

**IMPACTO DE LA REFORMA LABORAL COLOMBIANA EN LA ESTABILIDAD  
LABORAL REFORZADA DE LOS TRABAJADORES.**

**Corporación Universitaria Remington**  
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas**  
**Programa de Derecho**

**Alveiro Rafael Oviedo Chaves, Rafael Antonio Chaves Bello**

**Asesor: Rhonald Ricardo Hernández Andrade**

**Proyecto de grado**

**2024**

## TABLA DE CONTENIDO

	<b>Pág.</b>
Resumen.....	3
Palabra claves.....	3
Introducción .....	4
Marco teórico .....	5
Historia de la reforma laboral en colombia.....	6
Cambios introducidos por la reforma laboral en materia de estabilidad laboral reforzada. ....	8
Causas por las cuales es necesaria una reforma laboral referente a la estabilidad laboral reforzada. ....	13
Las herramientas que se emplearán para asegurar la garantía de la estabilidad laboral reforzada en los trabajadores son las siguientes: .....	15
Planteamiento del problema.....	18
Justificación.....	20
Objetivo general.....	22
Metodología .....	23
Resultados y discusion .....	24
Conclusiones .....	26
Referencias.....	28

## RESUMEN

La reforma laboral en Colombia ha generado un impacto notable en la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores (E.L.R). Dicha reforma ha introducido cambios significativos en las dinámicas entre empleadores y empleados, alterando las condiciones contractuales y las protecciones laborales.

Esta modificación normativa ha generado opiniones encontradas, ya que algunos defienden que busca estimular el desarrollo económico y generar puestos de trabajo al flexibilizar el mercado laboral, mientras que otros expresan inquietudes sobre posibles efectos adversos en la estabilidad laboral (E.L) y los derechos de los trabajadores.

**Palabra claves:** Estabilidad laboral reforzada, empleados y empleadores, reforma laboral, protección especial, garantías.

## INTRODUCCIÓN

La estabilidad laboral reforzada en Colombia ha sido un elemento fundamental en garantizar el bienestar laboral y la integridad de los empleados. En un contexto de continuos cambios legislativos y dinámicas laborales, la garantía de una estabilidad laboral sólida se erige como un componente fundamental para la protección de los empleados y la construcción de relaciones laborales equitativas.

Esta investigación se propone efectuar un estudio de la E.L.R en Colombia, examinando las disposiciones legales vigentes. Nos sumergiremos en las complejidades de las regulaciones laborales colombianas para evaluar cómo han evolucionado a lo largo del tiempo y cómo han influido en la protección y promoción de la E.L.

Los cambios en la legislación laboral colombiana ha sido un tema de gran relevancia y debate, dado su impacto significativo en la E.L.R de los trabajadores. Esta reforma, implementada en un contexto de cambios económicos y sociales, ha reconfigurado las relaciones entre empleadores y empleados, influyendo directamente en las condiciones de empleo y las garantías laborales.

## MARCO TEÓRICO

En Colombia, la salvaguardia de las prerrogativas laborales de los empleados se encuentra respaldada por la legislación laboral y diferentes organismos encargados de su supervisión y aplicación, algunos de ellos son, la Carta Magna, el Código Sustantivo de trabajo, Ministerio del Trabajo, Inspección del trabajo, seguridad social, procuraduría general de la nación esa última encargada de velar por el acatamiento de la legislación y las garantías de los ciudadanos. Dentro de sus funciones, también se encuentra la protección de los derechos laborales.

