

El Impacto de la Inteligencia Artificial en el mundo del trabajo en Colombia.

SANDROS SÁNCHEZ SALAZAR

Las Cuatro Revoluciones Industriales

Evolución Industrial Histórica

1ª Rev. 1760 – 1840

Mecanización

Máquina de vapor y carbón

Sustituyó el trabajo manual por la fuerza del vapor, transformando una economía agraria en urbana e industrial.

2ª Rev. 1870 – 1914

Electrificación

Electricidad y producción en masa

Líneas de montaje y motores de combustión aceleraron el transporte (autos, aviones) y las comunicaciones.

3ª Rev. 1960 – 2000

Informática

Electrónica y telecomunicaciones

Automatización mediante computadoras, robótica industrial e inicio de internet, digitalizando la información.

4ª Rev. 2000 – Presente

Ciberfísica

IA, IoT y sistemas ciberfísicos

Fusión del mundo físico, digital y biológico con fábricas inteligentes e hiperconectividad autónoma.

La Cuarta Revolución Industrial

Concepto popularizado por **Klaus Schwab** y el **Foro Económico Mundial**.
Representa la convergencia radical de tecnologías digitales, físicas y biológicas.

Se caracteriza por la creación de sistemas autónomos capaces de tomar decisiones basadas en datos en tiempo real.

Tecnologías Clave:

Inteligencia Artificial

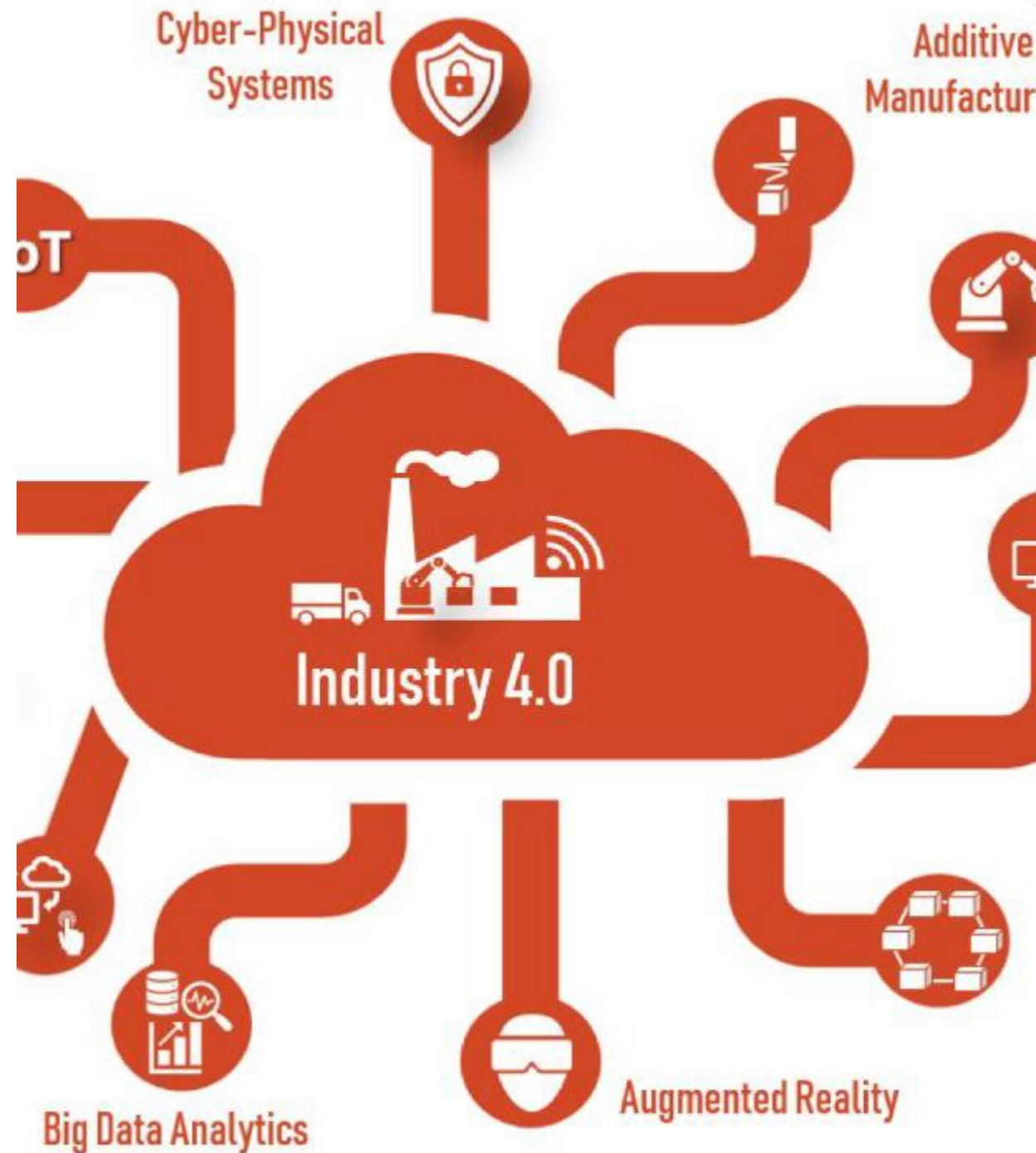
Internet de las Cosas (IoT)

Big Data

Robótica Avanzada

Impresión 3D

Blockchain



Impacto en el Mundo Laboral



Automatización de Tareas

Las máquinas y algoritmos de IA asumen labores repetitivas tanto operativas como administrativas con mayor velocidad y precisión.



Transformación del Empleo

Desaparición de puestos tradicionales (archivistas, ensambladores) y surgimiento de roles clave como ingenieros de datos y ciberseguridad.



Brecha de Habilidades

Creciente demanda de competencias digitales avanzadas junto con habilidades blandas fundamentales: creatividad, resiliencia y resolución de problemas.



Nuevos Modelos de Trabajo

Consolidación del trabajo remoto y auge de plataformas digitales (Uber, Rappi, Upwork) que coordinan servicios mediante algoritmos.

Impacto Social y Desafíos

Polarización Económica: Riesgo de brechas de desigualdad entre trabajadores altamente cualificados y sectores rezagados.

 **Cambio Educativo:** La urgente necesidad de evolucionar hacia un aprendizaje continuo para prevenir la obsolescencia laboral.

