

23

Bogotá D.C., Mayo de 2023

Honorable Representante  
**Agmeth José Escaf Tijerino**  
Presidente Comisión Séptima  
Cámara de Representantes

JNTV  
3.1 MAY 2023  
LO:068M

## PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 23 del proyecto de ley 367 de 2023 C, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 23. DEFINICIONES. Para efectos de la presente ley, se adoptarán las siguientes definiciones:

- I. Trabajador o trabajadora digital en servicios de reparto. Se refiere a la persona que, mediante el uso de plataformas digitales realiza servicios de reparto solicitados por un usuario o cliente a ésta.
- II. Empresas de plataformas digitales tecnológicas de trabajo de reparto. Son personas naturales o jurídicas que operan o administran las plataformas digitales tecnológicas que realizan o prestan el servicio de reparto.
- III. Plataforma digital para prestar servicios de reparto o entrega: es un aplicativo o software ejecutivo en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos, que habilita relaciones comerciales entre los servicios de reparto o entregas realizada por trabajadores digitales ay los usuarios clientes consumidores.
- IV. Usuario consumidor: son personas naturales o jurídicas que acceden a servicios de reparto o entrega mediante plataformas digitales.

Parágrafo. El Ministerio del Trabajo en coordinación con el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones en un término de doce (12) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, reglamentarán lo previsto en este título."

### Justificación:

Se propone esta modificación dado que en el modelo de negocio de reparto o entrega mediante plataformas digitales no existe ninguna relación entre la persona repartidora y el cliente consumidor o usuario de la plataforma. Los clientes son de las plataformas y es con éstas con quien sostienen una relación comercial, mientras que los *trabajadores digitales* tienen una relación exclusiva con la plataforma, siendo ésta quien fija el precio del servicio y quien define cuánto será reconocido a éstos<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Ver decisiones judiciales: - Rider v. Glovo App 23, S.L. 25 de septiembre de 2020 Tribunal: Tribunal Supremo de España. - Cour d'appel civile du Canton de Vaud. Ruling no. P317.026539-190917/380, 23 de abril de 2020, Tribunal de Apelaciones del Cantón de Vaud, Suiza. - Uber BV v. Aslam, [2021] UKSC 5, 19 de febrero de 2021, Corte Suprema de Reino Unido. Entre otras. Resúmenes disponibles en: "*Desmontando el modelo: Litigio Laboral frente a Plataformas Digitales*"; marzo de 2023; International Lawyers Assisting Workers. <https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2021/04/Issue-Brief-TAKEN-FOR-A-RIDE-Spanish.pdf>

Atentamente,

  
MARIA FERNANDA CARRASCAL

Coordinadora ponente

Bogotá D.C., Mayo de 2023

Honorable Representante  
**Agmeth José Escaf Tijerino**  
Presidente Comisión Séptima  
Cámara de Representantes

JATV.  
13.1 MAY 2023  
LO:13

## PROPOSICIÓN

Adiciónese un artículo nuevo al proyecto de ley 367 de 2023 C, el cual quedará así:

**“ARTÍCULO X. MODALIDAD DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL CONTRATO ESPECIAL DE TRABAJO EN LABORES DE ENTREGA O REPARTO PARA PLATAFORMAS DIGITALES.**

El trabajador/a del contrato especial de trabajo en labores de entrega para plataformas digitales será vinculado a la seguridad social conforme a las normas vigentes en calidad de dependiente; la cotización podrá ser en la modalidad de tiempo parcial que las normas específicas reglamenten si labora al mes menos de la jornada completa de trabajo.

La empleadora del trabajador/a de entrega o reparto a cargo de la plataforma digital deberá generar reportes a la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) e informar al trabajador/a, al final de cada mes el número de horas laboradas por él/la, de forma tal que éstas puedan ser calculadas en función de días o semanas a ser cotizados conforme a la norma de seguridad social respectiva.

Parágrafo: El Gobierno Nacional, en consulta con el Consejo Nacional de Riesgos Laborales, reglamentará lo relativo a la cotización a riesgos laborales por trabajo a tiempo parcial para este contrato especial”.

### Justificación:

Se propone esta modificación en consideración a la jornada de trabajo flexible, parcial y discontinua en la que se realiza este tipo de trabajo y, conforme a la modalidad de cotización a tiempo parcial, a la seguridad social creada por el decreto 2616 de 2013 y a la propuesta cotización por días y por semana en el proyecto de ley de reforma pensional.

Esta propuesta también pretende que se reglamente con posterioridad la posibilidad de cotizar a tiempo parcial al sistema de riesgos laborales, siendo que, según informaron las plataformas digitales, éste sería uno de los costos más elevados del reconocimiento de la laboralidad en las plataformas digitales y a que, de hecho, el servicio se presta discontinuamente y para varias plataformas.

Atentamente,

  
MARIA FERNANDA CARRASCAL

Coordinadora ponente

Bogotá D.C., Mayo de 2023

Honorable Representante  
**Agmeth José Escaf Tijerino**  
Presidente Comisión Séptima  
Cámara de Representantes

24

JATV  
3.1 MAY 2023  
J. O. Obam

## PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 24 del proyecto de ley 367 de 2023 C, el cual quedará así:

"Artículo 23. Adiciónese el Capítulo VII al título III "Contrato de Trabajo con Determinados Trabajadores", al Código Sustantivo del Trabajo el cual, quedará así: "CAPITULO VII TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO O ENTREGA.

Y adiciónese un artículo al Código Sustantivo del Trabajo del siguiente tenor literal:

"ARTÍCULO 103 B. CONTRATO ESPECIAL DE TRABAJO EN LABORES DE ENTREGA PARA PLATAFORMAS DIGITALES. Hay contrato de trabajo especial con la persona que labora en la realización de tareas de reparto o entrega para una plataforma digital por cuenta de ésta y, por tanto es sujeto de todas las garantías individuales y colectivas contempladas en este estatuto y en otras normas laborales, sin perjuicio de las siguientes características propias de este contrato especial:

1. Es facultad del trabajador o trabajadora decidir los tiempos de conexión efectiva en la plataforma, siempre y cuando esta no se dé simultáneamente en varias plataformas.
2. Coexistencia de vínculos. La persona trabajadora puede celebrar contratos con varias plataformas digitales, sin que sea válido el pacto de exclusividad a favor de una sola.
3. Libertad de estipulación salarial en los términos del artículo 132, numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo, por tanto puede seguirse conviniendo el pago por unidad de tiempo, por tarea, entrega o por el que sea estipulado por vía convencional.
4. El empleador excepcionalmente y solo cuando por razones extraordinarias de la demanda del servicio no haya suficientes trabajadores para cubrir horarios de alta demanda, podrá exigir al trabajador/a que preste el servicio.
5. Este contrato no implica, per se, la exigencia de requisitos adicionales para la vinculación con la plataforma, que pueden seguir siendo meras condiciones establecidas por ésta, a las cuales el trabajador/a decide o no, someterse al momento de su vinculación".

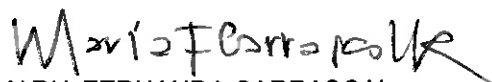
### Justificación:

Se propone esta modificación con el objetivo de crear un contrato de trabajo **especial**, dentro del título de "Contrato de Trabajo con Determinados Trabajadores" del Código Sustantivo del Trabajo, pero recogiendo las características especiales de este tipo de trabajo, identificadas por la jurisprudencia comparada mayoritaria<sup>2</sup>; en aplicación del principio constitucional laboral de primacía de la realidad

<sup>2</sup> Ver decisiones judiciales recopilada en: "Desmontando el modelo: Litigio Laboral frente a Plataformas Digitales"; marzo de 2023; International Lawyers Assisting Workers. <https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2021/04/Issue-Brief-TAKEN-FOR-A-RIDE-Spanish.pdf> y en "Desmontando el modelo 2:

sobre las formas; de los criterios de la Recomendación 198 de la OIT sobre Relación de Trabajo, norma internacional del trabajo no vinculante pero aplicable a la materia y, sobre todo de la naturaleza del negocio y su flexibilidad propia a favor del trabajador/a y mediante el reconocimiento del control de la labor que detenta la plataforma”.

Atentamente,



MARIA FERNANDA CARRASCAL

Coordinadora ponente

Bogotá D.C., Mayo de 2023

Honorable Representante  
**Agmeth José Escaf Tijerino**  
Presidente Comisión Séptima  
Cámara de Representantes

6

JNTV  
31 MAY 2023

LO: 060m

## PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 6 del proyecto de ley 367 de 2023 C, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 6. Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

### ARTÍCULO 46. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y DE OBRA O LABOR DETERMINADA.

1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO. Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término superior a un (1) mes y hasta por tres (3) años para atender necesidades del empleador.

El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito y en él deberá especificarse la necesidad que se pretende atender y su conexión con la duración que se establezca.

Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogarlo el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la tercera prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de tres (3) años previsto en este artículo.

Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, este se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de tres (3) años previsto en este artículo. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga no podrá ser inferior a un (1) año.

Parágrafo 1º: Se prohíbe el uso del contrato a término fijo y de sus prórrogas para la realización de tareas permanentes.

Parágrafo 2º. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

### 2. CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA.

Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.

El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender.

Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

Parágrafo. En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.”

### **Justificación:**

La redacción de la ponencia para primer debate podría mantener durante tres años contratos a término fijo inferior a un año, cuando la legislación actual implica que luego de la tercera prórroga de los contratos a término fijo inferiores a un año, éstos se prorrogarán por un periodo de un (1) año. La modificación mantendría esta regla, además del límite de tres años para convertirse en indefinido que propone la reforma.

Se aclara que el contrato a término fijo se usa para labores no permanentes, para las cuales naturalmente existe el contrato a término indefinido. Sobre el particular el departamento de normas de la Organización Internacional del Trabajo ha manifestado en su revisión del Proyecto de Ley 367 de 2023 tal y como fue presentado por el Gobierno Nacional:

*“El uso de contratos “de duración determinada” se menciona en el Convenio sobre la terminación del empleo, 1982 (núm. 158) (no ratificado por Colombia)<sup>1</sup>. El Convenio núm. 158 establece, en términos generales, que los Estados miembros deben tomar medidas para garantizar la protección de los trabajadores contra la terminación de la relación de trabajo en tres situaciones.*

*El Convenio núm. 158 no regula el uso de contratos a plazo fijo. Sin embargo, sí establece que “ Se deberán prever garantías adecuadas contra el recurso a contratos de trabajo de duración determinada cuyo objeto sea eludir la protección que prevé el presente Convenio”. (Artículo 2 (3)). La Recomendación sobre la terminación del empleo, 1982 (núm. 166) que acompaña al Convenio Núm. 158, da ejemplos de normas legales que pueden utilizarse para evitar el recurso abusivo a contratos de duración determinada. Puede hacerse por:*

*(a) limitar la utilización de los contratos de duración determinada a los casos en que, a causa de la índole del trabajo que haya de realizarse, a causa de las condiciones en que deba realizarse o en razón de los intereses del trabajador, la relación de trabajo no pueda ser de duración indeterminada;*

*(b) considerar los contratos de duración determinada como contratos de trabajo de duración indeterminada;*

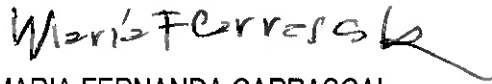
*(c) considerar que los contratos de trabajo de duración determinada, cuando se renueven una o varias veces, tendrán los mismos efectos que los contratos de duración indeterminada. 10 45. En este sentido, está claro que el consenso de política internacional es que el contrato de trabajo de*

---

<sup>1</sup> Se puede encontrar más orientación sobre la terminación del empleo en general en la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 166)

*duración indefinida sigue siendo la regla general, mientras que el recurso a los contratos a plazo fijo debe ser sólo cuando exista una razón objetiva para hacerlo*<sup>2</sup>.

Atentamente,



MARIA FERNANDA CARRASCAL

Coordinadora ponente

---

<sup>2</sup> MEMORANDUM DE COMENTARIOS TÉCNICOS SOBRE PROYECTO DE LEY “Por medio del cual se modifican algunos artículos del Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales” – COLOMBIA. Oficina de la Organización Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza. Marzo de 2023.



13 MAY 2023  
LO. 25m

## PROPOSICIÓN

**"POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DIGNO Y DECENTE EN COLOMBIA Y SE MODIFICA PARCIALMENTE EL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, LEY 50 DE 1990, LA LEY 789 DE 2002 Y OTRAS NORMAS LABORALES" EL CUAL SERÁ DEL SIGUIENTE TENOR:**

**ADICIÓNENSE UN ARTÍCULO NUEVO AL PROYECTO DE LEY NO. 367 DE 2023 CÁMARA CONTENIDO EN EL INFORME DE PONENCIA PRESENTADO POR EL HONORABLE REPRESENTANTE PONENTE VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO**

**Artículo nuevo:** Adiciónense el Capítulo VII al Título III del Código Sustantivo del Trabajo, el cuál quedará así:

*Capítulo VII Trabajadores de Empresas Agrícolas, Agropecuarias, Ganaderas y Forestales y Trabajo Agropecuario*

*Artículo \_\_. Contrato de Trabajo en actividades Agrícolas, Agropecuarias, Ganaderas, Forestales. Los trabajadores de empresas agrícolas, agropecuarias, ganaderas y forestales y en todo caso los trabajadores al servicio de personas naturales o jurídicas en estos sectores, que presten actividades bajo la subordinación continuada de la empresa, serán vinculadas con contrato de trabajo. Lo anterior, sin perjuicio de su reconocimiento como persona campesina.*

*El contrato agropecuario podrá celebrarse a término indefinido, por duración de la obra o labor contratada, por periodos estacionales, por ciclos productivos o de temporadas.*

*Parágrafo 1. La ejecución personal de tareas propias de la actividad agropecuaria presumirá que se trata de contrato de trabajo.*

*Parágrafo 2. Se entenderá que el contrato aquí descrito aplica para toda actividad encaminada a la obtención de frutos o productos primarios a través de la realización de tareas pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas u otras semejantes, así como actividades de ordeño, ganadería, avicultura, piscicultura, porcicultura, apicultura, crianza de animales e insectos para el desarrollo de productos alimenticios,*

*en tanto se desarrollen en ámbitos y espacios rurales y en tanto se desarrollen en beneficio de un empleador que podrá ser una persona natural o jurídica.*

