PODER JUDICIAL DE IMPORTANCIA PARA LOS PROCESOS DE REFORMA LABORAL

La Corte Constitucional ha legislado con el fundamento en la garantía de los derechos adquiridos y al respecto por la Norma Suprema, véase lo cual se citan los siguientes ejemplos:

Resolución No. 184-14-2012-CC, de fecha 28 de octubre de 2014: “Constituye adquirido el derecho adquirido en una situación cuando se cumpliendo todas las condiciones necesarias para adquirir un derecho consecuencia de los requisitos que exige el ordenamiento jurídico vigente. Una vez concluida no puede ser desconocida ni subvertida por los actos o posiciones posteriores, en dicho caso, debe respetar los derechos adquiridos, en tal virtud se entenderán incompatibles como válidos y definitivos, y pertenecerán al patrimonio de la persona”.

Resolución N° 001-15-2014-CC: “[el] derecho al trabajo se articula con el deber de pagar de otros derechos reconocidos en la Constitución de la República, como el derecho a la remuneración justa, contemplado en el artículo 53 del mismo. Es necesario recordar que esta cláusula, conforme a la propia Constitución, son intransmisible e irrenunciable”.

Principios de proporcionalidad y no regresividad y la intransmibilidad de los derechos: Resolución N° 004-15-2014-CC: “La no regresividad de los derechos está derivada de los principios que sustentan el valor de la justicia [...] el principio de no regresividad de los derechos contempla la subsistencia jurídica de las normas, leyes, reglamentos, resoluciones, resoluciones o los preceptos constitucionales y los tratados internacionales, correspondiendo una obligación a la Asamblea Nacional y toda ley que con posterior normativa afecte a los anteriores, debe ser formal y material para garantizar la dignidad de los miembros de las comunidades, pueblos y nacionalidades”.



2.3 COLOMBIA



2.3.1 DESCRIPCIÓN DE LA REFORMA

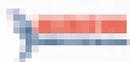
La Reforma Laboral tiene dos partes importantes, la parte individual y la parte colectiva que aplica a los trabajadores y trabajadoras del sector privado de todas las ramas de la economía con excepción individual como también a los trabajadores oficiales en la colectiva. No es aplicable a los empleados públicos desde las normas especiales que aplican a este régimen.

Esta propuesta de Reforma Laboral tiene por título ‘Trabajo Digno y Decente en Colombia’ con un componente normativo internacional hacia la regulación de la flexibilización y precarización laboral, la regulación de las nuevas formas de contratación y medidas especiales de protección para ciertos sectores, las garantías firmes para el ejercicio de la Libertad Sindical en sus componentes derechos de asociación, negociación colectiva y huelga a trabajo entrego diferencial como la discriminación por razones de género, autonomía del conflicto, trabajo alternativo y retroactividad incluso para personas con discapacidad.

Esta propuesta de Reforma Laboral es modificación del Código Nacional de Trabajo y otras normas que entre otras cosas modificaron las condiciones en la relación laboral con medidas discriminatorias para ciertos trabajadores en algunos aspectos.

En el primer capítulo incorpora los principios constitucionales que deben regir las relaciones laborales y que exigen la dote del correspondiente respeto al trato digno que merecen todas las personas independientemente del vínculo laboral que se tenga, igualmente los principios relativos a los derechos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo como la libertad de asociación, la libertad sindical, el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y sueldo.





ELEMENTOS DE DERECHO INDIVIDUAL EN LA PROPUESTA DE REFORMA

La **flexibilidad** y **continuidad** a término indefinido como regla primario de estabilidad laboral y limitando otras formas de contratación como el contrato de trabajo a término fijo que tendrán un carácter excepcional y estará sujeta a límites como una necesidad temporalmente ampliada y de ninguna manera actividades ocasionales y permanentes, reduce su duración máxima de tres (3) a cinco (5) años, incluyendo las prórrogas y se entenderá que se compromete para a contrato a término indefinido de acuerdo con término.