 **Desafíos Éticos:** Debates prioritarios sobre la privacidad de datos personales y la neutralidad/sesgos en algoritmos.

 **Conectividad Global:** Mayor acceso a información en tiempo real, aunque persiste la brecha digital en regiones vulnerables.





5.087



297



356





Del Fordismo al Capitalismo de Plataformas

1. El Modelo Fordista Tradicional

Centro productivo: La fábrica física como eje de control e integración vertical.

Subordinación ostensible: Presencia de supervisión humana visible, reloj de fichar y órdenes directas.

Pacto Social (CST 1950): Estabilidad laboral y seguridad social formal a cambio de disciplina en la jornada estandarizada.

2. Postfordismo y Era Algorítmica

Descentralización: Fragmentación de la producción en entornos digitales y plataformas móviles.

Subordinación Algorítmica: Asignación, evaluación, tarifa y sanción ejecutadas por software automatizado.

Desafío Jurídico: Desdibujamiento del empleador y mutación de la ajenidad y la subordinación clásica.

Automatización vs. Aumento Laboral

Aumento de Capacidades

Potenciación Humana: La IA actúa como un copiloto que asume tareas rutinarias de procesamiento de datos, redacción primaria y análisis predictivo.

Ahorro de Tiempo: Un trabajador promedio ahorra hasta 8 horas semanales al integrar asistentes de IA en sus flujos diarios de trabajo.

Reestructuración de Roles

Sustitución de Tareas Metódicas: Empleos con alto contenido procedimental (digitación, soporte básico, gestión documental) sufren mayor presión de automatización.

Rediseño de Puestos: La prioridad corporativa migra hacia la creatividad, la toma de decisiones complejas y la empatía humana.

Adopción de IA en Colombia: La Realidad Actual

A dark blue rounded rectangle containing the text '92%' in large, bold, light blue font, and 'Uso de IA en Profesionales' in smaller, white font below it.

92%

Uso de IA en Profesionales

Uso Acelerado vs. Transformación Estratégica

Adopción Individual Masiva: El 92% de los trabajadores colombianos afirma utilizar herramientas de IA para sus tareas laborales cotidianas (ChatGPT, Copilot, Midjourney, etc.).

Brecha Empresarial (28%): Solo el 28% de las empresas en Colombia ha logrado traducir este uso en una verdadera transformación estructural del negocio.

Fenómeno "Shadow AI": Un 82% utiliza sus cuentas personales de IA en la oficina, generando el reto de institucionalizar marcos seguros de gobernanza y privacidad.

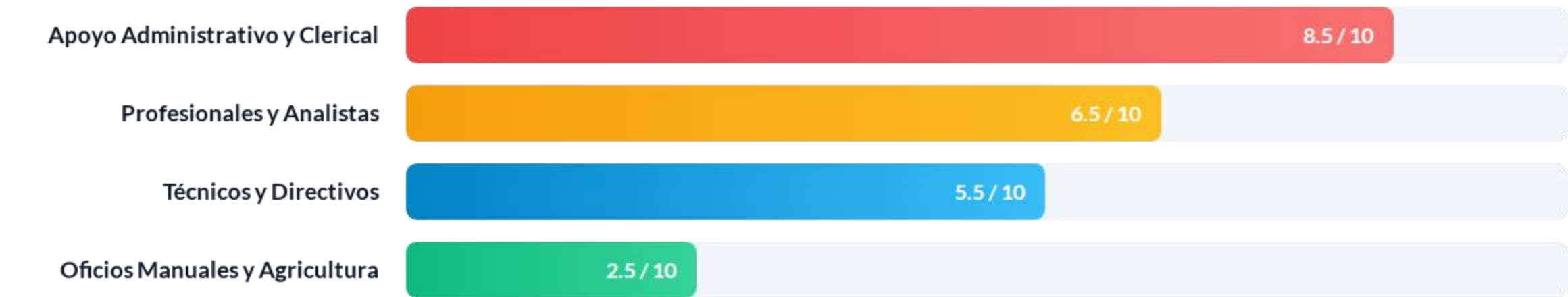
Colombia frente al Desafío de la IA

Oportunidad de Productividad Nacional

La adopción efectiva de tecnologías TIC e Inteligencia Artificial en el tejido productivo colombiano podría aportar hasta 1,4 puntos porcentuales adicionales al PIB nacional.

El país enfrenta el desafío dual de capacitar rápidamente la fuerza laboral urbana y rural, mientras moderniza la infraestructura digital pública y empresarial.

Nivel de Exposición a la IA por Ocupación



Fuente: Estimaciones de Exposición Laboral a la IA en Colombia (ILO / Datos de Empleo 2025-2026). Los sectores informales y manuales registran menor exposición directa de sustitución.

INFORME TÉCNICO ASOCAPITALES

Inteligencia Artificial, Empleo y Reconversión Productiva

Alerta temprana y hoja de ruta laboral urbana para las 32 ciudades capitales de Colombia.

Diagnóstico General Urbano

3.27M

Trabajadores Vulnerables (26,1%)

Concentración en Ciudades Capitales

Las 32 capitales albergando el **47% de la población** y generando cerca del **55% del PIB nacional**, concentran la mayor parte del empleo formal.

Según microdatos GEIH (2025), el **48,1% de los ocupados** en 23 ciudades principales tiene alta exposición a la IA, y 26,1% está en alta exposición y baja complementariedad.

Ventana de Decisión y Velocidad

Duplicación Acelerada

La capacidad de los agentes de IA se duplica cada **4 a 7 meses**.

Se proyecta que la exposición del empleo regional pasará de un **~30% actual al 38% hacia 2029**, lo que exige acción antes de la masificación del impacto.

Ventana de 24 a 36 Meses

La ventana clave para tomar decisiones de política pública y articular la reconversión es de **24 a 36 meses**.

Actuar dentro de este periodo evitará que el ajuste tecnológico se convierta en una crisis desempleo e informalidad.