El derecho laboral es el marco jurídico que rige las interacciones laborales entre empleadores y trabajadores. Los derechos laborales son las prerrogativas fundamentales garantizadas a los trabajadores, como la equidad de posibilidades, la seguridad laboral, la igualdad, la autonomía sindical y el derecho a la negociación colectiva (La Legislación del Trabajo en el Mundo Contemporáneo)

Las normas laborales internacionales, como los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), establecen normas básicas para salvaguardar los derechos laborales (D.L) a escala mundial. (Organización Internacional del Trabajo )

La reforma laboral, se radicó el 23 de febrero del presente año, donde de acuerdo la Ministra del trabajo Gloria Inés Ramírez, se pronunció de acuerdo a la reforma laboral llamada “trabajo por el cambio” a darle garantías a los trabajadores. (Se radicó proyecto de ley de la reforma laboral del Gobierno del Cambio)

## **Historia de la reforma laboral en Colombia**

Las luchas sindicales desde la década de 1930 lograron importantes avances en los derechos laborales en Colombia, estableciendo medidas como el día de descanso dominical, compensación por accidentes laborales, normativas sobre el empleo infantil y la libertad de asociación sindical, jornada laboral de 48 horas semanales, vacaciones, cesantías, salario mínimo la prohibición de reemplazos y paros laborales en el ámbito gubernamental mediante la Ley 6 de 1945 (Avella, 2010, pág. 613). Este periodo representó una época de protección laboral para los sindicalizados en un contexto económico que buscaba la industrialización, ofreciendo empleos estables y beneficios sociales para retener a los trabajadores en las empresas.

Sin embargo, con la llegada de la globalización, Colombia experimentó un cambio significativo en su economía. El "revolcón neoliberal" impulsado por el presidente Gaviria y la participación del expresidente Álvaro Uribe en la Ley 50 de 1990 flexibilizaron los contratos laborales. La Ley 789 de 2002, bajo el gobierno de Uribe, buscó fomentar la creación de empleo, dando paso a la aparición de "cooperativas de trabajo" y empresas tipo Uber o Rapi que evadían prestaciones y salarios, resultando en una disminución significativa de la afiliación sindical al 4% de los ocupados.

La actual ministra de Trabajo, con raíces en las luchas sindicales, propone una reforma laboral con la intención de regresar a prácticas del pasado (Hernandez, 2013). El proyecto busca dificultar el despido de trabajadores, eliminar contratos de prestación de servicios, formalizar

el trabajo en plataformas, restablecer el pago de horas extras y feriados, y revitalizar los sindicatos para que negocien no solo con la empresa, sino también con una rama industrial

En 1950, se promulgó el Código Sustantivo del Trabajo, que consolidó estos avances y estableció un marco general para las relaciones laborales en Colombia (Muñoz, 2021, págs. 180-198). Sin embargo, el Código Sustantivo del Trabajo también fue criticado por ser demasiado rígido y por dificultar la creación de empleo.

En la década de 1990, el gobierno del presidente César Gaviria impulsó una serie de reformas económicas que incluyeron la flexibilización del mercado laboral, introdujo una serie de cambios en el C.S.T, como la reducción de la E.L, la ampliación de la subcontratación y la eliminación de la prima de servicios.

La Ley 789 de 2002, conocida como "Ley de Protección Social", profundizó la flexibilización del mercado laboral. Esta ley introdujo nuevas formas de contratación laboral, como los contratos de aprendizaje, los contratos de obra o labor y los contratos de prestación de servicios.

En la década de 2010, el gobierno del presidente Juan Manuel Santos impulsó una serie de reformas laborales que buscaban mejorar cobertura social para los trabajadores. La Ley 1562 de 2012, conocida como "Ley de Riesgos Laborales", introdujo un nuevo S.S.S en riesgos laborales. La Ley 100 de 1993, conocida como "Ley de Seguridad Social", introdujo un nuevo sistema de pensiones

**Cambios introducidos por la reforma laboral en materia de estabilidad laboral reforzada.**

La E.L.R es una disposición que salvaguarda a los trabajadores que se hallan en una condición de fragilidad, como los trabajadores con discapacidad, los miembros sindicales y las mujeres gestantes y los trabajadores próximos a pensionarse (Silva, 2017).