El **Contrato** por cinco o labor deberá cumplir con una formalidad y se que este deberá celebrarse por escrito es para de que se entienda puesto a término indefinido.

Se pretende formalizar el **Contrato de especialización** mediante una figura especial a término fijo (máximo 30 meses, excepto formación y prácticas). Se reconocen como nueva parte en relación al Estado, con afiliación al Sistema General de Seguridad Social.

Horario laboral

Se pretende disminuir la que se realiza entre las 06:00 y 19:00 horas del día. Se pretende mantener la que se realiza entre las 19:00 y las 06:00 del día siguiente.

Se disminuye de la jornada máxima de 8 horas al día y máxima de 42 horas por semana, distribuyéndose 5 a 6 días a la semana, garantizando el día de descanso y sin afectar al salario.

Adicionalmente se prevé reducir que la Ley 2011 de 2011 fue una de las pocas acciones que se realizaron en materia normativa laboral durante la pandemia, la cual después disminuyó gradualmente las horas de trabajo semanales de 48 horas a 42 horas, una medida que entró en vigor en julio de 2020 y quedará implementada en su totalidad para el año 2022.

Se pretende mejorar la garantía y cumplimiento de normas laborales frente a formas atípicas como contratos de prestación de servicios o el uso de empresas de servicios temporales, detando de herramientas para la exigibilidad de los derechos.

La propuesta de reforma laboral no elimina la flexibilidad, pero sí la regula para cumplir con su finalidad que consiste en la universalización de los procesos en un formato con plena autonomía técnica y operativa, estandarizada estricta verificables que aseguran



el derecho al Trabajo en igualdad de condiciones y con plenas garantías laborales.

No se eliminan contratos de prestación de servicios civiles sino que se establecen límites entre laborales, civiles y que se diferencian sobre otros laborales.

El trabajo en día de festivos obligatorios o días de fiesta se remunerará con un porcentaje extra (50%) sobre el salario ordinario con una implementación gradual.

Uno de los principales ejes del proyecto de reforma laboral es la garantía de la estabilidad laboral y conservación de los puestos de trabajo, por lo cual se contemplan unas medidas que garanticen procesos justos equitativos bajo el debido proceso disciplinario con especial atención a los casos de trabajadoras en situación potencial de discapacidad.

No incorpora una estabilidad absoluta laboral, pero sí un ajuste a las indeterminaciones por despido injustificado, también incluye una función rectoria por despidos en el

ELEMENTOS DE DERECHO COLECTIVO EN LA PROPUESTA DE REFORMA

En materia colectiva la Reforma se centra en fortalecer las capacidades de las organizaciones sindicales, de hecho trabajadoras, establecer un marco legal que garantice el cumplimiento de los derechos de representación sindical y huelga acordes con los principios de trabajo decente propuestos por la OIT y la Constitución de Colombia.

De acuerdo al artículo establecido con el derecho de asociación, el acuerdo se busca promover la unidad del movimiento con el fortalecimiento de las organizaciones sindicales, no fragmentadas, lo que permite obtener potencializar la capacidad de representación colectiva y/o colectiva.

Se establecen unas garantías para el ejercicio sindical como el reconocimiento de los permisos sindicales, mejoras de diálogo social permanente entre las organizaciones sindicales y las empresas, así como la negociación con los/as trabajadoras/as que ejercen diálogo las organizaciones sindicales y el acuerdo de los índices de afiliación.





Igualmente se analiza de manera taxativa conductas discriminatorias arbitrarias que por ellas se ha garantido el libre ejercicio del derecho de asociación, por conductas tortuosas o arbitrarias, conculca, ofensa, o entorpecer de forma que impida o dificulte no se ofende con desafío de un trabajador, desmejora las condiciones de trabajo, someter a un trato de trabajo con el fin de afectar la organización sindical; las negativas a negociar pliego de condiciones, negociadas de cualquier índole, entre otros.