Escenarios Proyectados a 2035

Variable Analizada	Sin Prevención (Ajuste Tardío)	Con Prevención (Transición Ordenada)
Empleo formal desplazado	4% – 8%	2% – 4% (con recolocación)
Desocupación juvenil urbana	> 18% (Estructural)	11% – 14%
Informalidad urbana (23 urbes)	42% – 46%	34% – 38%
Recaudo y finanzas locales	-0,2 a 0 puntos del PIB local	+0,3 a +0,8 puntos PIB (IA tributaria)

Ocupaciones en Zona de Riesgo

-  **Contact Centers y BPO:** Atención telefónica y chatbots de primer nivel.
-  **Auxiliares Administrativos:** Digitación, clasificación y archivo documental.
-  **Auxiliares Contables:** Conciliación, teneduría y registro rutinario.
-  **Servicio Transaccional:** Cajeros y personal de venta directa en comercio.
-  **Ventanilla Pública y Legal:** Trámites estatales estandarizados y revisión jurídica básica.



Sesgos Demográficos del Impacto

♀ Mayor Riesgo en Mujeres

Las mujeres enfrentan el **doblo de riesgo relativo** de estar en ocupaciones automatizables debido a su mayor representación en áreas administrativas, contables y de atención.

🎓 Impacto en Jóvenes

La IA automatiza prioritariamente los cargos de entrada (asistentes y auxiliares), amenazando con romper la "**escalera de inserción laboral**" para la juventud.

Diversidad Territorial del Riesgo



Grandes Urbes

Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla:

Concentran el mayor volumen absoluto de puestos y servicios administrativos en riesgo.



Intermedias

Eje Cafetero, Bucaramanga: Alta

vulnerabilidad por dependencia económica de sectores de ajuste temprano como BPO y comercio.



Institucionales y Periferia

Tunja, Popayán y 9 capitales sin GEIH:

Elevado riesgo en empleo público y posible exclusión por brecha digital y ciego estadístico.

Educación Superior y IA

43,5% de Graduados en Zona Vulnerable

De los graduados de educación superior en 2024 (32 capitales), **199.447 personas** egresaron en campos de alta exposición y baja complementariedad.

Esto demuestra la urgencia de actualizar currículos y orientar la formación académica hacia habilidades complementarias con la tecnología.



Plan de Prevención: Pilares 1 a 3



1. Medir (Meses 1-12)

Crear un Observatorio de Empleo e IA en cada capital e integrar formalmente a las 9 capitales sin medición continua DANE.



2. Pactar (Meses 3-18)

Acordar pactos de transformación laboral con los sectores más expuestos (BPO, banca, comercio y sector público).



3. Formar (Meses 6+)

Desplegar rutas de reconversión de 3 a 18 meses para adaptar competencias hacia actividades en crecimiento.

Plan de Prevención: Pilares 4 y 5

4. Proteger (Año 2+)

Crear un **Fondo Local de Transición Laboral** cofinanciado para evitar que los trabajadores desplazados caigan en la informalidad precaria.

5. Reorientar el Estado

Automatizar trámites de la administración pública bajo el principio obligatorio de **mantener e integrar la nómina interna reconvertida**.



MARCO REGULATORIO LABORAL • COLOMBIA 2025-2026

Trabajo en Plataformas Digitales de Reparto

Análisis Regulatorio: Ley 2466 de 2025 (Arts. 25 a 30), Decreto 0991 de 2026 y ~~Circular 0086 de 2026 de MinTrabajo~~

Definiciones, Modalidades y Registro (Arts. 25-26)



Art. 25: Definiciones y Modalidades

Clasificación del Vínculo: El trabajador digital de reparto puede ser *dependiente/subordinado* o *independiente/autónomo*.

Sujetos Regulados: Define formalmente a la Empresa de Plataforma Digital de Reparto, la Plataforma Tecnológica, el Repartidor Digital y el Usuario final.



Art. 26: Registro Único de Plataformas

Inscripción Obligatoria: Toda empresa de plataforma debe registrarse formalmente ante el Ministerio del Trabajo en Colombia.

Reporte Trimestral: Obligación de informar trimestralmente el número de trabajadores activos, desglosando la modalidad (dependiente vs. independiente).

Seguridad Social: Cotización y Aportes (Art. 27)



Riesgos Laborales (ARL)

100% Asumido por la Plataforma: La cotización completa al Sistema de Riesgos Laborales es pagada en su totalidad por la empresa de plataforma digital sin descuento al repartidor.



Aporte Salud y Pensión (60%)

Obligación Empresarial: La plataforma aporta el 60% del costo total de las cotizaciones a Salud y Pensión para repartidores independientes sobre sus ingresos netos.



Retención Repartidor (40%)

Deducción Automatizada: El 40% restante es retenido directamente del pago bruto del trabajador digital y girado unificadamente al sistema por la plataforma.

Algoritmos y Protección de Datos (Arts. 28-29)

Transparencia Algorítmica y Supervisión Humana

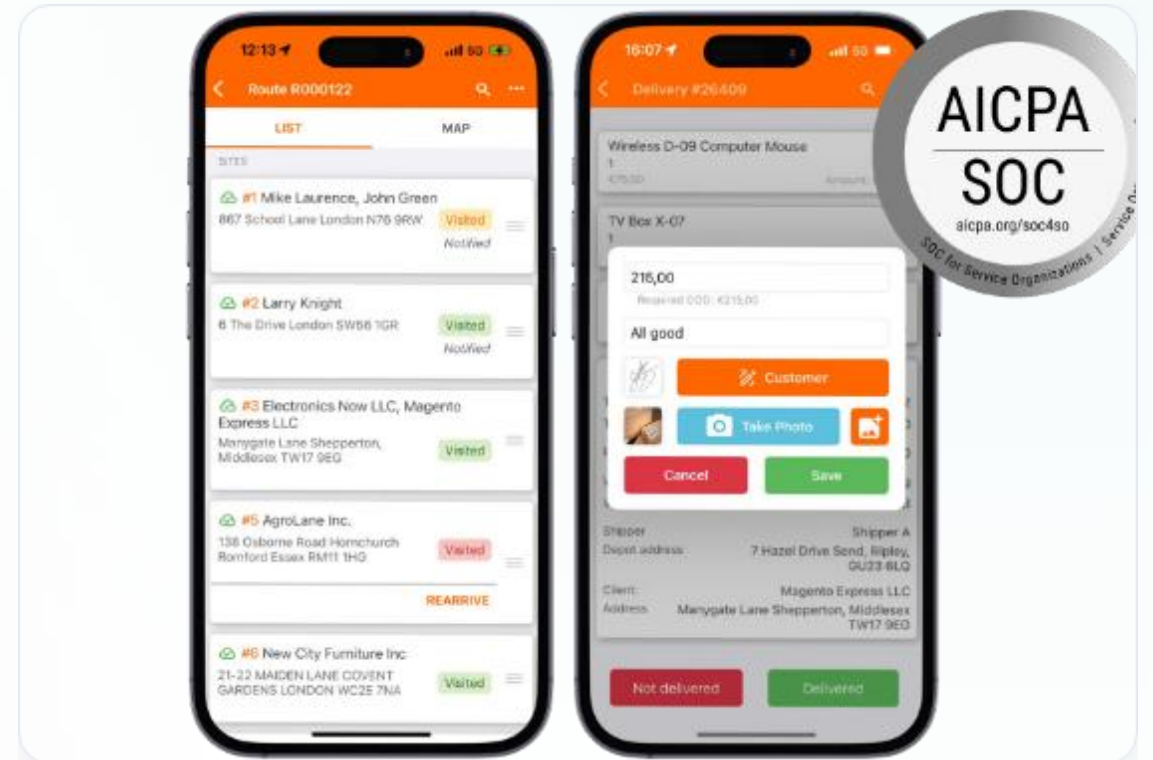
Artículo 28 (Supervisión Humana): Garantiza al repartidor el derecho a solicitar revisión humana de cualquier decisión o sanción generada por algoritmos de toma de decisiones o desactivación de cuentas.