La propuesta legislativa para modificar las leyes laborales propone ampliar el alcance de la E.L.R, incluyendo nuevos tipos de fuero, como el fuero de salud y discapacidad, el fuero de maternidad y el fuero de prepensionados.

Por lo que el artículo 7 del proyecto de ley el literal a nos dice que “Protegidas por el fuero sindical según lo establecido en los términos legales y acuerdos colectivos, el literal b se refiere al "fuero de salud", es decir, una afectación grave en su bienestar que les impida o dificulte significativamente realizar sus funciones en condiciones laborales adecuadas. Esto es lo que a través de jurisprudencia lo llamamos debilidad manifiesta; de lo anterior la Corte Constitucional también desarrolló la definición de la debilidad manifiesta y la protege a través de jurisprudencias, Corte suprema de Justicia SL711- 2021 “No toda discapacidad está amparada por el resguardo de la E.L.R previsto en el artículo 26 de la ley 361 de 1997” esto quiere decir que, no cualquiera pérdida de capacidad laboral del 1 % se considera cobijada por la E.L, en cambio la Corte, sostiene que a partir del 15% PCL considera que ya hay una discapacidad y allí empieza la protección, esto para evitar el abuso del derecho, como ejemplo tenemos las sentencias SU-049 de 2017 y la Sentencia SU-040 de 2018 de cómo la Corte Constitucional ha

utilizado su jurisprudencia para salvaguardar los derechos fundamentales de aquellos que se encuentran en situación de discapacidad.

### **Sentencia SU-049 de 2017**

- El derecho a la E.L.R posee respaldo directo en la Constitución y es aplicable a individuos en situaciones de vulnerabilidad evidente, incluso si no han sido clasificados con una disminución de capacidad laboral moderada, severa o profunda.
- La evidencia de debilidad manifiesta se confirma por la situación de vulnerabilidad que impide a la persona con discapacidad ejercer sus derechos fundamentales en igualdad de condiciones con el resto de las personas.

### **Sentencia SU-040 de 2018**

- La E.L.R también aplica a los trabajadores en condición de discapacidad que se encuentren vinculados a través de contratos de prestación de servicios.
- El tipo de contrato no puede ser un obstáculo para el reconocimiento de la E.L.R, ya que esta garantía tiene como objetivo proteger los derechos fundamentales de las personas en condición de discapacidad.

Ahora bien, el literal C, mujer en estado de gestación, así como hasta 6 meses después del parto. Esta misma salvaguarda se aplicará en favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente en caso de que ella carezca de empleo formal y sea su beneficiario en el sistema de seguridad social en salud, lo anterior acompañado de la sentencia de unificación SU 075-2018, en el cual la Corte

menciona que, la E.L.R de las mujeres embarazadas es una garantía fundamental que protege sus derechos fundamentales a la vida, a la salud, a la igualdad y al trabajo, la sentencia estableció los siguientes aspectos importantes: 1. La E.L.R de las mujeres embarazadas aplica desde el momento de la concepción hasta la finalización de la licencia de maternidad. 2. El empleador no puede despedir a una mujer embarazada sin autorización del Inspector del Trabajo, incluso si el despido está motivado por una justa causa. 3. El Inspector del Trabajo debe autorizar el despido de una mujer embarazada solo si existe una causal objetiva y verificable que justifique el despido, y si se cumplen los requisitos legales (Araújo, 2015, págs. 14-17).

### **Modificación**

La ley 2141 de 2021 fuero de maternidad y paternidad hasta 18 semanas después del embarazo

Modifica. N. 2. 3 del artículo 239 del Código CST y adiciona el numeral 1

El proyecto de ley en la reforma básicamente lo que modifica es aumentar las semanas, debido a que nos dicen que la protección va hasta los 6 meses como se menciona anteriormente y en la ley 2141 nos dicen que son 18 semanas posteriores

El literal d, personas en la etapa pre-pensionaria, lo que significa aquellos que les resten tres (3) años o menos para alcanzar el requisito mínimo de semanas cotizadas, o aquellos que, cumpliendo con las semanas requeridas, les falte un período igual para alcanzar la edad de jubilación.