En materia de negociación colectiva, la reforma presenta la posibilidad de negociar a nivel local dentro de la empresa como lo ha reconocido la OIT en los convenios 111 y 114, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, la OITCEI mediante el Comité de Empresa y Plan de acción laboral, replicando el modelo de lo que se aplica para el sector público a nivel de norma secundaria, gracias a la negociación con cualquier las partes interesadas.

La reforma garantiza llegar acuerdos por sectores considerando mínimos en las condiciones laborales con la posibilidad de negociar o complementarias según las condiciones particulares de cada empresa.

Se establecen reglas para la actividad sindical, misma fórmula del sector público donde existió un solo pliego, una sola comisión negociadora, una única mesa negociadora y una única representación sindical, sin embargo, la comisión negociadora estará conformada al establecer varias representaciones sindicales de manera proporcional.



Los trabajadores que están vinculados mediante empresas de servicios temporales podrán presentar plegos de participación no solo a las empresas de servicios temporales sino a la empresa beneficiaria o usuaria.

Se prohíben al uso de partes selectivas desde ahora una organización sindical, figura que en Colombia ha estado vinculada al ámbito sindical.

Respecto al derecho a la huelga la propuesta tiene una clara intención de eliminar las normas legales para su ejercicio relacionadas con la atención y la cobertura de materias muy altas que ha hecho casi imposible su realización, como también elimina la prohibición expresa de la huelga en empresas que prestan servicios esenciales garantizando la prestación de servicios mínimos, para evitar su interrupción.

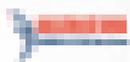
Respecto al concepto de la huelga no solo a la contractual regulada actualmente en el Código Sustantivo del Trabajo, también las que han sido reconocidas jurisprudencialmente que arrojan a la conceptualización de huelga como un derecho en el interés que surge una negociación colectiva que se ha pasado de ver la huelga como una medida extrema y únicamente económica.

Consideramos importante contemplar las disposiciones de la propuesta de reforma laboral con respecto a la huelga de manera global (definición, limitación, requisitos, acciones, desarrollo, forma, duración de las actividades y cesación de legalidad) ya que una correcta lectura de disposiciones que permiten asegurar el control de los actos y responsabilidad de una importante decisión para los trabajadores, multinacionales y al mismo tiempo y con mayor desarrollo establece reglamentación que debe estar en línea la materia, reforzando seguridad jurídica para los trabajadores y las organizaciones sindicales para también para el sector empresarial de no tener un desarrollo que permita o reduzca la actividad económica de una empresa sin tener un acuerdo tales disposiciones.

ASPECTOS DIFERENCIALES PARA DESTACAR DE LA REFORMA LABORAL COLOMBIANA:

Tiene un componente muy especial sobre las nuevas relaciones laborales de sectores desde haber de derechos laborales mínimos, no solo porque es así como se tienen de presente trabajadores informales, trabajadores de plataformas personas que pueden desarrollar su actividad de manera independiente y subcontrata con el sector informal de la seguridad social, alianza agrupar con la creación del contrato agrupar con el apartado por respecto a la formalización, para el trabajo rural, comunidades étnicas, deportistas y universitarios, trabajadores del arte y la cultura entre otros.





2.0.2 PROCESO DE CONSULTAS, DIALOGO SOCIAL Y OTROS MECANISMOS PARTICIPATIVOS PARA LA CONSTRUCCIÓN DE LAS PROPUESITAS DE REFORMA NORMATIVA EN MATERIA LABORAL.

ORIGEN DEL TEXTO DE REFORMA LABORAL.

El nuevo Gobierno identifica cuatro sectores estratégicos por los cuales se requiere plantear modificaciones a la norma laboral, la primera es la situación de desempleo existente en el país, la informalidad asociada especialmente en zonas rurales y los contratos precarios que atan los trabajadores, la segunda es la identificación de un modelo de trabajo de futuro más del 50 años que no recoge las realidades y necesidades del mundo de trabajo actual, la tercera es armonizarla con una política de derechos laborales adecuada por las reformas normativas de los últimos años tales como la Ley 50 de 1990 y la Ley 789 de 2004 con respecto a la jornada laboral por ejemplo y finalmente haber identificado una serie de recomendaciones internacionales, así como de acuerdos de la Corte Constitucional y Corte Suprema de Justicia del país que no han sido atendidos ni desde el ejecutivo, ni por vía legislativa y por ende se encuentra una normativa de trabajo que no ha sido armonizada con buena parte de una jurisprudencia nacional.