*Parágrafo 3. Si el contrato de trabajo aquí descrito se ejecuta por más de 52 semanas continuas, se entenderá estipulado a término indefinido desde la fecha de su inicio.*

*Parágrafo 4. El trabajador o trabajadora que ya haya prestado sus servicios al empleador durante periodos estacionales, ciclos productivos o temporadas anteriores, podrá ser preferido para la contratación, periodo estacional o ciclo productivo posterior, y en este caso, la no contratación de otro u otra aspirante, no podrá entenderse como acto discriminatorio.*

*Artículo \_\_. Destajo Rural y Jornal Rural o por Hora. Las partes del contrato podrán acordar libremente la modalidad de salario prevista según las modalidades generales del Código Sustantivo del Trabajo bien sea a destajo o por unidad de producción, por hora, jornal, quincenal o mensual, entre otros, o en todo caso podrán acordar el salario cualquiera de las siguientes modalidades:*

*a. Destajo Rural: las partes podrán acordar verbalmente o por escrito un valor de salario a destajo por unidad de producción o recolección y en este caso, los trabajadores y trabajadoras, recibirán un monto variable como contraprestación de sus servicios. El promedio de lo devengado mensualmente por unidad de producción o recolección será utilizado para el cálculo de prestaciones sociales y/o vacaciones.*

*Los trabajadores que teniendo pactada esta modalidad, estén al servicio del empleador por un tiempo equivalente a la jornada máxima legal durante el mes respectivo tendrán derecho a que les sea garantizado el pago de un salario mínimo legal mensual vigente, en los casos en que los valores a destajo representen un monto inferior.*

*b. Jornal Rural o Salario por Hora Rural: las partes podrán acordar verbalmente o por escrito el valor de un salario diario o por hora que como mínimo será equivalente al 134% de un salario mínimo diario o un salario por hora, calculado para la región correspondiente en los términos del presente código. Este salario entenderá comprendido de antemano y en forma anticipada el valor del trabajo ordinario diurno y nocturno, suplementario diurno y nocturno, dominical y/o festivo y el valor de la prima legal de servicios, cesantías y sus intereses, y el aporte a la caja de compensación familiar.*

*Si el trabajador o trabajadora tiene derecho al auxilio de transporte, podrá calcularse su valor diario, por hora y sumarlo al monto del jornal rural o el salario por hora rural, calculado en los términos antedichos.*



*La estipulación del jornal rural no impedirá que el trabajador o trabajadora tenga derecho efectivo a un periodo de descanso de vacaciones en proporción al tiempo trabajado, sin perjuicio del pago anticipado que se le realice por estos conceptos a través del salario.*

**Parágrafo 1.** *El empleador tendrá la obligación de entregar en los periodos de pago pactados, un soporte de pago al trabajador que contenga la discriminación de los pagos recibidos por concepto de destajo rural o jornal rural o por horas. No será válido el paz y salvo otorgado en abstracto o en blanco por el trabajador o trabajadora que haya acordado la presente modalidad de salario.*

**Parágrafo 2.** *En caso de que el monto recibido por el trabajador sea inferior al jornal rural o por hora rural mínimo legal descrito en el presente artículo, el trabajador tendrá derecho a que le sean liquidadas prestaciones sociales y vacaciones como si hubiera devengado un salario ordinario y el Juez podrá analizar la conducta del empleador para el reconocimiento de la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.*

**Parágrafo 3.** *Las personas vinculadas bajo la presente modalidad estarán excluidos del pago de aportes parafiscales a la caja de compensación familiar.*

**Artículo \_\_\_\_.** **Protección Social del Trabajador Rural.** *Los trabajadores a que hace referencia el presente capítulo deberán cotizar a Seguridad Social de conformidad con las normas aplicables dependiendo de sus ingresos mensuales.*

**Parágrafo 1.** *Para efectos de facilitar la vinculación en sectores rurales lejanos de cascos urbanos, el Gobierno Nacional reglamentará la operativización de los pagos anticipados de cotizaciones a seguridad social en salud, pensiones y riesgos laborales por todo el periodo estacionario, ciclo productivo, o en forma semestral o anual.*

**Artículo \_\_\_\_.** **Garantías para la Vivienda del Trabajador o Trabajadora Rural que Reside en el lugar de trabajo y su familia.** *Los trabajadores y trabajadoras rurales que residen en el lugar de trabajo junto a su familia, tendrán derecho al reconocimiento de las prestaciones del capítulo XII del Título IX de la Parte I del Código Sustantivo del Trabajo. Lo anterior, en caso de deficiencia de acceso a los servicios públicos domiciliarios y en salud en el territorio en que se encuentre.*

**Parágrafo 1.** *El empleador tendrá a su cargo las reparaciones necesarias y locativas cuando estas deriven de la fuerza mayor o el caso fortuito.*

**Parágrafo 2.** *El empleador podrá acordar con el trabajador que el suministro de la vivienda sea un componente no salarial de la remuneración.*



**ARDILA**  
Representante a la Cámara  
Departamento del Putumayo

Cordialmente,

**CARLOS ARDILA ESPINOSA**  
Representante a la Cámara  
Departamento del Putumayo

31 MAY 2023  
10:26am

## PROPOSICIÓN

ADICIÓNASE UN ARTÍCULO NUEVO AL PROYECTO DE LEY NO. 367 DE 2023 CÁMARA CONTENIDO EN EL INFORME DE PONENCIA PRESENTADO POR EL HONORABLE REPRESENTANTE PONENTE VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO "POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DIGNO Y DECENTE EN COLOMBIA Y SE MODIFICA PARCIALMENTE EL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, LEY 50 DE 1990, LA LEY 789 DE 2002 Y OTRAS NORMAS LABORALES" EL CUAL SERÁ DEL SIGUIENTE TENOR:

**Artículo nuevo:** Adicionar el Capítulo XI al al Título III del Código Sustantivo del Trabajo

### *Capítulo IV*

*Teletrabajo, Trabajo en Casa y Trabajo Remoto*

### *Teletrabajo*

**Artículo \_\_-***Definiciones del Teletrabajo. Para efectos de aplicación del teletrabajo se entenderá:*

- a. Por teletrabajo, una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC -para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.*
- b. Por teletrabajador(a): la persona que el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad, laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley.*

**Artículo \_\_***Modalidades de Teletrabajo. El teletrabajo como forma de organización del trabajo a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones puede organizarse en alguna de las siguientes modalidades:*

- a. Teletrabajo Autónomo: Es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede*

*física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones del Empleador cuando ésta lo requiera. Las partes pueden acordar que el teletrabajo autónomo pueda ejecutarse desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora, tener la regularidad de su situación migratoria en el extranjero y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador se hará también cargo de las prestaciones económicas, en caso de que no sea posible ampararlas por parte del Sistema de Seguridad Social Colombiano.*

*b. Trabajo Móvil: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido, pues pueden ejecutar sus actividades a través de dispositivos móviles.*

*c. Teletrabajo Suplementario o Híbrido: es aquel en que las partes deciden entrelazar algunos días de trabajo fuera de las instalaciones del empleador y otros días dentro de las instalaciones del empleador, de manera habitual y organizada o de manera flexible en la organización.*

**Parágrafo 1.** *Los teletrabajadores y teletrabajadoras tendrán cobertura de riesgos laborales, aún cuando no se encuentren ejecutando actividades dentro de las instalaciones del Empleador.*

**Artículo . Acuerdo de Teletrabajo.** *Para participar en el esquema de teletrabajo se entenderá que es obligatorio contar con un acuerdo escrito en tal sentido y que tanto empleador como teletrabajador deben acordar el teletrabajo como la modalidad de organización a utilizar en su relación, dando claridad sobre la modalidad de teletrabajo acordada, las metodologías de medición de la cantidad y calidad del trabajo, la garantía de la desconexión, y las herramientas a utilizar para su ejecución.*

**Parágrafo.** *Para la ejecución del teletrabajo únicamente se requerirá del acuerdo antedicho y del aviso a la Administradora de Riesgos Laborales.*

**Artículo . Seguridad y Salud en el Teletrabajo.** *En materia de seguridad y previsión de riesgos laborales, es obligatorio la inclusión del teletrabajo en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).*

**Artículo . Derechos y Obligaciones de los Teletrabajadores.** *Los teletrabajadores y teletrabajadoras tendrán los mismos derechos y obligaciones laborales que tienen todos los trabajadores y trabajadoras, en igualdad de condiciones y trato.*

**Artículo \_.** *Auxilio de Conectividad.* Los teletrabajadores, en cualquiera de sus modalidades, estarán excluidos del reconocimiento del auxilio legal de transporte, pero en su lugar devengarán el mismo monto a título de auxilio de conectividad para efectos de la utilización de herramientas de la tecnología, información y las comunicaciones.

#### **Trabajo Remoto**

**Artículo \_\_.** *Trabajo Remoto.* El trabajo remoto es una forma de ejecución del contrato de trabajo, en la cual el empleador y el trabajador no requieren de la interacción física y por ende puede ejecutarse el contrato de trabajo a distancia o de manera remota en su totalidad. Lo anterior, con independencia de si se utilizan o no las tecnologías de la información y las comunicaciones.

**Artículo \_\_.** *Acuerdo de Trabajo Remoto y Vocación de Permanencia.* El empleador y el trabajador podrán acordar por escrito en cualquier momento, el paso a la modalidad de ejecución por vía de trabajo remoto, el cuál tendrá una vocación de permanencia como metodología de organización del trabajo.

**Artículo \_\_.** *Exclusión del Auxilio Legal de Transporte.* Los trabajadores remotos estarán excluidos del pago del auxilio legal de transporte, pero en caso de que el empleador requiera que los trabajadores remotos se desplacen para una interacción física en sus instalaciones, deberá reconocer de manera proporcional el auxilio legal de transporte.

**Parágrafo.** Si el trabajo remoto involucra como herramientas principales las de las tecnologías, información y las comunicaciones, deberá reconocerse el auxilio de conectividad para aquellos trabajadores que devenguen menos de dos salarios mínimos legales mensuales vigentes.

**Artículo \_\_.** *Requerimientos de interacción física.* El empleador podrá en cualquier momento solicitar eventos de interacción física que podrán darse para verificar estándares y requisitos de herramientas y equipos de trabajo, actualizar o instalar herramientas, adelantar procesos disciplinarios, entre otros que sean necesarios, sin que por tal situación se desnaturalice el trabajo remoto. El aviso de requerimiento deberá darse con la antelación necesaria para permitir la movilización del trabajador.

**Artículo \_\_.** *Lugar de Trabajo Remoto y Seguridad y Salud en el Trabajo.* El trabajador podrá prestar sus servicios desde el lugar que considere adecuado, siempre y cuando así lo haya convenido con su empleador y que exista un previo visto bueno

desde el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. El trabajo remoto también deberá entrar en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

**Parágrafo.** Las administradoras de riesgos laborales deberán cubrir los accidentes laborales y enfermedades que ocurran en ejecución del trabajo remoto.

#### **Trabajo en Casa**

**Artículo \_\_.** **Habilitación de Trabajo en Casa.** El empleador podrá, en ejercicio del poder subordinante que le corresponde como empleador o con el ánimo de atender circunstancias específicas y temporales, habilitar a los trabajadores y trabajadoras a prestar sus servicios desde casa o en el lugar por ellos dispuestos para tal efecto, sin que se requiera la presencia física del trabajador o trabajadora en el sitio habitual de trabajo y con independencia de si utiliza o no las tecnologías de la información y las comunicaciones.

**Artículo \_\_.** **Temporalidad.** La habilitación del trabajo en casa tendrá carácter temporal, para lo cual el empleador evaluará si la actividad a desarrollar es o no factible de realizar fuera de las instalaciones habituales de la Empresa y determinará la duración temporal del trabajo en casa acorde con las necesidades puntuales que se tengan.

La habilitación será comunicada por escrito a los trabajadores, indicándoles la duración que podrá ser determinada en cualquiera de las siguientes formas:

- a. Duración Inicial de máximo de tres meses prorrogables por tres meses más.
- b. Duración delimitada por el tiempo que duren las circunstancias transitorias que originaron la necesidad de trabajar en casa, de modo que una vez estas circunstancias desaparezcan se pueda optar por finalizar la habilitación del trabajo en casa.

**Artículo \_\_.** **Solicitud del trabajador.** El trabajador podrá poner a consideración del empleador en cualquier momento, solicitudes con el objetivo de analizar la viabilidad de implementar el trabajo en casa de forma temporal, conforme a la justificación otorgada por la persona interesada, la cuál podrá estar enfocada en el atendimento de responsabilidades familiares.

**Artículo \_\_.** **Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Auxilio de Transporte.** El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para trabajadores en casa que devenguen menos de dos salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte, el cuál también hará base para el cálculo de prestaciones sociales.





**Artículo \_\_ Acuerdo para Teletrabajo o Trabajo Remoto.** El empleador podrá convocar al trabajo en el sitio habitual en cualquier momento durante el trabajo en casa si lo considera pertinente y en todo caso podrá acordar de manera individual con los trabajadores y trabajadoras la conversión del trabajo en casa, hacia el teletrabajo o el trabajo remoto, como forma de organización permanente de desarrollar actividades.

**Garantías para el Teletrabajo, Trabajo Remoto y Trabajo en casa**

**Artículo \_\_. Garantías.** En los escenarios del teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa, el empleador cumplirá con las siguientes garantías:

- 1) Garantizar tiempos de descanso efectivo mediante el derecho a la desconexión.
- 2) Garantizar el reconocimiento de todos los derechos derivados del contrato de trabajo, incluyendo pero sin limitarse a, el pago de salarios, prestaciones sociales, recargos por trabajo nocturno, suplementario, dominical y/o festivo y asociación.
- 3) Garantizar un mecanismo de evaluación de resultados acorde con cada actividad a desarrollar, que permitirá gestionar el trabajo por resultados.
- 4) Garantizar reuniones de equipo y acceso a actividades de formación y capacitación que puedan ser apropiadas y utilizadas.
- 5) Garantizar la inclusión de estas metodologías de trabajo dentro del marco de la seguridad y la salud en el trabajo.
- 6) Garantizar el respeto por la intimidad de las personas, entendiéndose que solicitar prender una cámara o conectarse a una actividad, no necesariamente implica una vulneración a la intimidad.

**Artículo \_\_. Auxilio de Servicio Públicos.** El Empleador podrá acordar con los trabajadores un auxilio de servicios públicos para facilitar la ejecución del teletrabajo, trabajo en casa o del trabajo remoto.