En cuanto lo anterior, la sentencia de unificación de pre-pensionados SU 003 de 2018 tuvo un impacto significativo en la protección de los derechos de los trabajadores próximos a pensionarse en Colombia (Sánchez, 2020). Esta sentencia estableció los requisitos para los pre pensionados los cuales son La solidaridad en el R.P.M con prestación definida o el capital necesario en el Régimen de ahorro individual se basa en la edad, el número de semanas o el tiempo de servicio requerido

Además, el proyecto propone un modelo mixto de autorización para despidos, en el que el empleador podrá solicitar autorización ante el Ministerio de Trabajo o ante la jurisdicción laboral.

Por último, el proyecto incluye una previsión que establece que, en el caso de los trabajadores con fuero de salud y prepensionados, no se requerirá autorización para el despido si la condición de salud o prepensionamiento era conocida desde el momento de la vinculación y se consignó expresamente en el contrato de trabajo.

La reforma laboral colombiana de 2023 ha traído consigo una serie de cambios significativos que repercuten directamente en la E.L.R de los trabajadores, abordando aspectos cruciales de la contratación, las condiciones de trabajo y las protecciones laborales.

En lo que respecta a las condiciones de trabajo, la eliminación de la obligación de trasladar a trabajadores con fuero sindical a otro cargo en caso de suspensión de la empresa representa un cambio significativo. Si bien esta medida puede brindar una mayor flexibilidad a los

empleadores, también conlleva un riesgo potencial de aumento en los despidos de trabajadores con estas protecciones especiales.

En términos de protecciones laborales, la reducción del monto de las indemnizaciones por despido injustificado y la eliminación de la necesidad de autorización judicial para despedir a trabajadores con fuero sindical o de salud son medidas que pueden afectar directamente la seguridad laboral de los trabajadores. La reducción de indemnizaciones podría incentivar despidos injustificados, mientras que la eliminación de requisitos judiciales podría facilitar la terminación de contratos laborales bajo estas condiciones particulares.

El impacto de estos cambios en la E.L.R no solo se refleja en la posibilidad aumentada de despidos injustificados, sino también en la dificultad potencial que enfrentarían los trabajadores para encontrar nuevos empleos en un mercado laboral más volátil.

Además, es esencial considerar el impacto desigual que estos cambios pueden tener en distintos grupos de trabajadores. Los jóvenes, por ejemplo, podrían ver obstaculizado su acceso al empleo con la reducción del período de prueba, mientras que los trabajadores con discapacidad y los sindicalizados podrían ser más susceptibles a la inseguridad laboral debido a la eliminación de ciertas protecciones.

### **Causas por las cuales es necesaria una reforma laboral referente a la estabilidad laboral reforzada.**

La dinámica cambiante de la economía, la evolución de las relaciones laborales y la creciente conciencia sobre la importancia de salvaguardar los derechos de los trabajadores en situaciones de vulnerabilidad. (Velásquez, 2015) En este contexto, analizaremos las causas fundamentales que respaldan la necesidad de una reforma laboral específica, centrada en fortalecer la estabilidad laboral, garantizando así un equilibrio entre la protección de los trabajadores y la adaptabilidad necesaria para impulsar un entorno laboral más justo y dinámico.

### **Protección de los derechos de los trabajadores en situación de vulnerabilidad:**

La E.L.R se erige como una herramienta crucial para salvaguardar los derechos de los trabajadores que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad. Esta categoría de empleados, ya sea por razones de discapacidad, edad avanzada o cualquier otra condición que los coloque en una posición más frágil en el mercado laboral, necesita una protección adicional para evitar despidos arbitrarios que puedan perjudicar de manera significativa su vida personal y económica (Cardona, 2021, págs. 179-207).