Artículo 29 (Protección de Datos): Prohíbe el procesamiento de datos personales no vinculados a la prestación del servicio y exige auditorías de sesgos algorítmicos.



Obligaciones de la Plataforma

- ✓ Actuar como **agente de retención y pago** de aportes al Sistema de Seguridad Social.
- ✓ Realizar la **afiliación obligatoria** a Riesgos Laborales (ARL) y reportar novedades.



Salud en el Trabajo y Suministro de EPP (Art. 30)

-  **Suministro Obligatorio de EPP:** La plataforma debe entregar Elementos de Protección Personal (cascos normados, chalecos reflectivos, impermeables y maletas homologadas).
-  **Inclusión en el SG-SST:** Integración obligatoria de los repartidores autónomos dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.
-  **Capacitación Vial y Laboral:** Programas permanentes de educación en seguridad vial, prevención de riesgos operativos y primeros auxilios.



Deberes del Repartidor Independiente.



Información Actualizada: Suministrar y mantener al día sus datos personales y de contacto exigidos por el sistema.



Selección de Entidades: Informar y adjuntar certificados vigentes de las EPS y AFP elegidas para su cobertura.



Autorización de Retención: Permitir la deducción del 40% a su cargo mediante los canales digitales de la plataforma.



Veracidad de Datos: Garantizar la exactitud de los soportes ingresados y cumplir normas de autocuidado en vía.

Distribución del Aporte Financiero

60%

Aporte de la Plataforma

Cubre la mayor parte de la cotización obligatoria a
Salud y Pensión.

40%

Aporte del Trabajador

Calculado sobre los ingresos efectivamente
percibidos por el repartidor.

100%

ARL a Cargo de la App

La cobertura frente a accidentes laborales es
asumida totalmente por la empresa.

Resumen de Cobertura por Subsistema

Subsistema	Aporte Empresa	Aporte Trabajador	Responsable de Gestión
Salud (EPS)	60%	40%	Plataforma (Retiene y paga) / Repartidor (Elige)
Pensión (AFP)	60%	40%	Plataforma (Retiene y paga) / Repartidor (Elige)
Riesgos Laborales (ARL)	100%	0%	Plataforma Digital (Afilia y paga 100%)
Seguridad y Salud (SG-SST)	Suministro de EPP	Uso y autocuidado	Plataforma Digital e Integración al Sistema

Régimen para Ingresos < 1 SMLMV

Cotización Proporcional

Supera la barrera del pago sobre el 100% del SMMLV. Permite calcular el Ingreso Base de Cotización (IBC) en **cuartos de salario mínimo** según los ingresos netos obtenidos durante el mes.

Coexistencia con Régimen Subsidiado

Los repartidores que perciben menos de 1 SMLMV **mantienen su afiliación al Régimen Subsidiado de Salud** (Sisbén), sin ser obligados al traslado forzoso al régimen contributivo de salud.

Escala Ilustrativa de Cotización Proporcional

TRAMO 1 (1/4 SMMLV)

Hasta 7 Días / Tranche 1

\$437.726

Para ingresos acumulados en el primer cuarto del salario mínimo.

TRAMO 2 (2/4 SMMLV)

8 a 14 Días / Tranche 2

\$875.452

Base equivalente al 50% del salario mínimo legal mensual.

TRAMO 3 (3/4 SMMLV)

15 a 21 Días / Tranche 3

\$1.313.178

Base equivalente al 75% del salario mínimo legal mensual.

TRAMO 4 (1 SMMLV)

22 a 30 Días / Completo

\$1.750.905

Base completa cuando el ingreso neto alcanza o supera 1 SMLMV.

Ventajas para Trabajadores de Menores Ingresos



Alivio Económico

Evita que el trabajador independiente destine más de la mitad de sus ingresos parciales para pagar una planilla completa de seguridad social.



Acumulación de Semanas

Permite computar fracciones semanales para la pensión de vejez, reconociendo el esfuerzo del trabajo parcial o por horas.