**Artículo \_\_. Desconexión Laboral.** La desconexión laboral es un derecho que tienen y que se reconoce a los trabajadores con la finalidad de que no sean perturbados sus periodos de descanso. Los protocolos de comunicación y de garantía del descanso respetarán las normas sobre jornada laboral vigentes, de modo tal que los teletrabajadores, trabajadores remotos y trabajadores en casa, podrán tener derecho a los recargos por trabajo suplementario diurno, nocturno, dominical y /o festivo en la medida en que este trabajo sea medible.

**Parágrafo.** Los empleadores deberán implementar procedimientos internos para el trámite de quejas relacionadas con la violación del derecho a la desconexión.

*Artículo \_\_. Excepciones a la Desconexión. El derecho a la desconexión laboral no tendrá aplicación para:*

- a. Quiénes desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo en la Empresa.*
- b. Los trabajadores que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan dentro de la Empresa deban tener una disponibilidad permanente, sin que esto les merme el derecho al descanso.*
- c. Las situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en las que se requiera cumplir deberes extra que sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa.*

*Parágrafo. La excepción del derecho a la desconexión no podrá en ningún caso implicar que estos trabajadores no tengan derecho efectivo al descanso.*

*Artículo \_\_.Reglamento de Trabajo. Tanto la regulación interna del trabajo remoto, el teletrabajo y el trabajo en casa, así como las presentes garantías como otras adicionales deberán incluirse en los reglamentos de trabajo.*

*Artículo \_\_. Inspección, Vigilancia y Control. El Ministerio del Trabajo podrá de oficio o a petición de parte iniciar investigaciones y sancionar el incumplimiento de lo previsto en el presente capítulo.*

Cordialmente,



**CARLOS ARDILA ESPINOSA**  
Representante a la Cámara  
Departamento del Putumayo

10:20m  
1 MAY 2023

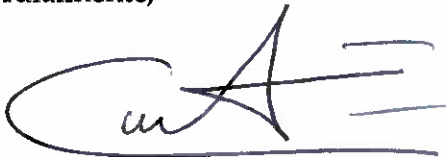
### PROPOSICIÓN

ADICIÓNENSE UN ARTÍCULO NUEVO AL PROYECTO DE LEY NO. 367 DE 2023 CÁMARA CONTENIDO EN EL INFORME DE PONENCIA PRESENTADO POR EL HONORABLE REPRESENTANTE PONENTE VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO "POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DIGNO Y DECENTE EN COLOMBIA Y SE MODIFICA PARCIALMENTE EL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, LEY 50 DE 1990, LA LEY 789 DE 2002 Y OTRAS NORMAS LABORALES" EL CUAL SERÁ DEL SIGUIENTE TENOR:

**Artículo nuevo:** Modifíquese el artículo 2 del Código Sustantivo del Trabajo, el cuál quedará así:

*Artículo 2. Territorialidad. El Código Sustantivo del Trabajo se aplicará a todas las relaciones de trabajo celebradas y ejecutadas en Colombia, así como aquellas actividades laborales dependientes desarrolladas fuera del país, pero respecto de las cuales se ejerza la subordinación desde el territorio colombiano.*

Cordialmente,



**CARLOS ARDILA ESPINOSA**

Representante a la Cámara

Departamento del Putumayo

for IV  
3.1 MAY 2023  
10:27 am

### PROPOSICIÓN

ADICIÓNASE UN ARTÍCULO NUEVO AL PROYECTO DE LEY NO. 367 DE 2023 CÁMARA CONTENIDO EN EL INFORME DE PONENCIA PRESENTADO POR EL HONORABLE REPRESENTANTE PONENTE VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO "POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DIGNO Y DECENTE EN COLOMBIA Y SE MODIFICA PARCIALMENTE EL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, LEY 50 DE 1990, LA LEY 789 DE 2002 Y OTRAS NORMAS LABORALES" EL CUAL SERÁ DEL SIGUIENTE TENOR:

**Artículo nuevo:** Modifíquese el artículo 5º del Código Sustantivo del Trabajo:

*Artículo 5. Definición de Trabajo. El trabajo es toda actividad humana libre y lícita, ya sea material o inmaterial, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta con el propósito de obtener un provecho económico en aras de satisfacer necesidades y servicios dentro de una economía y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado.*

Cordialmente,



**CARLOS ARDILA ESPINOSA**

Representante a la Cámara

Departamento del Putumayo

1-MAY 2023

JO:29an

**PROPOSICIÓN.**

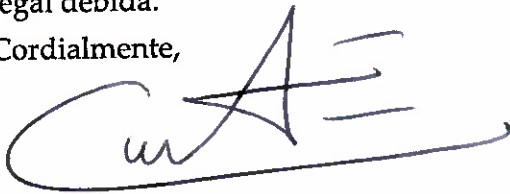
**ADICIÓNENSE UN ARTÍCULO NUEVO AL PROYECTO DE LEY NO. 367 DE 2023 CÁMARA CONTENIDO EN EL INFORME DE PONENCIA PRESENTADO POR EL HONORABLE REPRESENTANTE PONENTE VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO "POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DIGNO Y DECENTE EN COLOMBIA Y SE MODIFICA PARCIALMENTE EL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, LEY 50 DE 1990, LA LEY 789 DE 2002 Y OTRAS NORMAS LABORALES" EL CUAL SERÁ DEL SIGUIENTE TENOR:**

**Artículo nuevo: Adiciónense un párrafo al artículo 433 del Código Sustantivo del Trabajo.**

**Parágrafo:** Una vez presentado el pliego de peticiones en debida forma y oportunidad, los trabajadores beneficiarios del conflicto colectivo del trabajo gozarán del fuero circunstancial de conformidad con lo establecido en la normatividad vigente. Una vez finalizada la etapa de arreglo directo sin acuerdo, la o las organizaciones sindical deberá decidir de conformidad con lo establecido en el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo.

En caso de retiro de pliego de peticiones como forma de finalización del conflicto, se entenderá que no existió la garantía fuero circunstancial y que la convención pre existente se mantuvo vigente por prórroga automática en los términos previstos en la ley y sólo se podrá presentar un nuevo pliego de peticiones en la oportunidad legal debida.

Cordialmente,



**CARLOS ARDILA ESPINOSA**

Representante a la Cámara

Departamento del Putumayo

*JMV*  
31 MAY 2023  
10:30am

**PROPOSICIÓN**

**SUSTITÚYASE EL ARTÍCULO 2º DEL PROYECTO DE LEY NO. 367 DE 2023 CÁMARA CONTENIDO EN EL INFORME DE PONENCIA PRESENTADO POR EL HONORABLE REPRESENTANTE PONENTE VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO "POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DIGNO Y DECENTE EN COLOMBIA Y SE MODIFICA PARCIALMENTE EL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, LEY 50 DE 1990, LA LEY 789 DE 2002 Y OTRAS NORMAS LABORALES" EL CUAL QUEDARÁ ASÍ:**

**Artículo 2:** Modifíquese el artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

*Artículo 1. Objeto y Principios. La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones de trabajo, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.*

*Los principios constitucionales del derecho laboral serán los contenidos en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia y los previstos en las normas que componen el Bloque de Constitucionalidad.*

Cordialmente,



**CARLOS ARDILA ESPINOSA**

Representante a la Cámara

Departamento del Putumayo

pmh  
13 1 MAY 2023  
J. S. J. J. J.

### PROPOSICIÓN

SUSTITÚYASE EL ARTÍCULO 3º DEL PROYECTO DE LEY NO. 367 DE 2023 CÁMARA CONTENIDO EN EL INFORME DE PONENCIA PRESENTADO POR EL HONORABLE REPRESENTANTE PONENTE VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO "POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DIGNO Y DECENTE EN COLOMBIA Y SE MODIFICA PARCIALMENTE EL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, LEY 50 DE 1990, LA LEY 789 DE 2002 Y OTRAS NORMAS LABORALES" EL CUAL QUEDARÁ ASÍ:

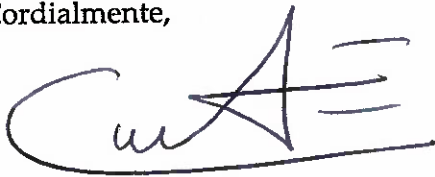
**Artículo 3:** Modifíquese el artículo 3 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

*Artículo 3. Relaciones que regula. El presente Código regula las relaciones de trabajo que involucren empleadores y trabajadores del sector privado, esto es el derecho individual del trabajo, y las relaciones de derecho laboral colectivo de trabajadores oficiales y particulares.*

*También se aplicará el presente Código en aquellas relaciones de trabajo a las que se haga referencia de manera expresa y en forma especial, aún cuando no se trate de actividades subordinadas.*

*Se entenderá en todo caso, que todas las modalidades de trabajo, aún cuando no se encuentren expresamente reguladas por el presente Código sino por otros estamentos jurídicos, serán objeto de especial protección a cargo del Estado en especial de protección social, en cumplimiento del artículo 25 de la Constitución Política de Colombia.*

Cordialmente,



**CARLOS ARDILA ESPINOSA**

Representante a la Cámara

Departamento del Putumayo

31 MAY 2023  
JO: 31am

## PROPOSICIÓN

SUSTITÚYASE EL ARTÍCULO 5º DEL PROYECTO DE LEY NO. 367 DE 2023 CÁMARA CONTENIDO EN EL INFORME DE PONENCIA PRESENTADO POR EL HONORABLE REPRESENTANTE PONENTE VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO “POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DIGNO Y DECENTE EN COLOMBIA Y SE MODIFICA PARCIALMENTE EL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, LEY 50 DE 1990, LA LEY 789 DE 2002 Y OTRAS NORMAS LABORALES” EL CUAL QUEDARÁ ASÍ:

Artículo 5: Modifíquese el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**ARTÍCULO 45. Duración.** *Los contratos de trabajo pueden celebrarse por un plazo o tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional accidental o transitorio.*

*La irregularidad en la celebración o la ejecución de la modalidad de duración del contrato a término fijo o de duración determinada deviene el contrato en uno a término indefinido.*

*Todo contrato de trabajo mantendrá su vigencia y estará encaminado a proteger al trabajador y garantizar su estabilidad, mientras no finalice de conformidad con lo previsto en la ley.*

*El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente y sin justificación alguna, mediante aviso previo de 30 días calendario para permitir que el empleador lo reemplace. Las partes podrán acordar por escrito que el trabajador asuma el pago de los días pendientes de preaviso a título de indemnización por el incumplimiento de la obligación, así como el desistimiento del preaviso para que el trabajador pueda terminar de forma inmediata el contrato de trabajo.*

**Parágrafo.** *Todos los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo tendrán derecho al pago de prestaciones sociales, vacaciones e indemnizaciones en los términos regulados por el presente Código.*

**Parágrafo 2.** *El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por causa imputable al empleador, caso en el cual el trabajador podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y*





**ARDILA**  
Representante a la Cámara  
Departamento del Putumayo

*perseguir judicialmente el pago de la indemnización a la que tendría derecho en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador.*

Cordialmente,

**CARLOS ARDILA ESPINOSA**  
Representante a la Cámara  
Departamento del Putumayo

31 MAY 2023

JMV  
10:31am

### PROPOSICIÓN.

SUSTITÚYASE EL ARTÍCULO 6º DEL PROYECTO DE LEY NO. 367 DE 2023 CÁMARA CONTENIDO EN EL INFORME DE PONENCIA PRESENTADO POR EL HONORABLE REPRESENTANTE PONENTE VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO "POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DIGNO Y DECENTE EN COLOMBIA Y SE MODIFICA PARCIALMENTE EL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, LEY 50 DE 1990, LA LEY 789 DE 2002 Y OTRAS NORMAS LABORALES" EL CUAL QUEDARÁ ASÍ:

Artículo 6: Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**ARTÍCULO 46. Contratos de Trabajo de Duración Determinada.** Los contratos de trabajo de duración determinada son los siguientes:

1. **Contratos de Trabajo a Término Fijo:** El contrato de trabajo a término fijo podrá celebrarse para desempeñar una labor sometida a un plazo fijo.

*El contrato de trabajo a término fijo debe constar por escrito y en él deberá indicarse con claridad el plazo inicial de duración, que en ningún caso podrá ser superior a cinco (5) años. Si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a 30 días calendario, este se entenderá prorrogado por un término igual al inicial, sin que pueda exceder del término máximo de cinco (5) años bajo la condición de contrato a término fijo.*

*Así mismo, las partes podrán acordar su renovación indefinidamente, sin que se pierda la naturaleza de contrato a término fijo, en tanto las necesidades que se atiendan sean de duración o plazo específico y no tienen vocación de permanencia, como torneos deportivos profesionales o periodos académicos, entre otros.*

*En los casos en que las partes no acuerden la renovación conforme con lo previsto en el inciso inmediatamente anterior, o no se celebren contratos laborales sucesivos y el contrato continúe en ejecución, se entenderá que este ha derivado en un contrato de trabajo a término indefinido una vez cumplido el periodo máximo de cinco (5) años.*

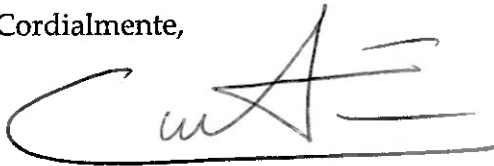
2. **Contratos de Trabajo por Duración de la Obra o Labor Determinada.** El contrato de trabajo por duración de la obra o labor podrá celebrarse sometido a una

*condición que dará lugar a su terminación, esto es por el tiempo que dure la realización de una obra o labor debidamente determinada.*

*El contrato de trabajo por duración de la obra o labor determinada deberá constar por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor que determina la duración del contrato, de modo tal que de su sola lectura pueda determinarse el momento exacto en el que se entendería culminado el contrato de trabajo.*

**3. Contratos para atender labores ocasionales o accidentales.** Los contratos de trabajo podrán celebrarse para la atención de las actividades descritas en el artículo 6 del presente Código.