En un mundo laboral dinámico y en constante evolución, la vulnerabilidad de ciertos trabajadores puede agravarse debido a factores como la automatización, la globalización y las crisis económicas. La estabilidad laboral reforzada actúa como una salvaguarda contra los despidos injustificados, asegurando que estos trabajadores tengan una mayor seguridad en sus empleos y, por ende, en sus vidas cotidianas.

### **Fomento de la igualdad y la imparcialidad en el entorno laboral.**

La implementación de la E.L.R desempeña un papel crucial en la promoción de la equidad y la justicia en el entorno laboral. Al proteger a los trabajadores en situación de vulnerabilidad, esta figura contribuye a la edificación de un ambiente laboral que sea más equitativo y justo, buscando proporcionar igualdad de oportunidades y erradicar de discriminaciones laborales son objetivos fundamentales que pueden alcanzarse mediante la adopción de medidas específicas, como la estabilidad laboral reforzada.

La equidad en el ámbito laboral no solo beneficia a los trabajadores individuales, sino que también tiene un impacto positivo en la cohesión social y en la percepción pública de la justicia en la sociedad. Las políticas laborales que buscan igualar las condiciones entre trabajadores, independientemente de su situación de vulnerabilidad, fomentan un clima laboral más armonioso y generan una mayor confianza en las instituciones laborales (Castillo, 2018).

### **Incentivo para la contratación de trabajadores en situación de vulnerabilidad:**

La estabilidad laboral reforzada, lejos de ser un obstáculo para las empresas, puede convertirse en un incentivo para la contratación de trabajadores en situación de vulnerabilidad. Al proporcionar una capa adicional de protección a estos empleados, esta figura puede disipar las preocupaciones y reticencias que los empleadores puedan tener al considerar la contratación de individuos que, de otra manera, podrían ser percibidos como riesgos laborales.

La seguridad y la previsibilidad que ofrece la estabilidad laboral reforzada pueden generar un ambiente propicio para que las empresas diversifiquen sus fuerzas laborales y valoren la contribución única que cada trabajador puede aportar. Este enfoque no solo fortalece la inclusividad en el ámbito laboral, sino que también promueve la diversidad de talentos y experiencias, enriqueciendo así el tejido empresarial y contribuyendo a la creación de entornos de trabajo más dinámicos y enriquecedores.

**Las herramientas que se emplearán para asegurar la garantía de la estabilidad laboral reforzada en los trabajadores son las siguientes:**

**Educación y sensibilización:** Es importante que los trabajadores y los empleadores conozcan sus derechos y obligaciones en materia de estabilidad laboral reforzada. Esto se puede lograr a través de campañas de educación y sensibilización, tanto en el ámbito público como privado.

**Fortalecimiento de los mecanismos de inspección y vigilancia:** El Ministerio de Trabajo debe fortalecer los mecanismos de inspección y vigilancia para garantizar que los empleadores cumplan con las normas en materia de estabilidad laboral reforzada. (Aristizabal, 2021) Esto se puede lograr a través de la asignación de más recursos y personal a la inspección del trabajo, y a través de la creación de mecanismos de incentivos para que los empleadores cumplan con la ley.

### **Programas de Formación Continua:**

Además de las campañas de educación inicial, se pueden implementar programas de formación continua que mantengan a los trabajadores y empleadores actualizados sobre las leyes laborales y las últimas regulaciones relacionadas con la estabilidad laboral reforzada.

### **Desarrollo de Plataformas Educativas Online:**

La creación de plataformas educativas online facilitaría el acceso a la información sobre estabilidad laboral. Esto permitiría a los trabajadores y empleadores acceder a recursos educativos de manera conveniente y flexible.

### **Mecanismos de Retroalimentación:**

Establecer canales efectivos de retroalimentación donde los trabajadores puedan expresar inquietudes o denunciar posibles violaciones de la estabilidad laboral reforzada. Esto podría incluir líneas de denuncia confidenciales y mecanismos electrónicos para informar irregularidades.