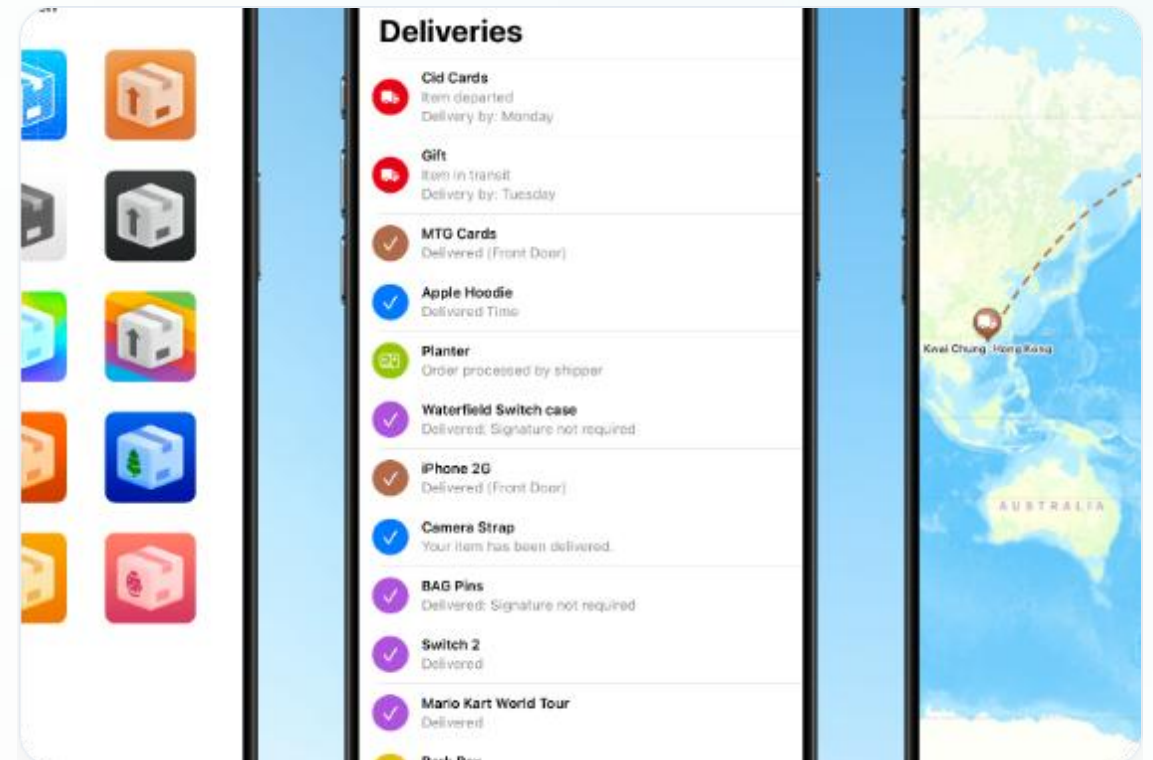


Protección en Vía (ARL)

El repartidor queda protegido ante accidentes o enfermedades laborales desde el primer domicilio efectuado, financiado 100% por la plataforma.

Mecanismo de Retención y Pago PILA

- ✓ **Consolidación Mensual:** La plataforma computa los ingresos brutos y liquida los costos permitidos para definir el IBC.
- ✓ **Retención Directa:** Deduce el 40% a cargo del trabajador directamente de las ganancias generadas en la app.
- ✓ **Aporte Patronal Digital:** Agrega el 60% de la empresa y la cotización total a la ARL.
- ✓ **Planilla PILA Unificada:** Realiza el pago electrónico utilizando las nuevas tipologías de cotizante ajustadas (Cotizante de tiempo parcial / independiente).



Comparativa de Regímenes de Cotización

Criterio	Ingresos < 1 SMLMV (Tiempo Parcial)	Ingresos ≥ 1 SMLMV (Tiempo Completo)
Ingreso Base (IBC)	Proporcional (1/4, 2/4, 3/4 o 1 SMLMV)	Mínimo 1 SMLMV (\$1.750.905) o 40% Ingreso Neto
Salud (EPS)	Mantiene Régimen Subsidiado / Aporte Proporcional	Aporte Obligatorio al Régimen Contributivo (12.5%)
Pensión (AFP)	Aporte por semanas / cuartos de SMLMV	Aporte mensual obligatorio sobre IBC completo (16%)
Carga Financiera	60% App / 40% Trabajador	60% App / 40% Trabajador
Riesgos Laborales (ARL)	100% Asumido por la Plataforma Digital	100% Asumido por la Plataforma Digital

 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO • CONFERENCIA 114.ª

Convenio 193 de la OIT

El Primer Estándar Global sobre el Trabajo Decente en la Economía de Plataformas
Digitales

Un Hito Histórico para la Era Digital

Aprobado en la Conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra, el Convenio núm. 193 responde a la rápida expansión de las plataformas digitales, estableciendo un marco global que combina innovación tecnológica, derechos del trabajo y competencia leal.

Ámbito de Aplicación Universal



Todos los Trabajadores de Plataformas

Universalidad del Vínculo: Cubre a todos los trabajadores digitales independientemente de su situación formal en el empleo, abarcando asalariados, autónomos e independientes.

Diversidad de Modelos: Aplica tanto al trabajo basado en la localización (reparto, transporte) como al trabajo en línea (freelancers, moderación de datos).



Plataformas y Cadenas Globales

Responsabilidad Institucional: Obliga a las empresas de plataformas digitales a garantizar estándares mínimos sin importar su estructuración transfronteriza.

Neutralidad de Modelo: No prohíbe el trabajo independiente, sino que garantiza que no se vulneren los derechos laborales esenciales.

Principios y Derechos Fundamentales



Libertad Sindical

Derecho irrestricto a la libre asociación, sindicación y negociación colectiva efectiva para todos los trabajadores de plataformas.



No Discriminación

Eliminación del trabajo forzoso, trabajo infantil y erradicación de prácticas discriminatorias basadas en género, origen o algoritmos.



Prevención de Acoso

Protección integral contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo digital, incluyendo el acoso en línea y por terceros/clientes.

Gobernanza de Algoritmos e IA

Transparencia y Supervisión Humana

Artículo 13 al 15 (Sistemas Automatizados): Exige la máxima transparencia sobre los algoritmos utilizados para asignar tareas, fijar precios o evaluar el desempeño.

Derecho a Explicación y Revisión: Garantiza que ante decisiones adversas (desactivación, reducción de ingresos o suspensiones), exista obligatoriamente intervención y revisión humana.



Seguridad, Salud y Seguridad Social

- 💡 **Entornos Seguros (Art. 4):** Obligación de prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales en entornos virtuales y físicos.
- 🚶➡️ **Retiro ante Peligro Inminente:** Derecho explícito del trabajador a alejarse de situaciones de peligro grave sin temor a penalizaciones.
- ☂️ **Seguridad Social Adecuada (Art. 12):** Cobertura de salud, pensiones e incapacidades en condiciones no menos favorables que el resto de trabajadores.



Estructura Garantista del Convenio 193



El Convenio 193 establece por primera vez un umbral normativo global para equilibrar el poder tecnológico con las libertades y derechos de las personas trabajadoras.