Cordialmente,



**CARLOS ARDILA ESPINOSA**

Representante a la Cámara

Departamento del Putumayo

JMV  
31 MAY 2023

JO:320m

## PROPOSICIÓN

SUSTITÚYASE EL ARTÍCULO 9º DEL PROYECTO DE LEY NO. 367 DE 2023 CÁMARA CONTENIDO EN EL INFORME DE PONENCIA PRESENTADO POR EL HONORABLE REPRESENTANTE PONENTE VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO "POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DIGNO Y DECENTE EN COLOMBIA Y SE MODIFICA PARCIALMENTE EL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, LEY 50 DE 1990, LA LEY 789 DE 2002 Y OTRAS NORMAS LABORALES" EL CUAL QUEDARÁ ASÍ:

Artículo 9º: *Modifíquese el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el cuál quedará así:*

**Artículo 64. Terminación Unilateral del Contrato de Trabajo Sin Justa Causa.**

*. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria tácita por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.*

*En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador o la trabajadora por alguna de las justas causas previstas en la Ley, el empleador deberá resarcir el daño en los términos que a continuación se señalan:*

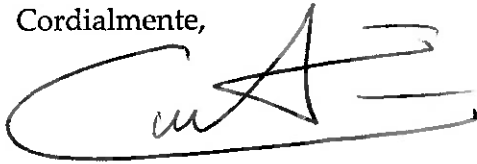
1. *En los contratos a término fijo, la indemnización comprenderá al valor de los salarios correspondientes al tiempo que falte para cumplir el plazo pactado o el de su prórroga, en caso de que esta haya operado.*
1. *En los contratos celebrados por la duración de la obra o labor contratada o para labores ocasionales, la indemnización corresponderá al tiempo que falte para la culminación del contrato. En ningún caso la indemnización podrá ser inferior a cuarenta y cinco (45) días de salario.*
1. *En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:*
  - a. *Para trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes una suma de 40 días de salario por el primer año de servicios y 20 días adicionales por cada uno de los años siguientes o en proporción al tiempo por fracción.*

*b. Para trabajadores que devenguen más de dos salarios mínimos legales mensuales vigentes y hasta diez salarios mínimos legales mensuales vigentes una suma de 30 días de salario por el primer año de servicios y 20 días adicionales por cada uno de los años siguientes o en proporción al tiempo por fracción.*

*c. Para trabajadores que devenguen más de diez salarios mínimos legales mensuales vigentes una suma de 20 días de salario por el primer año de servicios y 15 adicionales por cada uno de los años siguientes o en proporción al tiempo por fracción.*

*En el caso de los contratos que deriven por acuerdo de las partes o por disposición de la Ley en contratos a término indefinido, se entenderá respetada la antigüedad para efectos del cálculo de la presente indemnización desde el primer día en que empezó a prestar sus servicios el trabajador o la trabajadora.*

Cordialmente,



**CARLOS ARDILA ESPINOSA**  
Representante a la Cámara  
Departamento del Putumayo

for HU  
31 MAY 2023  
10:32am

### PROPOSICIÓN

SUSTITÚYASE EL ARTÍCULO 11º DEL PROYECTO DE LEY NO. 367 DE 2023 CÁMARA CONTENIDO EN EL INFORME DE PONENCIA PRESENTADO POR EL HONORABLE REPRESENTANTE PONENTE VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO *"POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DIGNO Y DECENTE EN COLOMBIA Y SE MODIFICA PARCIALMENTE EL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, LEY 50 DE 1990, LA LEY 789 DE 2002 Y OTRAS NORMAS LABORALES"* EL CUAL QUEDARÁ ASÍ:

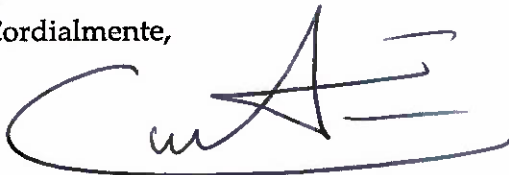
Artículo 11: Agréguese un parágrafo al artículo 66 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

Artículo 66. MANIFESTACIÓN DEL MOTIVO DE LA TERMINACIÓN.

(...)

Parágrafo: Están proscritos los despidos discriminatorios. se compruebe que la motivación de la terminación del contrato obedeció a un criterio discriminatorio la terminación del contrato se tendrá por ineficaz y el trabajador tendrá derecho al reintegro sin solución de continuidad, o a una indemnización equivalente a la de un despido unilateral y sin justa causa prevista en este código, a su elección.

Cordialmente,



**CARLOS ARDILA ESPINOSA**

Representante a la Cámara

Departamento del Putumayo



JATV  
13.1 MAY 2023  
10:32am

## PROPOSICIÓN

**SUSTITÚYASE EL ARTÍCULO 14º DEL PROYECTO DE LEY NO. 367 DE 2023 CÁMARA CONTENIDO EN EL INFORME DE PONENCIA PRESENTADO POR EL HONORABLE REPRESENTANTE PONENTE VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO "POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DIGNO Y DECENTE EN COLOMBIA Y SE MODIFICA PARCIALMENTE EL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, LEY 50 DE 1990, LA LEY 789 DE 2002 Y OTRAS NORMAS LABORALES" EL CUAL QUEDARÁ ASÍ:**

**Artículo 14:** El artículo 77 de la Ley 50 de 1990 quedará así:

*Artículo 77. Las Empresas de Servicios Temporales son las únicas autorizadas para suministrar personal en misión. El suministro de personal única y exclusivamente podrá vincularse a través de Empresas de Servicios Temporales por parte de los usuarios en los siguientes casos:*

- 1. Cuando se trate de labores ocasionales, accidentales o transitorias a las que se refiere el artículo 6º del Código Sustantivo del Trabajo.*
- 2. Cuando se requiera reemplazar personal durante períodos de ausentismo temporal por licencias, permisos, vacaciones y/o incapacidades, entre otras. En este caso, el tiempo de la vinculación será equivalente al tiempo de ausentismo, sin importar la duración de este.*
- 3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios por un término máximo de seis meses prorrogables por seis meses más.*

*Parágrafo 1. En el evento en que la empresa usuaria celebre contratos con empresas de servicios temporales para la atención de eventos o necesidades distintas a las anteriormente previstas o en exceso de los periodos de temporalidad anteriormente descritos, la empresa usuaria podrá ser considerada como verdadera empleadora de los trabajadores en misión y la Empresa de Servicios Temporales se entenderá como una simple intermediaria en los términos del artículo 35 del C.S.T. con las cargas de responsabilidad solidaria correspondientes. En este evento si el contrato de trabajo hubiera sido terminado por la empresa de servicios temporales alegando la finalización de la misión en la empresa usuaria,, el Juez podrá ordenar el pago de una indemnización a la persona afectada como si el contrato de trabajo hubiese sido celebrado a término indefinido desde su inicio.*



**ARDILA**  
Representante a la Cámara  
Departamento del Putumayo

*Parágrafo 2. El Ministerio del Trabajo podrá sancionar la infracción de lo previsto en el presente artículo.*

Cordialmente,

**CARLOS ARDILA ESPINOSA**  
Representante a la Cámara  
Departamento del Putumayo



JATV  
31 MAY 2022  
10:32hr

### PROPOSICIÓN

SUSTITÚYASE EL ARTÍCULO 15º DEL PROYECTO DE LEY NO. 367 DE 2023 CÁMARA CONTENIDO EN EL INFORME DE PONENCIA PRESENTADO POR EL HONORABLE REPRESENTANTE PONENTE VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO "POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DIGNO Y DECENTE EN COLOMBIA Y SE MODIFICA PARCIALMENTE EL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, LEY 50 DE 1990, LA LEY 789 DE 2002 Y OTRAS NORMAS LABORALES" EL CUAL QUEDARÁ ASÍ:

**Artículo 15:** El artículo 79 de la Ley 50 de 1990 quedará así:

*Artículo 79. Los trabajadores y trabajadoras en misión tendrán derecho a recibir un salario y prestaciones sociales iguales a los que reciben los trabajadores y trabajadoras de la usuaria que ejerzan las mismas actividades. Lo anterior, respetando las escalas salariales y de remuneración vigentes en las empresas usuarias.*

*Parágrafo. Las empresas usuarias deberán verificar que la Empresa de Servicios Temporales tenga contratada la póliza de cobertura en salarios y prestaciones sociales y esté pagando mensualmente los aportes a seguridad social de los trabajadores y trabajadoras en misión, so pena de que ante las inconsistencias sean solidariamente responsables por los salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social de los trabajadores y trabajadoras en misión.*

Cordialmente,



**CARLOS ARDILA ESPINOSA**  
Representante a la Cámara  
Departamento del Putumayo

JNTV  
31 MAY 2023  
10:33am

## PROPOSICIÓN

SUSTITÚYASE EL ARTÍCULO 18º DEL PROYECTO DE LEY NO. 367 DE 2023 CÁMARA CONTENIDO EN EL INFORME DE PONENCIA PRESENTADO POR EL HONORABLE REPRESENTANTE PONENTE VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO "POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DIGNO Y DECENTE EN COLOMBIA Y SE MODIFICA PARCIALMENTE EL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, LEY 50 DE 1990, LA LEY 789 DE 2002 Y OTRAS NORMAS LABORALES" EL CUAL QUEDARÁ ASÍ:

Artículo 18: Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

*la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, la jornada máxima semanal será de cuarenta y dos (42) horas. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso, de conformidad con lo que acuerden las partes o se prevea en el Reglamento Interno de Trabajo.*

*El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo tres (3) horas continuas diarias y máximo hasta nueve (9) horas al día sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario o de horas extras, siempre y cuando el número de horas de trabajo no exceda la jornada máxima semanal. Si en el horario pactado el trabajador(a) debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.*

*De conformidad con lo establecido en el artículo 166 del Código, o empleadores que requieran organizar turnos sucesivos sin solución de continuidad se podrán trabajar un máximo de 12 horas diarias y 60 a la semana, siempre y cuando se remunere el trabajo suplementario y los recargos que correspondan, se tenga un concepto favorable por parte de la ARL respecto a la posibilidad de trabajar dicho tiempo y se obtenga permiso previo del Ministerio de Trabajo.*

*Se establecen las siguientes excepciones:*

- a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo.*
- b) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar se sujetará a las siguientes reglas:*

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 p. m.
  2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 p.m.
- c) Jornada de Seis Horas Diarias y Treinta y Seis Horas Semanales:** El empleador y trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.
- d) Flexibilidad para personas trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado.** Las partes podrán acordar jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo flexibles apoyadas por la tecnología, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre hijos e hijas menores de edad, personas en condición de discapacidad o enfermedades graves o personas adultas mayores.
- El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo.
- Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y éste estará obligado a otorgar una respuesta en un término de cinco (5) días hábiles, aceptándola e indicando el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación correspondiente que impide la aceptación de la misma.

**Parágrafo 1.** El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.



**ARDILA**  
Representante a la Cámara  
Departamento del Putumayo

*Parágrafo 2. Las disposiciones contenidas en el presente artículo no inaplican las posibilidades que en materia de jornada se habilitan de conformidad con lo establecido en la Ley 1920 de 2018.*

Cordialmente,

**CARLOS ARDILA ESPINOSA**  
Representante a la Cámara  
Departamento del Putumayo

1 MAY 2023

fontu  
10.34km

### PROPOSICIÓN

SUSTITÚYASE EL ARTÍCULO 19º DEL PROYECTO DE LEY NO. 367 DE 2023 CÁMARA CONTENIDO EN EL INFORME DE PONENCIA PRESENTADO POR EL HONORABLE REPRESENTANTE PONENTE VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO *"POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DIGNO Y DECENTE EN COLOMBIA Y SE MODIFICA PARCIALMENTE EL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, LEY 50 DE 1990, LA LEY 789 DE 2002 Y OTRAS NORMAS LABORALES"* EL CUAL QUEDARÁ ASÍ:

Artículo 19: Modifíquese el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

#### ARTICULO 162. EXCEPCIONES EN DETERMINADAS ACTIVIDADES.

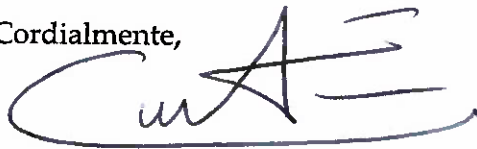
(...)

2. El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas.

El empleador está obligado a entregar al trabajador una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores cuando sea exigido por el trabajador. El detalle en el desprendible de nómina deberá relacionar los concepto de pago que se hacen al trabajador, incluido recargos.

De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo se tendrá por cierta la estimación razonable que haga el trabajador del número de horas extras laboradas, sin perjuicio de la sanción que podrá imponer la autoridad administrativa del trabajo.

Cordialmente,



**CARLOS ARDILA ESPINOSA**

Representante a la Cámara

Departamento del Putumayo

*faty*  
31 MAY 2023  
10:34am

### PROPOSICIÓN

SUSTITÚYASE EL ARTÍCULO 20º DEL PROYECTO DE LEY NO. 367 DE 2023 CÁMARA CONTENIDO EN EL INFORME DE PONENCIA PRESENTADO POR EL HONORABLE REPRESENTANTE PONENTE VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO “POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DIGNO Y DECENTE EN COLOMBIA Y SE MODIFICA PARCIALMENTE EL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, LEY 50 DE 1990, LA LEY 789 DE 2002 Y OTRAS NORMAS LABORALES” EL CUAL QUEDARÁ ASÍ:

**Artículo 20:** Modifíquese el artículo 22 de la Ley 50 de 1990.

*Artículo 22. Límite al Trabajo Suplementario. En ningún caso, las horas extra de trabajo diurnas o nocturnas podrán exceder de dos horas diarias y doce horas semanales.*

*Parágrafo. En las actividades que requieran operar sin solución de continuidad, esto es durante las 24 horas del día y los siete días de la semana, los empleadores podrán solicitar autorización al Ministerio de Trabajo para laborar hasta un máximo de 60 horas a la semana reconociendo el valor que corresponda por recargos y trabajo suplementario en exceso de la jornada ordinaria prevista en la empresa o de la máxima legal.*

Cordialmente,



**CARLOS ARDILA ESPINOSA**

Representante a la Cámara  
Departamento del Putumayo

### PROPOSICIÓN

31 MAY 2023

JU: 340m

SUSTITÚYASE EL ARTÍCULO 23º DEL PROYECTO DE LEY NO. 367 DE 2023 CÁMARA CONTENIDO EN EL INFORME DE PONENCIA PRESENTADO POR EL HONORABLE REPRESENTANTE PONENTE VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO *"POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DIGNO Y DECENTE EN COLOMBIA Y SE MODIFICA PARCIALMENTE EL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, LEY 50 DE 1990, LA LEY 789 DE 2002 Y OTRAS NORMAS LABORALES"* EL CUAL QUEDARÁ ASÍ:

Artículo 23: Modifíquese el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo el cual quedará así:

**ARTÍCULO 132. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN.** Las partes pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de producción, unidad de tiempo o por horas, a destajo, diario o jornal o sueldo quincenal o mensual, siempre respetando el salario mínimo legal mensual o el fijado en acuerdos colectivos o fallos arbitrales.