### **Fomento de la Transparencia Empresarial:**

Incentivar la transparencia empresarial puede ser clave. Las empresas podrían ser alentadas a publicar información sobre sus prácticas laborales, políticas de estabilidad y condiciones de empleo. Esto no solo informaría a los empleados, sino que también fomentaría una competencia basada en estándares laborales éticos.

**Evaluaciones Independientes de Condiciones Laborales:**

Realizar evaluaciones independientes periódicas de las condiciones laborales en diferentes sectores. Estos informes podrían ser publicados y contribuirían a mantener la rendición de cuentas, presionando a las empresas para mejorar sus prácticas laborales.

**Inclusión de Indicadores de Estabilidad Laboral en Informes Empresariales:**

Exigir a las empresas que incluyan indicadores relacionados con la estabilidad laboral en sus informes empresariales anuales. Esto crearía una mayor transparencia y permitiría a los inversionistas evaluar la ética laboral de las empresas.

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

La implementación de la reforma laboral en Colombia ha marcado un hito significativo en el panorama normativo del país, generando inquietudes acerca de su impacto específico en la E.L.R de los trabajadores. La reforma ha introducido cambios sustanciales en las disposiciones relacionadas con la duración y modalidades de los contratos laborales.

Este nuevo marco normativo plantea preguntas cruciales sobre cómo la reforma laboral ha afectado directamente la E.L.R de los trabajadores colombianos. La E.L.R se refiere a la protección especial otorgada a ciertos trabajadores, como aquellos en situación de discapacidad, mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, y miembros de la junta directiva de sindicatos, entre otros, que históricamente han gozado de ciertos beneficios y garantías adicionales.

Es esencial examinar en detalle cómo las modificaciones introducidas por la reforma laboral impactan específicamente en la estabilidad laboral reforzada de trabajadores, evaluando si las nuevas disposiciones han debilitado o fortalecido dicha estabilidad. Se deben analizar factores como la protección contra despidos arbitrarios, la duración de los contratos y las garantías laborales adicionales proporcionadas a trabajadores que históricamente han enfrentado situaciones más vulnerables en el ámbito laboral.

Esta investigación se propone abordar esta problemática específica con el objetivo de comprender a fondo los efectos de la reforma laboral colombiana en la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores. Al obtener una visión detallada de estas implicaciones, se busca

contribuir al diseño de políticas y prácticas laborales que aseguren una protección efectiva de los derechos laborales de estos trabajadores en Colombia.

¿Cómo ha impactado la reforma laboral colombiana en la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores, especialmente aquellos que históricamente han sido beneficiarios de medidas especiales, como personas en situación de discapacidad, mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, y miembros de la junta directiva de sindicatos?

## JUSTIFICACIÓN

La reforma laboral es una medida que puede generar cambios significativos en las condiciones laborales, las relaciones empleador-empleado y el acceso a los derechos laborales y sociales. (Valenzuela, 1999)

En primer lugar, esta investigación es relevante debido a su enfoque en analizar la protección que se les da a los trabajadores, un tema de mucho auge e importancia para la actualidad con la reforma del 2023. Los derechos laborales son fundamentales para garantizar condiciones laborales justas, igualdad de oportunidades, estabilidad económica y bienestar de los trabajadores. Analizar el impacto de la reforma laboral colombiana en la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores permitirá evaluar si se han fortalecido o debilitado dichos derechos, y si se ha logrado un balance adecuado entre las aspiraciones de los patronos y derechos laborales.

En este contexto, surge la necesidad de realizar una investigación centrada en el "Impacto de la Reforma Laboral Colombiana en la E.L.R de los Trabajadores".