Primacía de la Realidad sobre las Etiquetas

Art.9

Clasificación Correcta

Determinación Justa de la Situación Laboral

Criterios Basados en los Hechos: La clasificación del trabajador debe guiarse principalmente por los hechos relativos a la ejecución efectiva del trabajo y la remuneración, no por el tipo de contrato formulado por la empresa.

Lucha contra el Falso Autónomo: Previene la precarización y la evasión de cargas sociales mediante mecanismos nacionales efectivos de inspección laboral.

Reembolso de Gastos: Compensación justa por los costos operativos e insumos asumidos por el trabajador para realizar el servicio.

Protección contra Bloqueos y Desactivaciones

-  **Prohibición de Desactivaciones Arbitrarias:** Prohíbe expresamente la suspensión o desactivación de cuentas sustentada en motivos discriminatorios o represalias por ejercer derechos laborales.
-  **Notificación Previa Justificada:** Las plataformas deben brindar motivos claros, precisos y por escrito antes o al momento de aplicar una medida disciplinaria o cierre de cuenta.
-  **Acceso a Recursos y Reparación (Art. 21):** Disponibilidad de vías de recurso rápidas, imparciales y efectivas para resolver conflictos y solicitar la restitución o compensación.
-  **Protección a Trabajadores Migrantes:** Medidas específicas para prevenir abusos, cobros de contratación o servidumbre contra migrantes y refugiados en plataformas.

Matriz: Retos de la Economía Digital vs. C193

Área Crítica	Desafío Tradicional en Plataformas	Solución Estándar Convenio 193
Gestión Algorítmica	Desactivaciones a ciegas por IA sin explicación	Transparencia, explicación escrita y revisión humana obligatoria
Protección Social	Exclusión de sistemas de salud y pensiones	Acceso no menos favorable que los trabajadores convencionales
Seguridad y Salud	Desprotección total ante accidentes viales o laborales	Inclusión en SG-SST y derecho de retiro ante riesgo grave
Privacidad de Datos	Vigilancia continua y comercialización de datos	Derecho de acceso, rectificación y límites de recolección

Marco Legal del Trabajo a Distancia

Colombia: De la Ley 1221 de 2008 a la Reforma Laboral (Ley 2466 de 2025)

Estadísticas de Trabajo a Distancia

+1.5M

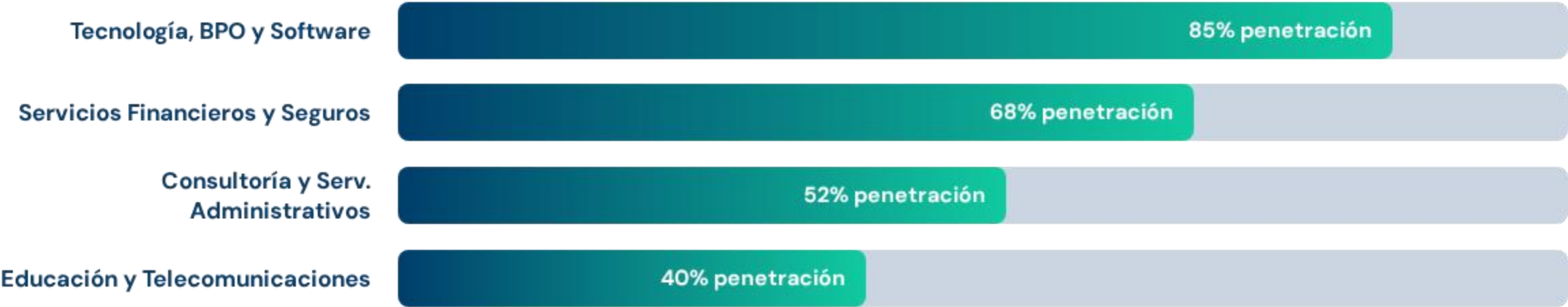
Trabajadores a Distancia en Colombia

Distribución por Modalidades

- **Teletrabajo Formal (Ley 1221 & Ley 2466):** ~868.792 personas.
- **Trabajo en Casa (Ley 2088):** ~551.855 personas.
- **Trabajo Remoto 100% (Ley 2121):** ~137.129 personas.

Fuente: Datos e informes del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTIC) y el DANE.

Adopción por Sectores y Departamentos



Regiones de Mayor Impacto: Bogotá D.C. concentra más del **70%** del total nacional, seguida por **Antioquia** (Medellín), **Atlántico** (Barranquilla), **Valle del Cauca** (Cali) y **Santander** (Bucaramanga).

3 Modalidades Principales de Origen



Teletrabajo

Modalidad pionera centrada en el uso continuo de Tecnologías de la Información (Ley 1221 de 2008).



Trabajo en Casa

Habilitación transitoria y excepcional por circunstancias especiales (Ley 2088 de 2021).



Trabajo Remoto

100% virtual desde su origen hasta la terminación sin contacto físico (Ley 2121 de 2021).

Teletrabajo (Ley 1221 de 2008)

- **Concepto Principal:** Desempeño de actividades remuneradas sin requerir la presencia física en el centro de trabajo, utilizando las TIC como soporte.
- **Formalidad Contractual:** Requiere acuerdo voluntario por escrito (contrato inicial u otrosí de voluntariedad).
- **Modalidades Clásicas:**
 - Autónomo (lugar fijo elegido por el trabajador).
 - Móvil (sin lugar de trabajo determinado).
 - Suplementario (alternancia días presenciales/virtuales).
- **Igualdad Laboral:** Garantiza igualdad salarial, prestacional y de trato frente a trabajadores presenciales.



Trabajo en Casa y Remoto (2021)

- **Trabajo en Casa (Ley 2088):** Habilidadación *excepcional y temporal* (hasta por 3 meses prorrogables). No modifica la naturaleza ni el contrato presencial ordinario.
- **Trabajo Remoto (Ley 2121):** Es un modelo estructural de ejecución laboral *100% digital* desde la selección de personal hasta el retiro.
- **Reglas del Trabajo Remoto:**
 - Uso obligatorio de firmas digitales/electrónicas.
 - Cero presencialidad física obligatoria (salvo exámenes de salud ocupacional o entrega de herramientas).