Las partes podrán acordar por escrito con trabajadores que devenguen más de tres salarios mínimos legales, un salario integral por hora, diario, quincenal o mensual que compense de antemano y en forma anticipada el valor del trabajo ordinario diurno y nocturno, de los recargos por trabajo suplementario diurno y nocturno, dominical y/o festivo, la dotación, la prima legal de servicios y las cesantías y sus intereses.

Este salario no podrá ser inferior al 130% del salario ordinario de referencia para trabajadores y trabajadoras que desarrollen la misma labor en la empresa. Esta posibilidad se podrá extender a los trabajadores con escalas salariales inferiores si a los cinco años de entrada en vigencia de esta Ley se verifica un impacto en la reducción de desempleo e informalidad en cuatro puntos porcentuales, respecto de la tasa de informalidad a 31 de diciembre del año de entrada en vigencia de la presente ley.

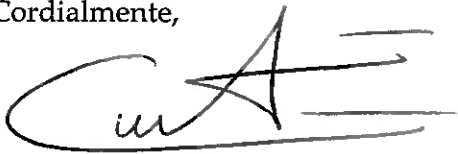
En el acuerdo de salario integral podrán incluirse los valores mensualizados de pagos, beneficios y prestaciones extralegales, subsidios y suministros en especie, siempre y cuando se indique expresamente en la cláusula y el monto mensualizado de los mismos sea sumado al salario integral mínimo descrito en el párrafo anterior.

En caso de que el salario integral acordado no sea suficiente para los recargos por trabajo nocturno, suplementario diurno y nocturno, dominical y/o festivo, las partes podrán adicionarlo en el pago mensual haciendo uso de lo previsto en el artículo 170 del C.S.T. monto que deberá pactarse en un 130% con el fin de mantener la condición de integral.

Las cotizaciones a seguridad social y parafiscales del salario integral se harán sobre el 70% del salario devengado en el mes y en proporción a los días efectivamente trabajados, sin que pueda tomarse como Ingreso Base de Cotización un monto inferior al salario mínimo diario. En el caso de trabajadores que devenguen salario integral por días o por horas y cuyo ingreso mensual resulte inferior al salario mínimo mensual vigente, se aplicarán las reglas de cotización correspondientes.

El trabajador o trabajadora que no tenga acordada la modalidad de salario integral y que desee acogerse a la misma, podrá solicitar a su empleador que le relacione por escrito un cálculo previo del monto mensual a recibir y una vez estudiado, podrá solicitar por escrito a su empleador que se suscriba un acuerdo escrito para empezar a recibir el salario integral correspondiente y recibir la liquidación definitiva de sus prestaciones sociales a la fecha en que se haga efectivo el cambio, sin que por ello se entienda que ha terminado el contrato de trabajo.

Cordialmente,



**CARLOS ARDILA ESPINOSA**

Representante a la Cámara  
Departamento del Putumayo



JMN

13.1 MAY 2023  
10:30m

## PROPOSICIÓN

SUSTITÚYASE EL ARTÍCULO 42º DEL PROYECTO DE LEY NO. 367 DE 2023 CÁMARA CONTENIDO EN EL INFORME DE PONENCIA PRESENTADO POR EL HONORABLE REPRESENTANTE PONENTE VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO "POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DIGNO Y DECENTE EN COLOMBIA Y SE MODIFICA PARCIALMENTE EL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, LEY 50 DE 1990, LA LEY 789 DE 2002 Y OTRAS NORMAS LABORALES" EL CUAL QUEDARÁ ASÍ:

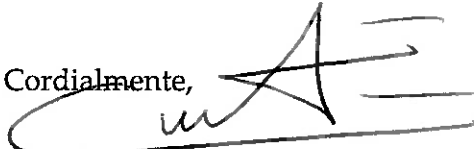
**Artículo 42: PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR EN PROCESOS DE AUTOMATIZACIÓN O ANTE PROCESOS DE DESCARBONIZACIÓN.** En procesos de automatización que puedan implicar la terminación de puestos de trabajo, los trabajadores que ocupan los cargos que podrían ser afectados o reemplazados en un proceso de modernización o automatización, tienen derecho a:

1. Ser reconvertidos laboralmente, al menos durante los 6 meses anteriores a la aplicación de la automatización o modernización que implique la terminación de su puesto de trabajo, mediante la incorporación a rutas y programas de formación para el trabajo conforme a la reglamentación que expida el Ministerio del Trabajo sobre el particular.
1. Ser reubicado laboralmente en otro cargo o área de la empresa en similares o mejores condiciones de trabajo. En éste caso, si el trabajador es reubicado y mantiene condiciones que son superiores a las de sus pares en el nuevo cargo, se entenderá como una diferenciación justificada en la reubicación del trabajador.
1. Si no fuese posible la reconversión o reubicación el empleador podrá terminar el contrato de trabajo sin justa causa. En el evento de los despidos colectivos deberá solicitar autorización al Ministerio del Trabajo.
1. Ingresar a la ruta de empleabilidad del Servicio Público de Empleo.

**Parágrafo.** El Ministerio del Trabajo reglamentará un seguro de desempleo por automatización o modernización y una forma de continuidad en la cotización de la seguridad social del trabajador afectado por este proceso.



**ARDILA**  
Representante a la Cámara  
Departamento del Putumayo

Cordialmente, 

**CARLOS ARDILA ESPINOSA**

Representante a la Cámara

Departamento del Putumayo

1 MAY 2023  
10:35

## PROPOSICIÓN

SUSTITÚYASE EL ARTÍCULO 55º DEL PROYECTO DE LEY NO. 367 DE 2023 CÁMARA CONTENIDO EN EL INFORME DE PONENCIA PRESENTADO POR EL HONORABLE REPRESENTANTE PONENTE VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO *"POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DIGNO Y DECENTE EN COLOMBIA Y SE MODIFICA PARCIALMENTE EL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, LEY 50 DE 1990, LA LEY 789 DE 2002 Y OTRAS NORMAS LABORALES"* EL CUAL QUEDARÁ ASÍ:

Artículo 55: ARTÍCULO 354: GARANTÍAS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL. 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 mínimo las siguientes garantías a las que tienen derecho todas las organizaciones sindicales:

- a. Reconocimiento sindical. Se reconocerá a las organizaciones sindicales como representantes para asuntos colectivos de los trabajadores y trabajadoras sindicalizados, y por ello respetarán sus derechos y garantías propias, en especial, la libertad de expresión y su autonomía. Cuando por cualquier causa un trabajador o trabajadora se encuentre vinculada a más de una organización sindical, deberá informar por escrito a cuál de ellas le atribuye la facultad de representarle, y de no hacerlo se entenderá que será la organización sindical con la que tenga mayor tiempo en calidad de afiliado.
- a. Permisos Sindicales. Los directivos de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño eficaz de sus funciones sindicales durante sus horas de trabajo, los cuales deberán ser concertados con el empleador.

En ausencia de acuerdo los empleadores deberán otorgar los permisos bajo criterios de razonabilidad y proporcionalidad teniendo en cuenta que no se afecten las actividades normales de la empresa y la cantidad de afiliados y representantes de las organizaciones sindicales que tengan contrato de trabajo con el empleador. Como mínimo se deberá garantizar un día de permiso mensual o bimensual a los directivos de la organización sindical con el fin de



participar en las reuniones de junta directiva -según la periodicidad de que dispongan los estatutos de las organizaciones sindicales-.

En el caso de asamblea general ordinaria anual de afiliados, el empleador y la organización sindical deberán convenir el mecanismo para facilitar la participación de los trabajadores sindicalizados a la mencionada reunión, estableciendo la franja horaria de participación, así como la rotación entre trabajadores para garantizar que no se afecte el normal desarrollo de las actividades de la empresa. Se deberá promover el uso de las tecnologías de la información para facilitar el desarrollo de asambleas virtuales.

Teniendo en cuenta que los accidentes ocurridos durante el ejercicio de actividades sindicales son considerados accidentes de trabajo, las organizaciones sindicales deberán solicitar los permisos con la debida antelación del caso y entregar los soportes que señalen la actividad sindical a realizar, aspecto necesario para garantizar la cobertura del riesgo profesional.

- a. Comunicación con la dirección de la empresa y establecimiento de espacios de diálogo. Con el fin de promover relaciones laborales democráticas en todas las empresas, se habilitarán espacios de diálogo semestrales a solicitud de las organizaciones sindicales, que permitan la comunicación y el diálogo entre la dirección de la empresa y los representantes de las organizaciones sindicales en representación de sus afiliados.
- a. Acceso a los lugares de trabajo. Las empresas permitirán y autorizarán a los representantes de las organizaciones sindicales, con o sin previa solicitud, para que acompañen los procesos de visita a lugares de que realice el Ministerio del Trabajo en ejercicio de actividades de Inspección Vigilancia y Control.
- a. Acceso a la información. Las organizaciones sindicales tienen el derecho a conocer la situación social y económica de los empleadores de sus afiliados, en tanto se trate de información que no sea de conocimiento público y no esté protegida por la confidencialidad y reserva, incluyendo listados de trabajadores y cargos. Para efectos de la solicitud, las organizaciones sindicales deberán enlistar previamente mediante derecho de petición escrito la información requerida, indicando cuál será la finalidad de su utilización. La organización sindical, sin perjuicio de las acciones disciplinarias que puedan proceder contra el trabajador afiliado que haya ejecutado o participado en la

conducta, podrán ser sancionadas por parte del Ministerio del Trabajo en caso de que la información que les haya sido entregada sea utilizada para finalidades distintas a las requeridas

Los empleadores a su vez podrán solicitar mediante derecho de petición a las organizaciones sindicales copia de sus estatutos, asambleas aprobatorias de pliegos de peticiones y otra información que consideren relevante conocer para efectos del diálogo social, indicando los fines para los que requiere la citada información y las organizaciones sindicales deberán entregar toda aquella información que no sea de conocimiento público o esté sometida a reserva o confidencial o que implique la entrega de datos personales frente a los cuáles el empleador no tenga ningún interés o autorización. El uso de la información para finalidad distinta a la requerida podrá ser sancionado por parte del Ministerio del Trabajo.

Si la información es utilizada para fines contrarios a la libre competencia o en detrimento de la protección de la propiedad industrial o de secretos industriales los implicados podrán ser administrativa, civil y penalmente responsable de los daños que ocasione su conducta.

- a. Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores y trabajadoras. Las organizaciones sindicales podrán comunicarse libremente con los trabajadores y trabajadoras mediante canales de comunicación, físicos y virtuales. Estas comunicaciones deberán ser respetuosas y no podrán coartar la libertad de las personas que voluntariamente hayan decidido no pertenecer a la organización sindical, quienes tampoco estarán obligados a recibir o aceptar las comunicaciones antedichas, si así se lo hicieron saber a la organización sindical.

Las empresas deberán facilitar carteleras físicas o de algún espacio en sus canales virtuales internos de divulgación, para que las organizaciones sindicales puedan publicar información de interés a los trabajadores, incluidas las relacionadas con la promoción de la vinculación sindical.

2. Se considerarán conductas antisindicales, las siguientes:

- a) Fomentar la creación de sindicatos controlados por un empleador;

- b) Obstruir o dificultar la afiliación o desafiliación de personas a una organización sindical, mediante dádivas o promesas o condicionar a esta circunstancia a la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios.
- c) Promover mediante amedrantamientos, constreñimientos o el otorgamiento de dádivas o beneficios, para la afiliación o desafiliación de una determinada organización sindical.
- d) Constreñir o coartar la libertad individual de los trabajadores para pertenecer o no a una determinada organización sindical.
- e) Divulgar información falsa o imprecisa con el fin de incitar a la afiliación, no afiliación o desafiliación de un trabajador o trabajadora a una organización sindical.
- f) Desmejorar las condiciones de trabajo de los directivos, fundadores, de sus representantes o negociadores, o quienes hayan participado en una huelga, o terminar contratos de trabajo con el fin de afectar la organización sindical.
- g) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades de vinculación o promoción con organizaciones sindicales.
- h) Negarse injustificadamente a establecer espacios de diálogo social con las organizaciones sindicales que así se lo soliciten.
- i) Tomar represalias de cualquier índole contra los trabajadores que hubieren declarado contra la persona empleadora en investigaciones administrativas, en procesos judiciales o arbitrales que no resultaren evidentemente temerarias.
- j) Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados.
- k) Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios con fines de discriminación contra los trabajadores sindicalizados; en ningún caso se podrán implementar planes de beneficios extralegales que tengan como condición de acceso el hecho.
- l) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de las organizaciones sindicales o mantener organizaciones sindicales que sean controladas por el empleador.
- m) Negarse a otorgar un permiso sindical al directivo sindical, sin informar la justificación correspondiente.
- n) Negarse a entregar información solicitada por las organizaciones sindicales sin justificación que no esté sometida a reserva y no tenga el carácter de confidencial y no esté protegida por la Ley de Protección de Datos Personales.

- o) Difundir información difamatoria que implique una discriminación frente a quienes ejercen su derecho a la libertad sindical.
- p) Incurrir en cualquier forma de abuso del derecho, ya sea de parte del empleador, trabajador u organización sindical.

#### 1. Prohibiciones a las Organizaciones Sindicales

Con el fin de garantizar el ejercicio del derecho de asociación sindical dentro de su cauce legal y constitucional, se prohíbe a las organizaciones sindicales:

- a) Participar de manera directa o indirecta en cualquier acto que atente contra la libre competencia económica, como lo son el pretender influir en las decisiones de mercado, ya sea en contra o a favor de la empresa donde tenga afiliados, tales como promover sabotajes o acciones de cualquier tipo direccionadas a favorecer o afectar la percepción comercial de una determinada empresa.
- b) Abusar en cualquier forma del derecho, como lo es, sin limitarse a ello, facilitar la creación de organizaciones sindicales espejo con el propósito de multiplicar los fueros sindicales o prolongar injustificadamente la existencia de conflictos colectivos de trabajo.

Se considera como organización sindical espejo aquella en la que el número de afiliados coincide en por lo menos la mitad más uno.