Relevancia Social: La estabilidad laboral es un derecho fundamental que incide directamente en la calidad de vida de los trabajadores y sus familias. La reforma laboral ha suscitado preocupaciones acerca de cómo estas modificaciones afectan a aquellos trabajadores que históricamente han contado con medidas especiales de estabilidad, como personas en situación de discapacidad, mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, y miembros de la junta

directiva de sindicatos. La investigación busca suministrar datos valiosos para la toma de decisiones informadas en políticas laborales que afectan a un segmento vulnerable de la población trabajadora.

Protección de Derechos: La estabilidad laboral reforzada es esencial para proteger a grupos específicos de trabajadores que, debido a sus circunstancias particulares, requieren garantías adicionales para mantener su seguridad laboral. Analizar el impacto de la reforma en estos derechos es crucial para evaluar la efectividad de las medidas implementadas y proponer posibles ajustes que aseguren una protección efectiva.

Esta investigación sería importante por las siguientes razones:

- Contribuiría a la comprensión de los efectos de la reforma laboral colombiana en los trabajadores. La investigación permitiría identificar los cambios positivos y negativos que la reforma ha introducido en la estabilidad laboral reforzada.
- Proporcionaría información valiosa para los trabajadores, los empleadores y el gobierno. Los resultados de la investigación podrían ser utilizados por estos actores para tomar decisiones informadas sobre la E.L.R en Colombia.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo General**

Analizar el impacto de la reforma laboral colombiana en la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores en Colombia.

### **Objetivos Específicos**

- Identificar los cambios introducidos por la reforma laboral en materia de estabilidad laboral reforzada.
- Describir las causas por las cuales es necesaria una reforma laboral referente a la estabilidad laboral reforzada.
- Determinar las herramientas que se emplearan para asegurar la garantía de la estabilidad laboral reforzada en los trabajadores.

## **METODOLOGÍA**

La metodología de la presente investigación tiene un tipo de estudio Jurídico, con un enfoque cualitativo, haciendo descripción de los objetivos en mención, haciendo referencia a analizar cada uno de ellos tales como la estabilidad laboral.

## RESULTADOS Y DISCUSION

- ✓ Se evidencia que la reforma laboral ha generado tanto incentivos como desincentivos para la contratación de trabajadores en situación de vulnerabilidad. Aunque se han implementado medidas para fomentar la inclusión laboral, algunos empleadores podrían mostrar reticencia debido a la incertidumbre en torno a las regulaciones laborales y la posible complejidad de cumplir con nuevas exigencias.
- ✓ Se observa un aumento en la flexibilidad para las empresas con la implementación de la reforma laboral colombiana. Sin embargo, esta flexibilidad ha estado acompañada de desafíos en términos de estabilidad laboral reforzada, ya que algunos trabajadores, especialmente aquellos en condiciones vulnerables, pueden enfrentar mayores riesgos de despidos injustificados.
- ✓ Los resultados indican que el impacto de la reforma laboral no es uniforme en todos los sectores económicos. Algunos sectores pueden haber experimentado mejoras en la estabilidad laboral, mientras que otros podrían haber enfrentado una mayor inestabilidad, especialmente en términos de contratación y despidos de trabajadores vulnerables.
- ✓ A pesar de los esfuerzos por fortalecer las garantías laborales, se identifican desafíos persistentes en la protección de los trabajadores en situación de vulnerabilidad. Estos desafíos pueden incluir discriminación laboral, dificultades para acceder a medidas de

estabilidad laboral reforzada y la posibilidad de que ciertos grupos enfrenten condiciones laborales más precarias.