Toda esta fase anterior al Gobierno permite e identificar la necesidad de impulsar una reforma en materia de trabajo que permita introducir un enfoque de inclusión y de desarrollo.

PROCESO DE CONSULTA TRIPARTITA EN ORGANOS FORMALES DEL PWS O OTROS MECANISMOS DE DIALOGO SOCIAL SURTIDOS POR EL PWS PARA DISCUTIR LA PROPUESITA DE REFORMA LABORAL.

La construcción del proyecto de Decreto Laboral tuvo un importante proceso participativo que dio cumplimiento al compromiso de consulta y diálogo social con los diferentes actores del mundo del trabajo en cinco tipos de espacios distintos de participación. El marco de la Subcomisión de Reforma Laboral de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales fue el escenario de diálogo tripartito donde han venido working más de las normas laborales más representativas del país, actualmente la Central Única de Trabajadores - CUT, la Confederación de Trabajadores de Colombia - CTC y la Confederación General de Trabajadores CGC por parte de los representantes de los empleadores, tienen participan



en la actualidad la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia – ANEC, la Asociación Colombiana de las Mías, Especies y Metales Empaques – ACCOEM, la Federación Nacional de Comerciantes – FEDECOMER, la Sociedad de Agricultores de Colombia – SAC, y la Asociación Bancaria y Entidades Financieras de Colombia, ASBANCOL.

Se contó además con la participación de expertos académicos, de organismos internacionales como la OIT, de la OCDE/ECLA, así como representantes de los gobiernos de México, España, Chile y Argentina para presentar experiencias comparadas en torno reformas de corte laboral adelantadas por estos países.

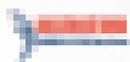
El segundo espacio de discusión, análisis y recepción de propuestas fue el escenario territorial, en el marco de los diálogos regionales adelantados para la construcción del Plan Nacional de Desarrollo, el tercer espacio fue en el marco de las subcomisiones Departamentales de Concertación realizadas entre el 18 de marzo y 18 de febrero de 2020 en los regiones en las que se recibieron 1488 propuestas por 26 territorios departamentales en nuestro país, se generaron por lo menos 14 reuniones regionales con diversos sectores, como jóvenes, artistas, entre otros, y finalmente, el quinto espacio fue el escenario de recepción virtual a través del cual se recibieron cerca de 1000 propuestas. De esta modo, la estrategia de participación dialogal diferenció escenarios de diálogo social y en conjunto, se recibieron un total cerca de 1488 propuestas por parte de la ciudadanía.

RESULTADO DE LOS PROCESOS DE DIALOGO Y SU INCIDENCIA EN EL TEXTO DE REFORMA.

Tras estos procesos de consulta y diálogo tripartito, así como la recepción de propuestas en diversos escenarios de participación, se realizó el proyecto de Reforma Laboral en el Congreso de la República el 18 de marzo de 2020, P.L. 007 de 2020. Tras un importante proceso de construcción de consenso positivo a este proyecto e intento de debate a debate, en la sesión programada para el 20 de junio de 2020 no se contó con las condiciones para realizar el debate formal por aspectos de carácter temporal regulados en la ley 17 de 1992.

En adelante, el diálogo y procesos de foros de incentivo de la propuesta de Reforma Laboral continúan y el Gobierno Nacional continúa manuscritamente el texto de Reforma Laboral el día 26 de agosto de 2020 ante el Congreso de la República, el cual continúa en total de 93 artículos, Proyecto de ley 00220.





OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES CONTEMPLADAS EN LA REFORMA LABORAL

RECOMENDACIONES ORGÁNICO DE CONTROL DE LA OIT INCORPORADOS EN LA LEY

La Comisión de Expertos en la aplicación de Convenciones y Recomendaciones de la OIT (2008) ha solicitado a Colombia adoptar medidas específicas en materia de derechos al trabajo y derecho de sindicalización. Recomendaciones Comisión de Expertos en aplicación de Convenciones y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo(OIT) y medidas incluidas en el proyecto de ley

Convención 104 sobre igualdad de remuneración

- Igualdad de derechos para trabajadores en empleo de las Empresas de Servicios Temporales.

- Investigación del empleador de realizar evaluación objetiva del trabajo

- Organizaciones sindicales y empleadores promoverán la participación o inclusión de las mujeres en condiciones de igualdad

- prohibiciones normativas al empleador en relación con la discriminación a la mujer

Convención 111 sobre discriminación (empleo y ocupación)

En tanto que la comisión pide al Gobierno que indique en que forma la Ley 1787 de 2016 garantiza la práctica efectiva de protecciones contra el acoso sexual en el entorno de trabajo, la propuesta de la reforma laboral colombiana introduce con carácter obligatorio medidas contra el acoso y la violencia en el mundo del trabajo, ampliando el campo de aplicación de la norma en esta materia, así como el tipo de sujetos que se pueden ver afectados en entornos de trabajo, referencias con más eficacia empleador o compañías



Convenio 102 de la OIT - Sobre
matrículas y trabajadores
domésticos

Formalización del trabajo doméstico remunerado:
- Después del Convenio en el Ministerio de
Trabajo se elaboran los protocolos y/o de calidad y
cumplimiento de sus formalización.

(Fuente: Decreto de ajuste técnico del Reglamento 101 de 2002)

Fuerza a la paralización
comisión de actos de violencia
antirracista, represión hacia
Colombia

Atropaca la reforma laboral plantea un artículo de
garantías sindicales.

Garantías para el ejercicio de la libertad sindical.
"Con el propósito de garantizar el ejercicio del
derecho fundamental a la libertad sindical, se
establecen como mínimos las siguientes garantías
a las que tienen derecho todas las organizaciones
sindicales y sus afiliados"

En materia de derechos sindicales la propuesta recoge elementos de la
Descentralización de la OIT en la regulación del mecanismo del contrato sindical
para evitar que mancomunada afecten. (Observaciones de la Comisión de Expertos a
Colombia año 2000 y 2002) con 78 del programa de Reforma Laboral

En materia de Derechos Sindicales:

Observación (OIT/CE) - Adquisición 2004, Publicación 100^a reunión OIT (2004),
Garantías sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1948 (prim. 10)
... a la luz de lo anterior, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que tome las
medidas necesarias para que el establecimiento de un comité colectivo con trabajadores no
sindicalizados (quien voluntariamente) sólo sea posible en ausencia de representantes
sindicales. La Comisión pide al Gobierno que informe de modo oportuno al respecto.

Propuesta legislativa artículo 77 de la Reforma Laboral



En materia de unidad regional y fortalecimiento de la Magisterio Educativa (La propuesta de Proyecto de Ley 182/2021 de Reforma Cultural), recoge las siguientes recomendaciones:

1. Observación (CAGRE) Frente al artículo 4 del Decreto, promoción de la regionalización educativa en el sector privado, incluye la recomendación de la regionalización:

Las entidades municipales que, en virtud del artículo 4 del Decreto, la regionalización educativa deberán ser posibles en todos los niveles y ser promovidas de una manera adecuada a las condiciones materiales (1.1), la Comisión pide al Gobierno que (1) tome después de haber consultado a los representantes regionales, locales, individuales e institucionales, para promover de manera efectiva la regionalización educativa en el sector privado, especialmente en niveles superiores de la enseñanza.