- d) No cumplir las normas contables aplicables a las entidades sin ánimo de lucro. La organización sindical está obligadas a llevar contabilidad y deberán abstenerse de recibir fuente de financiación anónimas o cuyos orígenes no se encuentren debidamente legalizados y registrados, igualmente deberán mantener sus libros contables y llevar un estricto control de ingresos y egresos a disposición de sus afiliados o de cualquier autoridad competente.

#### 1. Sanciones.

La persona natural o jurídica que atente contra las garantías y prohibiciones establecidas en el presente artículo podrá ser objeto de sanciones por parte de la Inspección del Trabajo. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que correspondan en caso de que ocasionare perjuicios o en que incurra en un delito en los términos del artículo 292 del Código Penal.

En el evento que el infractor sea una organización sindical, dicha infracción constituye además de las sanciones que imponga el Ministerio del Trabajo, causal de



cancelación del registro sindical para lo cual se deberá adelantar el proceso judicial especial respectivo.

**Parágrafo.** Las garantías antes descritas podrán ser ampliadas o mejoradas por acuerdo entre las organizaciones sindicales y las empresas mediante acuerdos colectivos.

Cordialmente,

**CARLOS ARDILA ESPINOSA**

Representante a la Cámara

Departamento del Putumayo



for TV  
31 MAY 2020  
J. J. J. J.

## PROPOSICIÓN

SUSTITÚYASE EL ARTÍCULO 62º DEL PROYECTO DE LEY NO. 367 DE 2023 CÁMARA CONTENIDO EN EL INFORME DE PONENCIA PRESENTADO POR EL HONORABLE REPRESENTANTE PONENTE VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO *"POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DIGNO Y DECENTE EN COLOMBIA Y SE MODIFICA PARCIALMENTE EL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, LEY 50 DE 1990, LA LEY 789 DE 2002 Y OTRAS NORMAS LABORALES"* EL CUAL QUEDARÁ ASÍ:

Artículo 62: Adiciónese el artículo 467A al Código Sustantivo del Trabajo, así:

ARTÍCULO 467A. NIVELES DE NEGOCIACIÓN. Las negociaciones colectivas pueden tener lugar a nivel de rama o sector de actividad, grupos empresariales, empresa o en cualquier otro nivel que las partes estimen conveniente.

La negociación colectiva en un nivel diferente al de empresa es voluntaria para todas las partes y, deberá estar precedida de la presencia de afiliados de las organizaciones sindicales participantes en todas las empresas vinculadas en el pliego de peticiones.

Con todo, se podrán suscribir capítulos especiales aplicables exclusivamente en una o varias empresas o departamentos del sector. Será obligatorio que existan capítulos especiales para micro, pequeñas y medianas empresas, si participan de la negociación. Los trabajadores vinculados a empresas de servicios temporales, tienen derecho de negociación colectiva con éstas.

**Parágrafo.** En las negociaciones colectivas de rama o sector de actividad, se garantizará que las micro o pequeñas empresas estén representadas. Asimismo, las partes en la negociación deberán pactar capítulos especiales, celebrar convenios colectivos propios o acordar las fórmulas que a bien tengan para regular las condiciones de trabajo y en las micro y pequeñas empresas, si están vinculadas a la organización.

La negociación en distintos niveles no podrá representar actos que atenten contra la libre competencia económica del sector económico o la rama a la que pertenezcan las empresas, generando barreras de acceso a los mercados, promoviendo la creación de mercados oligopólicos o generando una posición dominante inexistente anterior a



la negociación y podrá castigarse y ser dejado sin efectos por parte de la Superintendencia de Industria y Comercio el acuerdo que haya sido negociado en dichos niveles con el ánimo de generar conductas anticompetitivas o establecer abusos de posiciones dominantes de mercado.

Cordialmente,

**CARLOS ARDILA ESPINOSA**

Representante a la Cámara

Departamento del Putumayo

for TV  
31 MAY 2022  
10:37am

### PROPOSICIÓN

SUSTITÚYASE EL ARTÍCULO 70º DEL PROYECTO DE LEY NO. 367 DE 2023 CÁMARA CONTENIDO EN EL INFORME DE PONENCIA PRESENTADO POR EL HONORABLE REPRESENTANTE PONENTE VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO *"POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DIGNO Y DECENTE EN COLOMBIA Y SE MODIFICA PARCIALMENTE EL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, LEY 50 DE 1990, LA LEY 789 DE 2002 Y OTRAS NORMAS LABORALES"* EL CUAL QUEDARÁ ASÍ:

Artículo 70: Modifíquese el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

**ARTÍCULO 444. DECISIÓN DE LOS TRABAJADORES.** Concluida la etapa de arreglo directo sin que las partes hubieren logrado un acuerdo sobre el diferendo laboral, las y los trabajadores podrán optar por retirar el pliego, la declaratoria de huelga o por someter sus diferencias a la decisión de un tribunal de arbitramento, decisión que deberán adoptar y notificar al empleador dentro de los veinte (20) días calendario siguientes a la fecha de finalización de la etapa de arreglo directo.

Para que los trabajadores puedan ejercer la huelga en el marco de una negociación de un convenio de empresa, es necesario que sea aprobada por la mayoría simple de las y los trabajadores afiliados al o los sindicatos involucrados en el conflicto, cuando estos agrupen más de la mitad de los trabajadores de la empresa. En caso contrario, será necesario que sea aprobada por más de la mitad más uno del total de los trabajadores y trabajadoras de la empresa. Para el caso de la huelga parcial ésta deberá ser aprobada por la mitad más uno de los trabajadores del respectivo sindicato cuando este agrupe la mitad o menos de los trabajadores de la empresa y en dicho caso solo se entenderá efectiva la huelga respecto de los miembros de la organización sindical convocante.

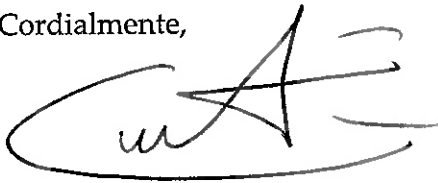
Cuando se pretenda realizar una huelga que afecte a un grupo de empresas, sector o rama, la decisión debe ser aprobada por la mayoría simple del sindicato o sindicatos convocantes siempre y cuando estos agrupen en calidad de afiliados a la tercera parte del total de los trabajadores de las empresas involucradas. De lo contrario, deberán realizarse votaciones individuales en cada una de las empresas implicadas según las normas descritas en los incisos anteriores.

**Parágrafo 1.** La votación prevista en este artículo deberá realizarse en los veinte (20) días calendario siguientes a la terminación de la etapa de arreglo directo, mediante votación secreta, personal e indelegable, y podrá hacerse de forma virtual o presencial, pero sus resultados deben ser públicos e informados al empleador y deberán constar en actas de la respectiva asamblea con la firma de un presidente y secretario de la sesión.

**Parágrafo 2.** Los empleadores deberán conceder a los trabajadores convocados a participar en las jornadas de votación los permisos necesarios, para lo cual podrán organizar turnos de trabajo. La inspección del trabajo verificará que se cumpla lo previsto en este artículo.

**Parágrafo 3.** La inspección del trabajo verificará que se cumpla lo previsto en este artículo y podrá sancionar a quienes lo infrinjan e incluso ordenar una nueva votación.

Cordialmente,



**CARLOS ARDILA ESPINOSA**

Representante a la Cámara  
Departamento del Putumayo

factu  
31 MAY 2023  
Jo. 37en

### PROPOSICIÓN.

SUSTITÚYASE EL ARTÍCULO 76 DEL PROYECTO DE LEY NO. 367 DE 2023 CÁMARA CONTENIDO EN EL INFORME DE PONENCIA PRESENTADO POR EL HONORABLE REPRESENTANTE PONENTE VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO *"POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DIGNO Y DECENTE EN COLOMBIA Y SE MODIFICA PARCIALMENTE EL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, LEY 50 DE 1990, LA LEY 789 DE 2002 Y OTRAS NORMAS LABORALES"*

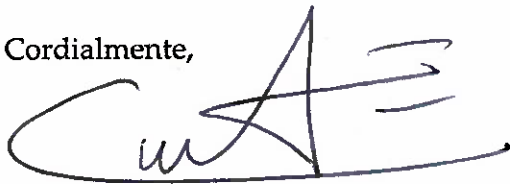
**ARTÍCULO 76.** Modifíquese el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**Artículo 488. Regla General** Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en tres (3) años, desde la exigibilidad del derecho, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social o en el presente estatuto.

El término de prescripción se interrumpirá por una sola vez con la sola reclamación escrita del trabajador al empleador señalando los derechos objeto de discusión.

**Parágrafo:** Las acciones de los afiliados para reclamar el derecho al pago de cotizaciones y prestaciones de la seguridad social en pensiones para la financiación de prestaciones vitalicias, son imprescriptibles. Sin embargo, las acciones de cobro por parte de las entidades responsables de fiscalización si se entenderán prescritas por las normas de procedimiento de cobro que las regulen. En este caso, las entidades del Sistema asumirán las prestaciones del caso como consecuencia de no haber ejercido en debida forma sus funciones de fiscalización.

Cordialmente,



**CARLOS ARDILA ESPINOSA**

Representante a la Cámara  
Departamento del Putumayo

*Handwritten signature*  
31 MAY 2023  
J.D. 380m

### PROPOSICIÓN SOBRE TRABAJO DIGITAL.

SUSTITÚYASE EL ARTÍCULO 77 DEL PROYECTO DE LEY NO. 367 DE 2023 CÁMARA CONTENIDO EN EL INFORME DE PONENCIA PRESENTADO POR EL HONORABLE REPRESENTANTE PONENTE VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO *"POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DIGNO Y DECENTE EN COLOMBIA Y SE MODIFICA PARCIALMENTE EL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, LEY 50 DE 1990, LA LEY 789 DE 2002 Y OTRAS NORMAS LABORALES"*

ARTÍCULO 77. Modifíquese el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo, el cual quedará así:

**Artículo 151. Regla General** Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en tres (3) años, desde la exigibilidad del derecho, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social o en el presente estatuto.

El término de prescripción se interrumpirá por una sola vez con la sola reclamación escrita del trabajador al empleador señalando los derechos objeto de discusión.

**Parágrafo:** Las acciones de los afiliados para reclamar el derecho al pago de cotizaciones y prestaciones de la seguridad social en pensiones para la financiación de prestaciones vitalicias, son imprescriptibles. Sin embargo, las acciones de cobro por parte de las entidades responsables de fiscalización si se entenderán prescritas por las normas de procedimiento de cobro que las regulen. En este caso, las entidades del Sistema asumirán las prestaciones del caso como consecuencia de no haber ejercido en debida forma sus funciones de fiscalización.

Cordialmente,



**CARLOS ARDILA ESPINOSA**

Representante a la Cámara  
Departamento del Putumayo

for  
31 MAY 2023  
JO:38 n

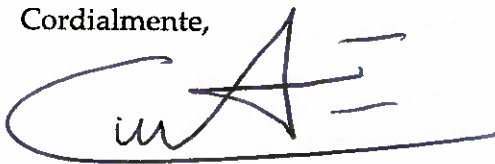
**PROPOSICIÓN.**

**ELIMINESE EL ARTÍCULO 43 DEL PROYECTO DE LEY NO. 367 DE 2023 CÁMARA CONTENIDO EN EL INFORME DE PONENCIA PRESENTADO POR EL HONORABLE REPRESENTANTE PONENTE VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO "POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DIGNO Y DECENTE EN COLOMBIA Y SE MODIFICA PARCIALMENTE EL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, LEY 50 DE 1990, LA LEY 789 DE 2002 Y OTRAS NORMAS LABORALES"**

~~Artículo 43: PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES ANTE PROCESOS DE DESCARBONIZACIÓN.~~ Toda empresa que realice explotación minera o petrolera debe contar con un plan de cierre para efectos laborales, concertado y consultado con las organizaciones sindicales de la empresa o el sector, y aprobado por el Ministerio del Trabajo, que incluya:

- ~~i) Mecanismo para la identificación clara del número de trabajadores directos e indirectos afectados por el cierre, renuncia o cambio de operación por parte de las empresas.~~
- ~~ii) Ruta de reconversión laboral de los trabajadores y trabajadoras cuyos contratos de trabajo puedan ser terminados.~~
- ~~iii) Posibilidades de reubicación laboral o condiciones para las desvinculaciones, o en su defecto planes de retiro voluntarios.~~
- ~~iv) Financiación de un fondo que garantice el pago de la cotización a la seguridad social por el lapso que se acuerde entre las partes, destinado a los extrabajadores, y de diversificación económica para extrabajadores que se organicen en forma asociativas para impulsar la economía popular y comunitaria.~~

Cordialmente,



**CARLOS ARDILA ESPINOSA**  
Representante a la Cámara  
Departamento del Putumayo

JATM  
B1 MAY 2023  
W: 38EM

### PROPOSICIÓN.

ELIMINESE EL ARTÍCULO 67 DEL PROYECTO DE LEY NO. 367 DE 2023 CÁMARA CONTENIDO EN EL INFORME DE PONENCIA PRESENTADO POR EL HONORABLE REPRESENTANTE PONENTE VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO "POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DIGNO Y DECENTE EN COLOMBIA Y SE MODIFICA PARCIALMENTE EL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, LEY 50 DE 1990, LA LEY 789 DE 2002 Y OTRAS NORMAS LABORALES"

~~ARTÍCULO 67. Modifíquese el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:~~

~~ARTÍCULO 482. RESTRICCIÓN DE CONTRATOS COLECTIVOS CON ORGANIZACIONES SINDICALES PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS O EJECUCIÓN DE OBRAS. Los contratos colectivos o sindicales no podrán efectuarse cuando no se prohíbe la celebración de contratos sindicales o cualquier tipo de acuerdo civil o mercantil que tenga por objeto o efecto encomendar a las organizaciones de trabajadores la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios en favor de terceros a cambio de un precio. Parágrafo transitorio: Los contratos sindicales vigentes al momento de la publicación de esta ley, se mantendrán hasta tanto los afiliados participes sean beneficiarios de acuerdos de formalización laboral en los términos de la Ley 1610 de 2013 y vinculados laboralmente, en los cuales además deberá ser parte el sindicato de la empresa contratante o el más representativo del sector.~~