## CONCLUSIONES

- ✓ La reforma laboral ha buscado equilibrar la flexibilidad empresarial con la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores. Sin embargo, es evidente que alcanzar un equilibrio óptimo es un desafío, ya que la flexibilidad puede haber llevado a ciertos trabajadores, especialmente aquellos en situación de vulnerabilidad, a enfrentar mayores riesgos de inestabilidad laboral.
- ✓ A pesar de los esfuerzos realizados, persisten desafíos en la protección de los trabajadores en situación de vulnerabilidad. Estos desafíos pueden incluir barreras para acceder a medidas de estabilidad laboral reforzada, discriminación laboral y condiciones laborales precarias. Abordar estos problemas es crucial para garantizar una protección efectiva y equitativa.
- ✓ La reforma laboral ha impulsado cambios significativos en las modalidades de empleo y contratación. La proliferación de nuevas formas de trabajo, como el teletrabajo y contratos por proyectos, plantea preguntas sobre la adaptación de las normativas laborales a estas modalidades emergentes y cómo afectan la estabilidad laboral y los derechos de los trabajadores.
- ✓ La dinámica cambiante del entorno laboral sugiere la necesidad de una evaluación continua de las políticas implementadas y la disposición para realizar ajustes según sea necesario. La flexibilidad para adaptarse a nuevas realidades laborales y abordar los

desafíos identificados en este estudio es esencial para garantizar la efectividad de las medidas de E.L.R.

## REFERENCIAS

Araújo. (2015). La estabilidad laboral reforzada en Colombia. *Revista Fasecolda Araújo*.

Aristizabal. (2021). Estabilidad laboral reforzada. Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/f3ebe2d9-245b-4683-bcb2-2232b8fbbb54/content>

Avella. (2010). Las instituciones laborales en Colombia: contexto histórico de sus antecedentes y principales desarrollos hasta 1990. *Borradores de Economía*.

Cardona. (2021). Aplicación de la estabilidad laboral reforzada a los docentes de cátedra en situación de discapacidad de las universidades públicas de Colombia. *Diálogos de Derecho y Política*.

Castillo. (2018). Estabilidad laboral reforzada de las personas pre-pensionadas en Colombia: extensión de la protección constitucional más allá del retén social. *Universidad Católica de Colombia*. Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/1f15d9c4-e74e-4e0f-9765-b07b8df9df28/content>

Hernandez, P. (2013). Coordinadores. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*.

*La Legislación del Trabajo en el Mundo Contemporáneo.* (s.f.). Obtenido de La Legislación del

Trabajo en el Mundo Contemporáneo:

<https://www.ilo.org/static/spanish/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch1.htm#:~:text=La%20legislaci%C3%B3n%20laboral%20se%20ha,entre%20sindicatos%20y%20empleadores%20u>

Muñoz. (2021). Perspectiva del acoso laboral en países del common law y su comparación con el sistema colombiano. *Jurídicas*.

*Organizacion Internacional del Trabajo* . (s.f.). Obtenido de Organizacion Internacional del

Trabajo : <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>

Sánchez, P. (2020). Estabilidad Laboral reforzada en Colombia. Obtenido de

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/20636/Estabilidad%20Laboral.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

*Se radicó proyecto de ley de la reforma laboral del Gobierno del Cambio.* (s.f.). Obtenido de

Se radicó proyecto de ley de la reforma laboral del Gobierno del Cambio:

<https://www.mintrabajo.gov.co/comunicados/2023/marzo/se-radico-proyecto-de-ley-de-la-reforma-laboral-del-gobierno-del-cambio>

Silva. (2017). Postulados del principio de estabilidad laboral reforzada en Colombia. *Hipótesis*

*Libre*.

Valenzuela, E. M. (1999). *LAS REFORMAS LABORALES Y SU IMPACTO EN EL FUNCIONAMIENTO DEL MERCADO DE TRABAJO*. Obtenido de LAS REFORMAS LABORALES Y SU IMPACTO EN EL FUNCIONAMIENTO DEL MERCADO DE TRABAJO:

[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/7484/1/S9900040\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/7484/1/S9900040_es.pdf)

Velásquez, W. (2015). El impacto de la estabilidad laboral reforzada en el derecho laboral colombiano. Obtenido de

<https://repository.eafit.edu.co/server/api/core/bitstreams/e7b96774-e372-4be4-8f06-7a1855e6fb63/content>