Calidad Educativa de la CAGRE-2021

Recomienda la implementación de centros con estándares efectivos de calidad educativa de los centros educativos para la efectiva promoción de la regionalización educativa y además por la intención del Gobierno de que se promueva la posibilidad de una modificación normativa a esta respecto, la Comisión pide al Gobierno que analice detenidamente con los representantes sociales para mejorar la eficiencia de los procesos de enseñanza, aprendizaje y calidad en materia de relaciones educativas (Formación de competencias)

COMENTOS DE LA OPINIÓN CONSULTIVA N.º. 03/2021 DE LA COMISIÓN INTERMEDIARIA DE DERECHOS COLECTIVOS EN LA PROPUESTA NORMATIVA

1. Garantías vinculadas El numeral 7º de la C.2021 de la CDM contempla elementos típicos al punto, según los arts. 60 y 61 del Proyecto de Reforma Cultural recogidos

2. En relación con la libertad de la que deben gozar las organizaciones sindicales y las representaciones para el desarrollo de sus actividades, contempla los elementos del numeral 6º de la C.2021 de la CDM.

- En materia de regularización colectiva, el art. 79 de la Reforma Laboral contempla la promoción al derecho Fundamental a la regularización colectiva. Posteriormente además una modificación al art. 143 del Código de Trabajo actual para implementar la regularización colectiva (que surge o modifica) otras propuestas van a ser elaboradas contempladas en el párrafo 90 de la opinión consultiva del 2021/18.

3.3.4 RECOMENDACIONES INTERNACIONALES QUE NO SE RECIBEN EN EL TEXTO DE LA REFORMA LABORAL.

- Frente a la recomendación de ampliar de la OITD un relación con el Fortalecimiento del programa de promoción e implementación y fortalecimiento se plantea un artículo(2) de la reforma del párrafo para el proceso de evaluación de riesgos en el marco de las personas bajo atención inmediata. (3)
- Fortalecer el sistema de inspección laboral por medio de: a) De la realización de diferentes inspecciones laborales preventivas además de las inspecciones a raíz de denuncias. b) De la realización de nuevas visitas y la aplicación de nuevas medidas según correspondiera a las empresas según meritos de cada caso. Finalmente, cabe destacar que el texto de reforma laboral surge algunas demandas de fortaleza de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional se destacan algunas como:
 - La sentencia T-1163 del 19 de mayo de 2010 que advierte al Congreso de la República a desarrollar el artículo 83 de la Constitución Política en relación con los principios del trabajo.
 - Al respecto en la garantía de constitucionalidad del texto de reforma de fortalecer el Contrato laboral e indemnidad indefinida y reforzar la protección a los Empleados Laboral vulnerada (Corte Constitucional T-187 y T-438 de 2007, T-325 de 2008 y Sentencia T-434 de 2009).
 - Posteriormente la Corte Constitucional hizo un llamado al Congreso de la República para que se dé cumplimiento a la regularización colectiva (surge un servicio público esencial, manifestaciones. Por lo tanto se pide que la jurisdicción constitucional) desde la sentencia C-798 de 2010, así como se pide que el Estado o la empresa se pueda ejercer un servicio público esencial, para de manera limitada, siempre y cuando exista un caso de fuerza de trabajo y se garantice la continuidad en los aspectos esenciales del servicio" (Sentencia C-104 de 2011).



CAPÍTULO 3

EL PUNTO DE VISTA DE LOS ACTORES
DEL MUNDO DEL TRABAJO SOBRE
LAS REFORMAS LABORALES Y
PROCESOS DE CAMBIOS
NORMATIVOS



3.1 PERÚ

Este programa de Código de Trabajo fue presentado ante los representantes de los Centros Sindicales, a fin de recoger la opinión y analizar cuáles de estos elementos serían aceptables en el texto final. Los acuerdos hechos para ese momento debían servir de apoyo en el desarrollo de Código correspondiente en un año y disponibilidad según necesidades específicas para ser incorporados en un paquete mayor. El siguiente hito era continuar las actividades ante el Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo (CONTPPE), órgano rector del Perú desde 1995, integrado por Centros Sindicales, Comités Empresariales y Gobierno Nacional, ante el cual se realizó la discusión el 2 de mayo de 2002. Las reuniones del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CONTPPE) involucraron también a parte del CGO de mayo hasta un proceso de reuniones de diálogo para evaluar la viabilidad del contenido del anteproyecto de Código de Trabajo.