~~Podrán celebrarse contratos colectivos laborales para garantizar servicios especializados, con organizaciones sindicales de gremio conformadas por profesionales especialistas. Estos sindicatos deben desarrollar las funciones principales establecidas en la legislación vigente, respetar los derechos laborales, prestacionales y de seguridad social a quienes participen en el desarrollo de los contratos y contar expresamente con la voluntad de quienes participen en estos. La duración, la revisión y la terminación del contrato sindical o colectivo laboral, se rigen por las normas del contrato individual de trabajo. El Ministerio de trabajo ejercerá vigilancia sobre el cumplimiento de lo dispuesto en este parágrafo e iniciará las investigaciones e impondrá las sanciones a que hubiere lugar.~~

~~El Ministerio de Trabajo dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, reglamentará este parágrafo para garantizar en esta~~





**ARDILA**  
Representante a la Cámara  
Departamento del Putumayo

~~modalidad de contratación laboral, la progresividad del ingreso, criterios de calidad en los servicios especializados, la estabilidad en el empleo y en general demás derechos y garantías laborales.~~

Cordialmente,

**CARLOS ARDILA ESPINOSA**  
Representante a la Cámara  
Departamento del Putumayo

JATTU  
13 MAY 2023  
JO.39cm

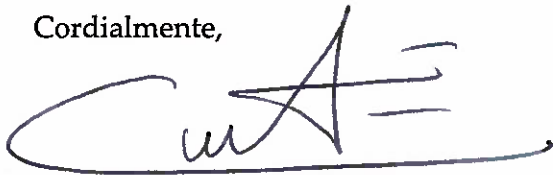
**PROPOSICIÓN.**

ELIMINESE EL ARTÍCULO 75 DEL PROYECTO DE LEY NO. 367 DE 2023 CÁMARA CONTENIDO EN EL INFORME DE PONENCIA PRESENTADO POR EL HONORABLE REPRESENTANTE PONENTE VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO "POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DIGNO Y DECENTE EN COLOMBIA Y SE MODIFICA PARCIALMENTE EL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, LEY 50 DE 1990, LA LEY 789 DE 2002 Y OTRAS NORMAS LABORALES"

~~ARTÍCULO 75. El artículo 452 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:~~  
~~ARTÍCULO 452. PROCEDENCIA DEL ARBITRAMIENTO. Concluida la etapa de arreglo directo o en cualquier momento después de declarada la huelga, las organizaciones de trabajadores podrán optar por someter la resolución del conflicto colectivo a un tribunal de arbitramento.~~

~~Parágrafo. Mediación. Antes de someter el conflicto a tribunal de arbitramento, las partes podrán optar por acudir a instancias de mediación con el ánimo de resolver el conflicto y lograr un acuerdo.~~

Cordialmente,



**CARLOS ARDILA ESPINOSA**  
Representante a la Cámara  
Departamento del Putumayo

## PROPOSICIÓN.

ELIMINESE LOS ARTÍCULOS 36, 37, 38, 39, 40, Y 41 DEL PROYECTO DE LEY NO. 367 DE 2023 CÁMARA CONTENIDO EN EL INFORME DE PONENCIA PRESENTADO POR EL HONORABLE REPRESENTANTE PONENTE VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO *"POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DIGNO Y DECENTE EN COLOMBIA Y SE MODIFICA PARCIALMENTE EL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, LEY 50 DE 1990, LA LEY 789 DE 2002 Y OTRAS NORMAS LABORALES"*

~~ARTÍCULO 36. DEFINICIONES. Para efectos de la presente ley, se adoptarán las siguientes definiciones:~~

~~Trabajadores digitales autónomos en servicios de reparto o entrega: Son personas que, mediante el uso de plataformas digitales, prestan servicios de reparto o entrega, solicitados por un usuario consumidor. Constituyen una modalidad jurídica específica, con regulación y protección especial, por las características específicas de su actividad y de la prestación de sus servicios.~~

~~Empresas gestoras de plataformas digitales tecnológicas de trabajo de reparto o entrega: Son personas naturales o jurídicas que operan o y administran las plataformas digitales tecnológicas que realizan o prestan el servicio de reparto para prestar servicios de reparto o entrega.~~

~~Plataforma digital para prestar servicios de reparto o entrega: es un aplicativo o software ejecutivo en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos, que habilita relaciones comerciales entre los trabajadores digitales y los usuarios consumidores.~~

~~Usuario consumidor: son personas naturales o jurídicas que acceden a servicios de reparto o entrega mediante plataformas digitales.~~

## ~~ARTÍCULO 37. REGULACIÓN DEL TRABAJO EN SERVICIOS DE REPARTO O ENTREGA MEDIANTE PLATAFORMAS DIGITALES~~

~~Los Trabajadores digitales autónomos en servicios de reparto o entrega son sujetos de protección especial, en los términos del artículo 25 de la Constitución Política.~~

~~Para la regulación del trabajo autónomo mediante el uso de plataformas digitales de reparto o entrega aplicar las siguientes reglas especiales:~~

~~1. Inaplicabilidad de jornadas de trabajo: En el trabajo autónomo mediante el uso de plataformas digitales tecnológicas de reparto o entrega no aplican las normas de jornada de trabajo consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo u otras~~



normas vigentes. Por lo tanto, quienes prestan servicios en esta modalidad son libres de hacerlo en los tiempos que consideren:

2. ~~No exclusividad: En los convenios entre los trabajadores digitales autónomos en servicios de reparto o entrega y las empresas gestoras de plataformas digitales para reparto o entrega no pueden pactarse cláusulas de exclusividad para la prestación de los servicios de reparto o entrega.~~

~~Vinculación laboral alternativa: Los trabajadores a que hace referencia el presente artículo podrán acordar con las empresas gestoras de plataformas digitales para reparto o entrega su vinculación laboral mediante contrato de trabajo, con todos los derechos y garantías previstos en las normas aplicables a los trabajadores dependientes:~~

### ~~ARTÍCULO 38. AFILIACIÓN AL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES DIGITALES AUTÓNOMOS EN SERVICIOS DE REPARTO O ENTREGA~~

~~Los Trabajadores digitales autónomos en servicios de reparto o entrega serán afiliados obligatorios al Sistema de Seguridad Social Integral, con las siguientes reglas especiales:~~

1. ~~Concurrencia en los aportes al Sistema General de Seguridad Social: Dadas las características especiales de la actividad y de la prestación de los servicios, los trabajadores digitales autónomos en servicios de reparto o entrega y las empresas gestoras de plataformas digitales para reparto o entrega concurrirán en partes iguales en el pago de los aportes a salud y pensión. En ningún caso, dicha concurrencia varía la condición de trabajadores autónomos digitales ya definida.~~

2. ~~Cálculo del IBC para las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral: Las cotizaciones al sistema de seguridad social integral de los trabajadores a que se refiere este artículo se realizará tomando como ingreso base de cotización (IBC) el 40% del total de los ingresos efectivos mensuales obtenidos por el trabajador a través de la plataforma digital de reparto o entrega respectiva, aun cuando éstos sean inferiores a un (1) salario mínimo mensual legal vigente.~~

3. ~~Cotizaciones al Sistema de Riesgos Laborales: Las cotizaciones para el cubrimiento de riesgos en seguridad y salud en el trabajo serán pagadas en su totalidad por las empresas gestoras de plataformas digitales para reparto o entrega, según las condiciones para cálculo del ingreso base de cotización descritas en el numeral anterior y de acuerdo al nivel de riesgo propio de la actividad.~~

~~Parágrafo 1. La afiliación a los diferentes subsistemas se realizará mediante el diligenciamiento de los formularios que para tal efecto defina el Ministerio de Salud y Protección Social, los cuales podrán ser físicos o electrónicos, donde se deben señalar, como mínimo, los datos del trabajador autónomo digital en servicios de reparto o entrega y la categoría de los riesgos de la actividad.~~

~~Así mismo, el pago de los aportes a los subsistemas de pensiones, salud y riesgos laborales se realizará a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PIA), que para este efecto defina el Ministerio de Salud y Protección Social.~~

~~Parágrafo 2. El control y seguimiento de la afiliación o vinculación y pagos al Sistema General de Seguridad Social de los trabajadores autónomos digitales de reparto o entrega estará a cargo de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), para lo cual deberá adecuar su operación.~~

~~Parágrafo transitorio: las disposiciones contenidas en este artículo comenzarán a regir al año siguiente de la promulgación de esta Ley y una vez el gobierno nacional cumpla con las obligaciones señaladas en los dos parágrafos anteriores.~~

~~ARTÍCULO 39. SUPERVISIÓN HUMANA DE LOS SISTEMAS AUTOMATIZADOS. Las empresas de plataformas digitales o tecnológicas de reparto o entrega supervisarán y evaluarán periódicamente el impacto que tienen en las condiciones de trabajo las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones.~~

~~Los trabajadores y trabajadoras deberán tener acceso a una persona de contacto designada por la empresa de plataforma digital tecnológica de reparto o entrega para conocer y aclarar los hechos, circunstancias y motivos que hayan conducido a una decisión que impacte sus condiciones de trabajo. Un trabajador o trabajadora de estas empresas, no podrá ser suspendido, restringido o cancelado de la plataforma o retenida su remuneración injustificadamente.~~

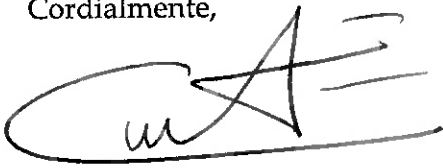
~~Las empresas a las que hace referencia el presente artículo implementarán políticas de no discriminación. Así mismo sus términos y condiciones de uso no podrán bajo ningún motivo discriminar por razones de salud, sexo, orientación sexual, identidad de género, creencia religiosa o política, nacionalidad, filiación sindical o cualquier otra que impida el derecho al trabajo.~~

~~ARTÍCULO 40. REGISTRO DE INFORMACIÓN SOBRE EL TRABAJO EN EMPRESAS DE PLATAFORMAS DIGITALES TECNOLÓGICAS DE REPARTO O ENTREGA~~

~~El Ministerio de Trabajo dispondrá de un registro en el que se consignará la información sobre el trabajado en empresas de plataformas tecnológicas de reparto. Las empresas mencionadas deberán poner a disposición del Ministerio la información que sea necesaria, de acuerdo con la reglamentación que para tal efecto se expida, dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de la presente ley.~~

~~ARTÍCULO 41. REGLAMENTACIÓN. El Ministerio del Trabajo en coordinación con el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones reglamentarán lo previsto en este capítulo.~~

Cordialmente,



**CARLOS ARDILA ESPINOSA**

Representante a la Cámara  
Departamento del Putumayo

13 7 MAY 2023

W:40m

## PROPOSICIÓN

ADICIÓNENSE UN ARTÍCULO NUEVO AL PROYECTO DE LEY NO. 367 DE 2023 CÁMARA CONTENIDO EN EL INFORME DE PONENCIA PRESENTADO POR EL HONORABLE REPRESENTANTE PONENTE VICTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO "POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DIGNO Y DECENTE EN COLOMBIA Y SE MODIFICA PARCIALMENTE EL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, LEY 50 DE 1990, LA LEY 789 DE 2002 Y OTRAS NORMAS LABORALES" EL CUAL SERÁ DEL SIGUIENTE TENOR:

**Artículo nuevo:** Adiciónense un nuevo título a la primera parte del Código Sustantivo del Trabajo.

### *Título XIII*

*Relaciones de Trabajo de Regulación Especial*

### *Capítulo I.*

*Trabajo Independiente, Colectivo o No Subordinado*

**Artículo \_\_\_\_.** *Definiciones y Campo de aplicación.* Para efectos del presente Código se entenderá que toda relación que involucre el trabajo de una persona natural merece la protección especial del Estado, cualquiera que sea la modalidad contractual utilizada.

*En este sentido, el presente capítulo aplicará con el ánimo de garantizar protección social a las modalidades de trabajo no subordinadas o independientes, teniendo en cuenta las siguientes definiciones:*

- a. **Trabajador Trabajadora Autónomo o Independiente:** *es aquel que ejecuta actividades haciendo uso de sus propios medios y recursos, asumiendo los riesgos del servicio o del trabajo de manera personal, y cualquiera que sea su finalidad y la modalidad de contratación utilizada, siempre que se efectúe sin estar bajo la continuada subordinación de otra persona.*
  
- b. **Trabajador o Trabajadora Autónomo Vinculado:** *es aquel que ejecuta actividades bajo su propia cuenta y riesgo, cualquiera que sea su finalidad y la modalidad de contratación utilizada, siempre y cuando se efectúe sin estar bajo la continuada subordinación de otra persona, pero requiriendo un lugar, medio, instrumento, canal o cualesquiera otra herramienta, física o virtual esencial para la*

*prestación del servicio, suministrada o proveída bajo cualquier modalidad por quién se beneficia del trabajo.*

*Se entenderá por esencial aquel lugar, medio, instrumento, canal o cualesquiera otra herramienta, física o virtual, sin cuya presencia no pueda ejecutarse el servicio tal y como está contratado.*

**c. Trabajadores y Trabajadoras en Asociaciones Mutuales, Empresas Familiares, Emprendimientos Colaborativos, Cooperativas y/o Colectivos Artísticos:** *son aquellos trabajadores y trabajadoras que ejecutan actividades de manera asociativa, familiar, colaborativa, cooperativa y/o colectiva, sin que exista subordinación pero sí espíritu de colaboración y coordinación entre los miembros de la respectiva asociación, empresa, emprendimiento, cooperativa o colectivo y tampoco entre estos y un tercero.*

**Artículo \_\_. Protección Social del Trabajo Autónomo o Independiente.** *Los trabajadores y trabajadoras autónomos o independientes, tendrán derecho a la protección social.*

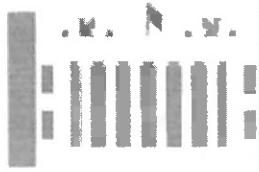
*Para efectos de la cotización, el beneficiario de los servicios del trabajador autónomo o independiente, estará obligado a retener y pagar en beneficio de la seguridad social, el monto de la cotización en salud, pensión y riesgos laborales que corresponda a cargo del trabajador autónomo o independiente contratado, en proporción a los pagos que corresponda realizar por el contrato celebrado. Cuando no exista contratante deberá el autónomo o independiente realizar su propia cotización.*

*Las partes podrán acordar por escrito que el trabajador autónomo o independiente asuma la cotización de manera directa y sin retención, siempre y cuando para el pago, el contratante o beneficiario exija el comprobante de pago de seguridad social correspondiente para tramitar el pago.*

*En caso de inconsistencias en los aportes, el beneficiario o contratante será solidariamente responsable por los pagos a seguridad social que se adeuden al Sistema en proporción con los ingresos correspondientes al contrato que existía entre las partes.*

**Artículo \_\_. Protección Social del Trabajador del Trabajo Autónomo Vinculado.** *Cuando se presente el trabajo autónomo vinculado, será responsabilidad de quién suministra o provee el lugar, medio, instrumento, canal o cualesquiera otra herramienta, física o virtual esencial para la prestación del servicio, realizar la afiliación y la cotización al Sistema Integral de Seguridad Social en proporción a los ingresos efectivamente devengados.*





**Artículo \_\_.** *Protección Social del Trabajo en Asociaciones Mutuales, Emprendimientos Colaborativos, Empresas Familiares y/o Colectivos Artísticos.* Las asociaciones mutuales, emprendimientos colaborativos, empresas familiares y/o colectivos artísticos, asumirán las cotizaciones en salud, pensión y riesgos laborales de sus asociados y/o vinculados, en proporción a las compensaciones o pagos mensuales que les realicen.