Reforma Laboral de 2025

Modificaciones de la Ley 2466 de 2025 a la Ley 1221 de 2008: Nuevos artículos 52,
53 y 54.

Art. 52: Nuevas Modalidades Reguladas



Transnacional

Ejecución del contrato colombiano desde el exterior. Exige mantener afiliación al sistema nacional y seguro médico internacional de salud.



Híbrido & Autónomo

Consolida la alternancia (días de oficina y días remotos) y el modelo autónomo en lugar privado validado en condiciones de ergonomía por la ARL.



Móvil & Emergente

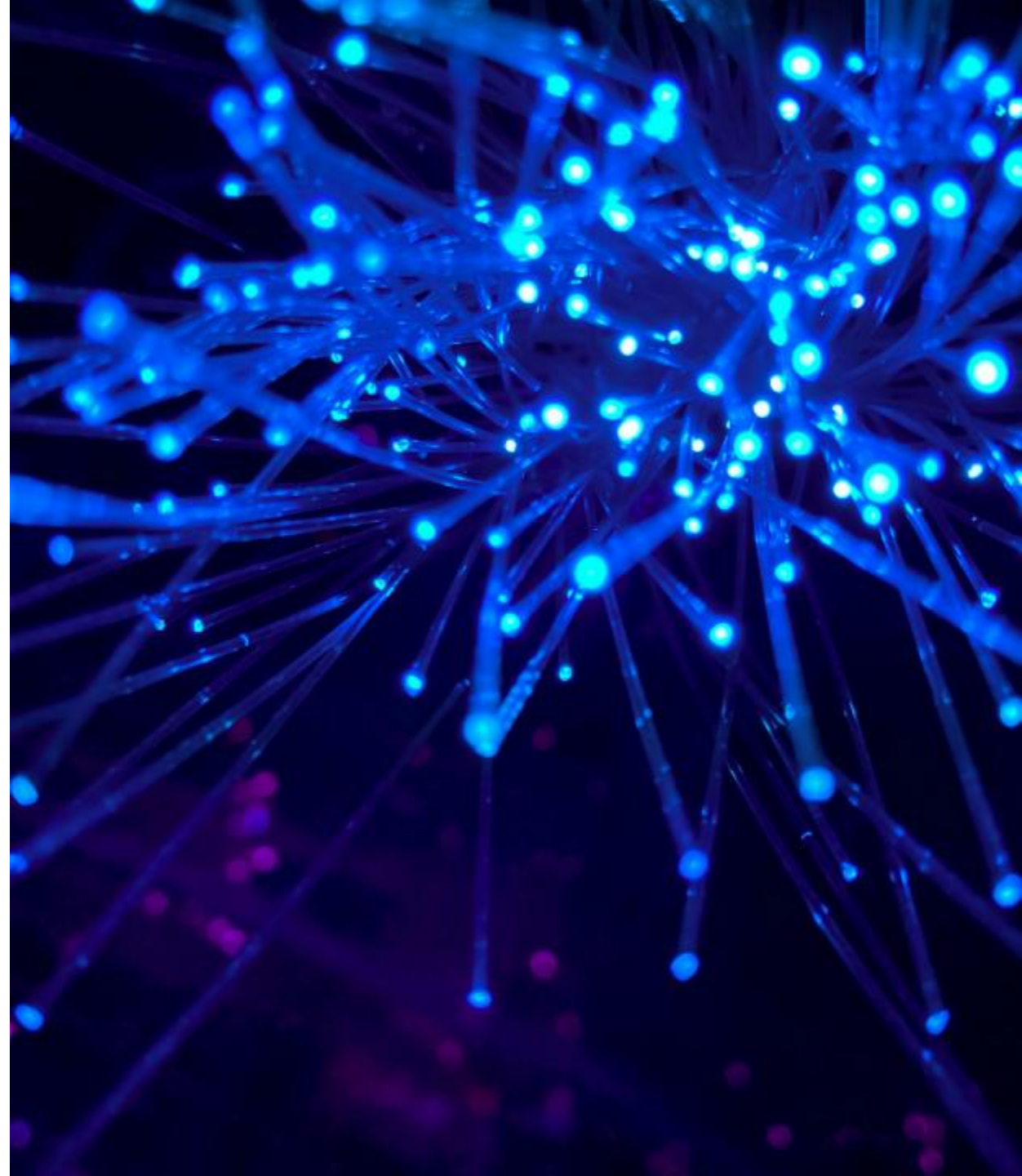
Regula el trabajo itinerante mediante dispositivos móviles y crea la figura temporal/emergente para situaciones imprevistas o de fuerza mayor.

Art. 53: Auxilio de Conectividad

Sustitución Legal

El Artículo 53 sustituye el auxilio de transporte por el **Auxilio de Conectividad Digital** para trabajadores que devenguen hasta dos (2) Salarios Mínimos Mensuales (SMMLV).

Objeto: Subvencionar los costos de energía e internet contratados por el trabajador para cumplir sus funciones laborales desde casa o lugar remoto.



Art. 54: Garantías y Derechos Laborales



Igualdad de Derechos: Prohibición de discriminación salarial o prestacional entre personal remoto y presencial.



Derechos Sindicales Digitales: Garantía de uso de canales digitales corporativos para comunicación sindical y asambleas virtuales.



Salud y Ergonomía (ARL): Obligación de realizar diagnósticos ergonómicos remotos y adaptar programas de salud en el trabajo.



Desconexión Laboral Garantizada: Respeto estricto a los límites de la jornada de trabajo y tiempos de descanso personal/familiar.

Cuadro Comparativo de Modalidades

Característica	Teletrabajo (Ley 1221 / 2466)	Trabajo en Casa (Ley 2088)	Trabajo Remoto (Ley 2121)
Naturaleza	Estructural. Típico uso continuo de TIC.	Transitoria y ocasional por contingencias.	Estructural y 100% digital desde el origen.
Ubicación	Fijo, móvil, híbrido o transnacional.	Principalmente el hogar habitual.	A elección del trabajador (aprobado por ARL).
Auxilio Monetario	Auxilio Conectividad (hasta 2 SMMLV).	Auxilio Conectividad (hasta 2 SMMLV).	Acuerdo de costos/herramientas provistas.
Reversibilidad	Sí (si se migró de cargo presencial).	Sí (al finalizar la temporalidad).	No (nace y culmina 100% remoto).