A pesar de las iniciativas impulsadas por el Gobierno y los primeros acuerdos alcanzados en la reunión del CGO de mayo, los grupos empresariales siguieron participando en el CONTPPE y al lado del Ministerio recurrieron a los canales en algunas reuniones, las reuniones bilaterales se retomaron nuevamente a finales del 2002, primero con organizaciones de empleadores, como la Confederación Nacional de Industrias, Empresas y Servicios, la Asociación Nacional de Industrias, la Cámara de Comercio de Lima y la Asociación de Exportadores, las cuales se desarrollaron entre diciembre de 2002 y mayo de 2004, aún en el marco del análisis social que está fuera problema del estado y de los sindicatos que se dio en ese momento a Pedro Castillo. En estas reuniones las empresas se centraron en mostrar los problemas legales que tenían en relación con el Decreto Supremo No. 004-2002-TR y sus sucesores en principio las reuniones relacionadas con el anteproyecto.

Los centros sindicales consideraron que dicho decreto podría contribuir a paliar la grave situación de los derechos sindicales, que al hecho que se reconociera expresamente el derecho a formar sindicatos de pequeñas empresas y de trabajar productiva y mejor de subcontratistas, permitió la afiliación sindical de un mayor número de trabajadores, especialmente de aquellos que se encuentran contratados bajo formas atípicas y relaciones de contratación.

Los CONTPPE ha insistido en que dicho decreto debería debatirse y por ende los grupos empresariales han querido dar forma jurídica en que los debates del anteproyecto se den con mayor flexibilidad en el tiempo, asegurando que los acuerdos de esta se dieron finalmente por la aprobación del Decreto No. 004-2002 - TR.





3.2 ECUADOR



Con respecto al proyecto de ley “Cuarta Ejecutiva” presentado por el Presidente Lasso, que buscaba reformar el Código del Trabajo y crear un nuevo régimen laboral, las organizaciones de trabajadoras, en general, consideraron que era discriminatoria y regresiva. Argumentaron que las medidas propuestas eliminaban los derechos laborales, disminuían la protección de los trabajadoras, buscaban la pérdida de empleos y a la precarización de los salarios. Hubo protestas y movilizaciones en contra de las reformas laborales y tributarias. En su parte el Frente Unitario de Trabajadoras (FUT) entregó a la Asamblea Nacional un artículo de MPD con un proyecto de ley para crear un nuevo código laboral. Según las organizaciones que trabajaron en el proyecto, se trató de un código débil, discriminatorio y regresivo, que garantiza estabilidad jurídica para las trabajadoras, derechos laborales, y acceso al trabajo a la categoría de derecho social para que se respete y no se genere. Según los sindicatos, en Ecuador, apenas está más la personas en edad de trabajar tienen un empleo formal.

Distintos grupos sociales, incluidos movimientos indígenas y organizaciones de derechos humanos, también expresaron su desacuerdo con las reformas, criticando las políticas de austeridad y las medidas que eliminaban preferencias para los sectores más vulnerables de la sociedad.

La Asamblea Nacional lo calificó de inconstitucional, porque el proyecto contenía multiplicidad de asuntos de diversa índole; sugirió que se discutiera con todos los sectores con este Código laboral orgánico, integral y moderno.

Algunas compañías y representantes del sector privado expresaron apoyo a las reformas propuestas por el gobierno de Lasso, argumentando que las medidas de flexibilización laboral podrían estimular la inversión con un gasto, mejorar la competitividad del país y crear un ambiente más propicio para los negocios.



