



Documento **TRIBUTAR-io**

Julio 7 de 2025

Número 952

Redacción: **J. Orlando Corredor Alejo**

La abundancia de palabras inútiles es un síntoma cierto de inferioridad mental.

Gustave LE BON

HABLEMOS DE REFORMA LABORAL DESDE LOS IMPUESTOS

Poco o nada se comenta de la recién aprobada reforma laboral (Ley 2466 de junio 25), en dimensión del elemento contable y tributario, quizá porque, de entrada, no tiene reglas directamente asociadas o que afecten dichos elementos. Es decir, la carga tributaria y los reconocimientos contables no sufren alteración a consecuencia de la recientemente aprobada reforma laboral.

Sin embargo, vale la pena abordar el tema desde lo siguiente: el nuevo lenguaje utilizado por el legislador y los efectos que se visualizan desde esa perspectiva. Se trata de una muy desafortunada y nueva forma de hablar y escribir que se intenta justificar dizque en la necesidad de mejorar las discriminaciones de género y un falso discurso de igualdad.

Se trata, acaso, de una moda que intenta enmascarar las palabras terminadas en ES y OS para darles un sentido masculino y por ello nace la terminación AS para darles el sentido femenino. Habla por ello la ley, por ejemplo, de trabajador**ES** y trabajador**AS**, de emplead**OS** y emplead**AS** como si al decir los EMPLEADOS o los TRABAJADORES se estuviere incluyendo únicamente a los que ostenten dicha calidad con sexo masculino.

Pues bien, justo a esto es que nos referimos con la recientemente expedida ley de reforma laboral. Ejemplo, el artículo 5 de la ley dispone que **los trabajadores y las trabajadoras** serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. No obstante, **el trabajador o trabajadora** podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario, aunque a renglón seguido señala textualmente esta disposición que "En ningún caso se podrá pactar sanción para el **empleado** que omita el preaviso aquí descrito." La primera impresión que surge de este lenguaje legal es que no se puede pactar sanción para el **empleado**, pero sí para la **empleada** que omita el preaviso. ¿Sorpresa verdad?

Y la curiosidad lingüística sigue en el mismo artículo 5 cuando dice en el párrafo que "El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del **trabajador** cuando sea por una causa imputable al **empleador**, de las relacionadas como justas causas para dar por terminado el contrato por parte del **trabajador** en este código; caso en el cual el **trabajador o trabajadora** podrá dar por terminado el contrato (...)"

En general, la nueva ley laboral utiliza permanentemente la expresión el trabajador y la trabajadora; o trabajador y trabajadora; o trabajador(a), con lo cual denota claramente un sentido de querer aparejar e igualar los derechos de hombres y mujeres. Obviamente,



en dimensión estrictamente hermenéutica, es claro que el legislador ha decidido distinguir entre EL trabajador y LA trabajadora, integrando siempre el uno y la otra dentro de las diferentes normas de la ley, y esa habría de ser una pauta interpretativa.

El problema (o por lo menos, la curiosidad normativa) surge cuando el legislador decide hacer efectiva la distinción lingüística y hacer referencia solamente a uno de los dos géneros. Ejemplos hay varios, además del ya referido arriba. Mencionemos las licencias remuneradas que el empleador debe dar al trabajador o trabajadora (artículo 15 de la ley). Una de esas licencias es por calamidad, incluyendo la fuerza mayor o caso fortuito cuya gravedad afecte el normal desempeño del trabajador (¿y la trabajadora?)

O qué decir del permiso para asuntos escolares. Es obligatorio conceder permiso remunerado para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en las que resulte obligatoria la asistencia del **trabajador** por requerimiento del centro educativo. ¿Y si el establecimiento educativo requiera a **la trabajadora**? ¿Será que no hay permiso o será que ese permiso se le concede sin remuneración?

Y ni hablar de la contratación obligatoria de personas con discapacidad. Se impone la obligación a quienes tengan más de 500 **trabajadores**, siendo obligación contratar dos **trabajadores** con discapacidad por cada 100 **trabajadores**. Pareciera no cumplirse la regla si se contratan trabajadoras con discapacidad... ¿raro eso no?