Transformación del Empleo

- ✓ **Sustitución vs. Complementariedad:** Automatización acelerada en servicios, manufactura, banca y contact centers en Colombia.
- ✓ **Precarización por Algoritmos:** Riesgos de mayor intensidad laboral, monitoreo constante e incertidumbre en la estabilidad contractual.
- ✓ **Brecha Formativa:** Pérdida de puestos de trabajo de baja y media cualificación sin planes de transición justos.
- ✓ **Imperativo Sindical:** La negociación colectiva debe anticiparse a la tecnología, protegiendo el factor humano.



PROPUESTAS.

Comité Paritario Tecnológico

Integración Paritaria

Mesa de trabajo compuesta 50% por la Empresa y 50% por la Organización Sindical, encargada de evaluar todo proyecto tecnológico antes de su implementación en los centros de trabajo.

Notificación de 6 Meses

Obligatoriedad patronal de informar formalmente con mínimo seis meses de antelación cualquier plan de adopción de IA, robótica o software que altere funciones o cargos laborales.

Garantía de Estabilidad

Prohibición de Despido Tecnológico

Propuesta clave para pliegos: prohibir de forma explícita los despidos motivados por procesos de automatización o la adopción de Inteligencia Artificial.

La tecnología debe enfocarse en reducir cargas pesadas y repetitivas, salvaguardando los contratos a término indefinido y la continuidad laboral.



Reconversión Laboral Activa



En Jornada Laboral

La formación y reconversión (Reskilling / Upskilling) se realizará 100% dentro del horario de trabajo remunerado.



Costo y Certificación

Financiación del 100% por la empresa a través del SENA o universidades acreditadas, con una duración de 3 a 6 meses.



Reubicación Digna

Garantía de traslado a vacantes equivalentes o superiores, manteniendo salario, escala escalafonaria y beneficios convencionales.

Cláusulas para Pliegos

Eje de Negociación	Cláusula Convencional Propuesta	Impacto Esperado
Transparencia Algorítmica	Acceso a la lógica funcional de algoritmos de evaluación y asignación de turnos.	Elimina sesgos y decisiones automatizadas arbitrarias.
Revisión Humana	Prohibición de sanciones impuestas directamente por sistemas de IA sin aval humano.	Garantiza el debido proceso y la defensa del trabajador.
Vigilancia Digital	Prohibición de keyloggers, cámaras continuas y geolocalización extra-jornada.	Protege el derecho a la intimidad y privacidad laboral.
Desconexión Digital	Protocolos estrictos de cero órdenes directas fuera del horario legal laboral.	Previene el tecnostrés y la sobrecarga psicosocial.

Prioridades de Negociación



Encuesta de priorización de peticiones en sindicatos ante la inminente llegada de herramientas de IA corporativas.

Auditoría Algorítmica



Control Humano del Algoritmo

Es indispensable exigir en el pliego de peticiones la entrega de las fichas técnicas de los algoritmos de productividad. Ninguna decisión disciplinaria o despido podrá ser ejecutada de manera autónoma por una Inteligencia Artificial, garantizando siempre la supervisión y la intervención humana previa.

Preaviso Tecnológico

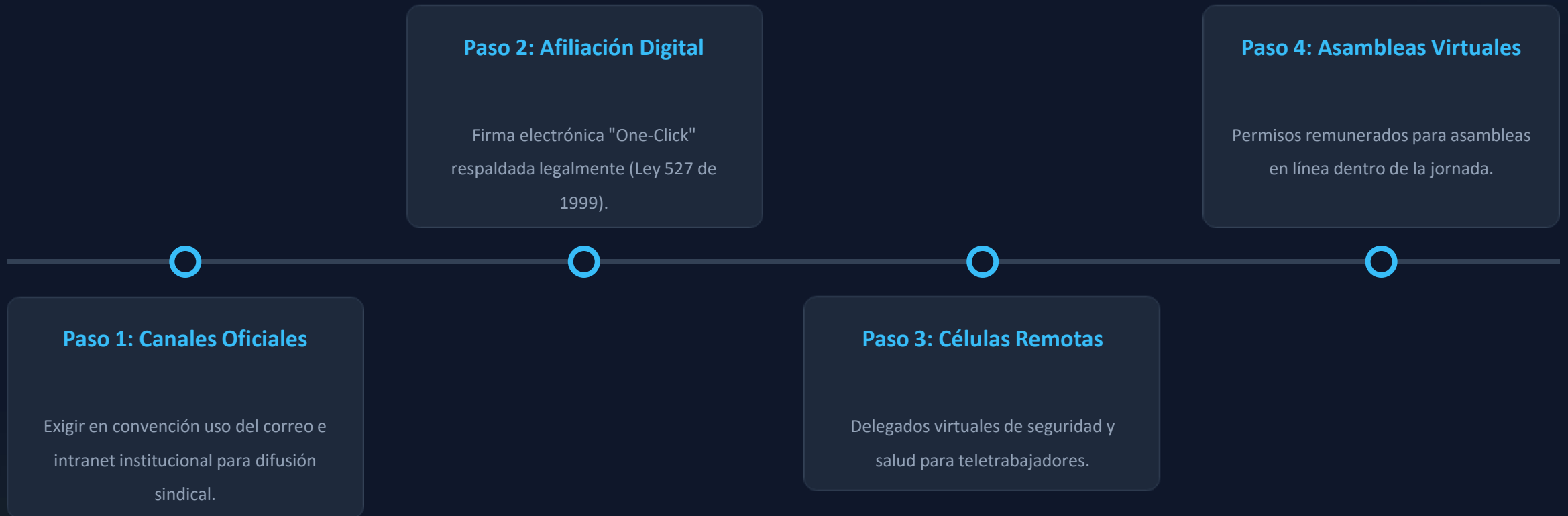
6

Meses de Anticipación

Tiempo Mínimo de Negociación

Las organizaciones sindicales deben exigir que cualquier reestructuración tecnológica sea informada al sindicato medio año antes de su compra o despliegue. Este lapso permite auditar los impactos laborales, planificar la reconversión de perfiles y evitar despidos sorpresa.

Sindicalización Digital





**ASÍ SALIÓ KRIS R. JUNTO A KARINA GARCÍA DEL
CONCIERTO BENÉFICO VOCES POR LA VIDA 🇨🇴**