3.3 COLOMBIA



Comentarios y opiniones de los Empleadores

El sector empresarial fue planteando que toda reforma laboral debía tener en cuenta la generación de empleo como prioridad y en consecuencia han ofrecido con varias de las propuestas que integran la reforma, los comentarios, inconvenientes para la situación financiera de las empresas, además de que fomenta mayor generación de informalidad.

Para promover tanto en medios de comunicación como en foros, una serie de gestiones en los cuales plantean que la reforma laboral generaría efectos negativos sobre las empresas, además como de 600.000 puestos de trabajo a 2020, sin embargo, estas cifras no se han sustentado plenamente.

Comentarios y opiniones de los Trabajadores

La posición de los sindicatos sindicales más representativos del país, CUC, CTC y COT ha sido de acompañamiento y respeto al proceso de Reforma Laboral desde la construcción de la propuesta en nombre de CUC han participado en los escenarios de diálogo, debate y apertura para la validación del proyecto. Para realizar diversas acciones de respaldo y promoción de la Reforma Laboral.





CONCLUSIONES

Después de haber observado detenidamente y desde diferentes planes o escenarios los procesos de reformas laborales que se han dado en el último tiempo en Colombia, Ecuador y Perú, se puede concluir entre otras cosas, que el Gobierno ha transitado en una vía de importantes cambios sociales y políticos en los últimos tiempos, algunos países con una tradición histórica de Gobiernos Conservadores o de políticas Neoliberales ha estado a procesos más democráticos y Gobiernos de izquierda o centro izquierda como Colombia o Chile, sin embargo aquellos donde usualmente la izquierda había tenido influencia importante como Ecuador y Argentina, han sido vitales a la elección de Gobiernos de izquierda con políticas regulatorias en lo social.

Una de los elementos que marcan los procesos de reforma laboral en estos países, fue el diálogo social, tanto por la implementación de leyes que permitieron introducir cambios, validos, consensuar o abrir la discusión sobre los procesos de reforma laboral, como por la ausencia de estos en algunos de los casos. En sus variadas formas en Colombia como en Perú se promovió este diálogo en espacios que contaban con la representación de empleadores y trabajadores más representativos del país, lo cual permitía llevar la consulta a los máximos instancias. En Ecuador un cambio, ninguno de las reformas laborales propuestas por el Gobierno y Neoliberales de derecha laboral, contó con la participación conjunta ni consulta a trabajadores.

Si bien la intención de diálogo fue similar en los casos de Perú y Colombia siendo en el primer caso ante el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CONATE) y en el segundo caso ante la Comisión Económica de Conservación de Empleo Laboral y Laboral, en el caso Peruano se dio un tiempo a interposición caso de los diálogos tras la expedición del Decreto Supremo Nº 004-2022-PE por parte del Gobierno Nacional, situación que no ha ocurrido en Colombia pues el Gobierno ha privilegiado el diálogo de la reforma laboral desde el momento de la modificación normativa, por lo que actualmente transita en el Congreso de la República de Colombia.

En el caso peruano, la especificidad del mecanismo de diálogo le permitió que las normas de orden colectivo del país transitaran progresivamente en normas colectivas como la posibilidad de constituir diversas clases de sindicatos sin limitación, la promoción de los acuerdos colectivos ante decisiones de consenso unilateral por parte del empleador y



una protección macroeconómica para los trabajadores que ejerce su derecho a la huelga no obstante, una decisión de esta índole no garantiza el diálogo social de manera automática y ante la presencia de un nuevo Gobierno estas propuestas, por ser inconsistentes para el sector de normas laborales progresistas.

Finalmente, en Ecuador se destaca la total ausencia de los actores en el proceso de reformas laborales que por un lado la Ley "Creando Oportunidades", presentada por el ex-Gobernador Juan, buscaba reformar el Código del Trabajo con un nuevo régimen laboral, regulado en muchos aspectos, al cual los sindicatos le dieron su respaldo y los trabajadores han aceptado su uso de manera libre con qué sigue, de una alianza permanente por bien del país.



OBSERVATORIO LABORAL DE LAS AMÉRICAS