Esta reforma laboral crea el contrato de trabajo para las artes y la cultura, pero lo hace respecto de los **trabajadores** de dichos sectores, dejando por fuera **las trabajadoras**. ¡Ups que feo!

Sin razón, quienes lideran esta manera de hablar, abandonan una regla sagrada del castellano y es que en un conjunto de bienes, cosas o personas, el género se identifica por el uso del masculino, no por otra cosa que por una regla del lenguaje común. Por ello, al hablar de colombianos, sin duda, aludimos al grupo de personas que tienen nacionalidad colombiana en virtud de los sagrados principios de ius solis y ius sanguinis. Colombianos somos todos: hombres, mujeres, binarios o no, sin distingo de color, partido, raza, creencia, etc., como personas, es decir, como seres de la especie humana.

Trabajador, desde la lengua natural, es por tanto, quien trabaja, sea hombre o mujer, sea bisexual, homosexual, heterosexual, binario o no binario. Resulta, por ello, muy desafortunado hablar con ese nuevo remoquete con lo que jurídicamente y contra toda lógica, estamos abriendo camino para crear verdaderas discriminaciones, dada la aplicación del principio de interpretación conforme al cual "cuando la ley distingue, el intérprete debe distinguir y cuando la ley no lo hace, no puede el intérprete hacerlo."

Como se ha señalado, en la ley se hace distinción entre trabajador y trabajadora, de manera que cuando en se habla del trabajador, habría de interpretarse que la ley se refiere al hombre que trabaja, generando una distinción y por ello, ese derecho o circunstancia no sería aplicable a la trabajadora. De hecho, señala la ley que la relación de trabajo de los empleados públicos no se rige por el código sustantivo, con lo cual estaría denotando que, en cambio, la relación de trabajo de las empleadas públicas sí pudiera quedar inmerso en el código sustantivo. ¿Qué ilógico eso verdad?



Naturalmente, usted que lee este documento, como persona sensata, de buen juicio, educada, que entiende que cuando se dice "colombianos" o "queridos compañeros" o "queridos colegas y amigos" se cubre a todos por igual, sean hombres o mujeres, estará concluyendo, como nosotros, que se trata de una verdadera tontería que solo conduce al absurdo.

Ciertamente, nos cuesta trabajo entender semejante atropello al lenguaje común y si nos basamos en nuestra bella lengua natural, no es necesario en una ley hablar de los y las, de ellos y ellas... Hacerlo con esa orientación, resulta de hecho inconstitucional porque la propia constitución hace mención a los trabajadores (plural) y al trabajador (singular) sin que desde su origen podamos entender que trabajadora y trabajador carecen de iguales derechos. Eso repugna los sentimientos constitucionales y solo nos lleva a un absurdo ideológico inventado sabe Dios por quién para abanderar una verdadera pendejada, que nos está llevando a caer en el sofisma de que las mujeres quedan por fuera de la tributación porque el estatuto habla del contribuyente como si de únicamente hombres se tratara, dado que para las mujeres la ley debería decir LA contribuyente. Ya veremos en futuras reformas tributarias si tendremos que acostumbrarnos a decir reformas y reformos... ¿aló?

TRIBUTAR ASESORES SAS, Empresa Colombiana líder en soluciones y servicios tributarios, autoriza reproducir, circular y/o publicar este documento excepto con fines comerciales. La autorización que se otorga exige que se haga completa publicación tanto del contenido del documento como del logotipo, nombre y eslogan de la empresa que lo emite.

La redacción del documento es autoría de quien se expone arriba, pero cuenta con revisión por parte de un comité editorial de la firma.

Lo que se escribe en este documento es de carácter eminentemente analítico e informativo. Por tanto, de manera alguna comporta un asesoramiento en casos particulares y concretos ni tampoco garantiza que las autoridades correspondientes compartan los puntos de vista expuestos en el documento.