**Artículo \_\_.** *Protección Social del Trabajo en Cooperativas de Trabajo Asociado.* La protección social del trabajo en Cooperativas de Trabajo Asociado se regulará por las normas vigentes.

*El Estado deberá facilitar y fomentar el fortalecimiento del trabajo cooperativo en el sector rural y agropecuario y en el sector transporte.*

**Artículo \_\_.** *Primacía de la Realidad sobre las Formas.* En todas las relaciones reguladas por el presente capítulo se presumirá la existencia de contrato de trabajo por el solo hecho de que quién presta sus servicios así lo manifieste y en tal caso, será responsabilidad de quién se beneficia del servicio o de la respectiva asociación, emprendimiento, empresa familiar y/o colectivo artístico, comprobar la inexistencia de una continuada dependencia y/o subordinación respecto de quién reclama.

**Artículo \_\_.** *Derecho de Asociación Sindical.* Los trabajadores y trabajadoras de las que habla el presente capítulo podrán constituir asociaciones sindicales y adelantar procesos de representación y de diálogo social frente a los beneficiarios de sus servicios en forma colectiva o individual, en aras de construir voluntariamente acuerdos que mejoren las condiciones de trabajo.

**Artículo \_\_.** *Sanción en caso de Incumplimiento.* El incumplimiento de las normas previstas en el presente capítulo podrá dar lugar a la aplicación de sanciones administrativas. Lo anterior, sin perjuicio de las acciones laborales, civiles y/o penales que correspondan, según la infracción cometida.

## **Capítulo II**

*Trabajos Digitales Dependientes, Independientes, Crowdsourcing e Intermediación Digital del Trabajo*

**Artículo \_\_.** *Campo de Aplicación y Modalidades.* El presente capítulo tiene por objeto regular las condiciones de protección del trabajo en la cuarta revolución industrial, el cuál puede presentarse en las siguientes modalidades:

- a. **Trabajo Digital Dependiente:** es el trabajo que haciendo uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones se ejecuta bajo continuada dependencia o

*subordinación de un empleador y en el marco de un contrato de trabajo, normalmente, bajo las reglas del del trabajo en casa, teletrabajo o del trabajo remoto.*

**b. Trabajos Digitales Independientes:** *son aquellos que se desarrollan bajo metodologías en que quién trabaja asume el trabajo por cuenta propia, con sus propias herramientas y haciendo uso de su propio tiempo y entrega un resultado de su trabajo haciendo uso para tal efecto de herramientas y canales digitales o de las tecnologías de la información y las comunicaciones en su totalidad y sin que exista interacción física con ninguna de las partes.*

**c. Trabajos Digitales en plataformas de micro tareas o crowdsourcing:** *son aquellos en los que una empresa encarga la ejecución de pequeñas tareas o micro tareas -como fotos, encuestas, experiencias de usuarios, entre otras- a un grupo considerable de personas quienes haciendo uso de su propio tiempo y recursos entregarán las mismas a cambio de un pago proporcional a la cantidad de microtareas ejecutadas.*

**d. Intermediación Digital del Trabajo o de Servicios:** *se entiende por intermediación digital del trabajo o de servicios, aquella actividad por la cual una plataforma digital o página web hace uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones para poner en contacto oferentes de servicios o de trabajos con demandantes de servicios o de trabajos, así como con usuarios finales, con la presencia de una comisión o remuneración por el ejercicio de la intermediación. La sola presencia de la plataforma digital o página web que haga uso de las tecnologías para la interconexión entre el usuario final del servicio y el prestador o trabajador y/o con un establecimiento de comercio, se entenderá como intermediación digital del trabajo, aún cuando el servicio o trabajo ejecutado sea ejecutado en forma física como ocurre con las plataformas de transporte o de envíos.*

**Artículo \_\_. Protección Social del Trabajo Digital Dependiente.** *El trabajo digital dependiente estará sujeto en lo que corresponda a las reglas previstas para el teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto o aquellas que las sustituyan o reemplacen y tendrá las garantías del contrato de trabajo y del derecho a la desconexión y el descanso efectivo.*

*También podrán celebrarse contratos de trabajo entre las plataformas digitales de reparto, envíos o transporte y quienes ejecuten actividades bajo su continuada dependencia y/o subordinación, en cuyo caso se tendrá derecho a todas las garantías propias de un contrato de trabajo.*

**Artículo \_\_\_\_.** *Protección Social del Trabajo Digital Autónomo o Independiente.* Los trabajadores y trabajadoras digitales autónomos o independientes, tendrán derecho a la protección social.

*Para efectos de la cotización, el beneficiario de los servicios del trabajador autónomo o independiente, estará obligado a retener y pagar en beneficio de la seguridad social, el monto de la cotización en salud, pensión y riesgos laborales que corresponda a cargo del trabajador autónomo o independiente contratado, en proporción a los pagos que corresponda realizar por el contrato celebrado.*

*Las partes podrán acordar por escrito que el trabajador autónomo o independiente asuma la cotización de manera directa y sin retención, siempre y cuando para el pago, el contratante o beneficiario exija el comprobante de pago de seguridad social correspondiente para tramitar el pago.*

*En caso de inconsistencias en los aportes, el beneficiario o contratante será solidariamente responsable por los pagos a seguridad social que se adeuden al Sistema en proporción por los ingresos correspondientes al contrato que existía entre las partes.*

**Parágrafo 1.** *Si los ingresos generados por el trabajador o trabajadora digital independiente o autónomo provienen de fuentes extranjeras o a través de criptomonedas, será responsabilidad del trabajador o trabajadora digital asumir de manera directa y exclusiva las cotizaciones a la Seguridad Social sobre el monto que corresponda. Para efectos de la fiscalización, las entidades administrativas estarán habilitadas para solicitar los reportes de transferencias internacionales recibidas, verificación de pagos a través de criptomonedas y determinar la mensualización de los ingresos reportados en las declaraciones de renta de los trabajadores o trabajadoras digitales independientes o autónomas.*

**Artículo \_\_\_\_.** *Protección del Trabajo en Plataformas que Realizan Intermediación Digital del Trabajo y plataformas de Microtareas o Crowdsourcing.* La protección del Trabajo en Plataformas que realizan intermediación digital del trabajo o de servicios, se verá reflejada en los siguientes aspectos:

**1. Datos Personales:** *todas las plataformas digitales deberán estarse al cumplimiento de las normas que regulan la protección de datos personales y los trabajadores y trabajadoras deberán no solo autorizar la utilización de sus datos personales sino que deberán tener acceso permanente a la política de tratamiento de sus datos personales y tendrán derecho a consultar los derechos y prerrogativas con*

*las que cuenten sobre sus datos personales, así como las finalidades y formas de su tratamiento y utilización.*

*Los trabajadores deberán ser avisados de los cambios en las políticas de tratamiento de datos personales con un tiempo de antelación no menor a 30 días hábiles y podrán efectuar las consultas y objeciones del caso antes de hacerse efectivos los cambios correspondientes.*

**2. Datos Personales de Imágen y Video y Generación de Contenido:** *En los casos de plataformas enfocadas en la transmisión de imágenes fotográficas y/o audiovisual, deberá especificarse la utilización que se dará al contenido creado y cargado en la plataforma y este no podrá utilizarse para fines distintos de los allí especificados por parte de la plataforma. La plataforma podrá establecer reglas para los diferentes usuarios, respecto de la retransmisión, reproducción o utilización de aquellos contenidos cargados en la plataforma, con el fin de evitar que sean utilizados por parte de terceros no autorizados por el creador o creadora de contenido fotográfico y/o audiovisual. En caso de ocasionarse daños al creador o creadora de contenido, este podrá ejercer las acciones pertinentes contra quién sea determinado como responsable de la infracción a las reglas de la plataforma.*

**3. Términos y Condiciones de la Prestación de Servicios y la Remuneración:** *todas las plataformas digitales que intermedien trabajos o servicios tendrán a disposición y consulta permanente de los trabajadores los términos y condiciones para la prestación de servicios intermediados por la plataforma y de remuneración correspondientes previstos en la misma, según la modalidad de remuneración prevista sea por servicio, tarea, acuerdo con el beneficiario final, token, o cualquiera otra modalidad prevista por la plataforma. Así mismo, deberá especificarse y entregarse un tutorial para el uso de la pasarela de pagos y la forma de hacer la conversión del pago recibido a través de la plataforma a pesos colombianos.*

**4. Desconexión laboral:** *no se puede permitir por parte de la empresa de intermediación que el trabajador se conecte y permanezca activo y disponible en la plataforma por más de 12 horas diarias.*

**5. Protección Social:** *las plataformas que realicen intermediación digital del trabajo deberán afiliarse a la seguridad social en pensión y riesgos laborales y asumir el pago de la seguridad social en proporción a los ingresos mensuales devengados por todos aquellos trabajadores y trabajadoras que a través de la plataforma o en utilización de la misma, reciban un ingreso inferior a un salario mínimo.*

*Cuando en el mes respectivo los trabajadores o trabajadoras generen ingresos superiores al salario mínimo legal mensual vigente, las cotizaciones a seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales correrán por cuenta del trabajador o trabajadora en proporción al 40% del ingreso mensual devengado y la plataforma que intermedia el trabajo se encargará de retener y descontar el monto correspondiente de los pagos a efectuarse a través de la plataforma.*

*El trabajador o trabajadora deberá informar con veracidad a la plataforma si presta sus servicios a través de otras modalidades de trabajo u otras plataformas de intermediación digital, esto es, si recibe otros ingresos principales o complementarios de los que recibe de la plataforma, para lo cual las plataformas habilitarán una pregunta en los formularios de aceptación de términos y condiciones en tal sentido.*

*En caso de que el trabajador o trabajadora manifieste obtener ingresos a través de distintas fuentes de trabajo, la plataforma sólo estará obligada a efectuar el recaudo de las cotizaciones en proporción a los ingresos percibidos y trasladarlas al Sistema de Seguridad Social Integral.*

**6. Derecho a la Información:** *los trabajadores y trabajadoras que se vinculen a las plataformas de intermediación digital, tendrán derecho a solicitar de las plataformas la información relativa a las cotizaciones efectuadas a la seguridad social.*

**7. Veracidad de la Información de parte del Trabajador o Trabajadora:** *las plataformas podrán adelantar gestiones para la identificación personal del trabajador o trabajadora que hará uso de la plataforma de intermediación digital y a su vez le podrán hacer preguntas en los formularios de ingreso y aceptación de términos y condiciones enfocadas a garantizar la calidad e idoneidad para el servicio frente a los usuarios y a entender si la plataforma será fuente principal o complementaria de otras fuentes de ingresos.*

*El hecho de entregar información contraria a la realidad por parte del trabajador o trabajadora, será causal automática de desvinculación de la plataforma, sin perjuicio de las revisiones que el trabajador o trabajadora pueda solicitar para revisión humana en aras de la posibilidad de ser reactivado en la misma.*

**8. Transparencia y Utilización de Sistemas Automatizados de control y Toma de Decisiones:** *los trabajadores y trabajadoras deberán ser informados y tener la posibilidad de consultar en forma permanente términos y condiciones relativos a:*



a. Los sistemas automatizados de control que se utilizan para hacer un seguimiento, o evaluar la ejecución del trabajo realizado por los trabajadores y trabajadoras que se vinculan a las plataformas.

b. Los sistemas automatizados que se utilicen para tomar o apoyar decisiones que afecten las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras de plataformas, en particular su acceso a las tareas asignadas, sus ingresos, su salud, su tiempo de trabajo, su situación contractual, así como la restricción, suspensión o cancelación de su cuenta.

**9. Calificación, Evaluación y Retroalimentación:** los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a calificar, evaluar y retroalimentar a los usuarios y destinatarios de sus servicios y a recibir de estos evaluaciones, calificaciones y retroalimentaciones para la mejora continua de su trabajo.

**10. No Discriminación:** las plataformas y sus algoritmos no podrán reproducir bajo ninguna circunstancia patrones discriminatorios que atenten contra las personas por razones de salud, sexo, orientación sexual, identidad de género, creencia religiosa o política, nacionalidad, filiación sindical o cualquier otra que impide el derecho al trabajo. Para tal efecto, las empresas deberán contar dentro de sus términos y condiciones con la descripción de las políticas de no discriminación.

**11. Dignidad y Salubridad del Trabajo:** las plataformas que intermedien trabajo digitalmente, velarán y supervisarán que los trabajos se ejecuten bajo condiciones dignas, saludables y seguras y en caso de encontrar alguna inconsistencia, deberán tomar las medidas del caso para prevenir accidentes y/o enfermedades producto del trabajo.

**Artículo \_\_\_\_.** **Derecho de Asociación Sindical.** Los trabajadores y trabajadoras de las que habla el presente capítulo podrán constituir asociaciones sindicales de industria, gremiales o de trabajadores y trabajadoras vinculadas a una misma plataforma, para efectos de tener representatividad. Podrán a su vez, adelantar procesos de representación y diálogo frente a los beneficiarios de sus servicios en forma colectiva o individual, en aras de construir voluntariamente acuerdos que mejoren las condiciones de trabajo.

**Artículo \_\_\_\_.** **Lineamientos especiales para la Inspección, Vigilancia y Control.** Serán de especial atención por parte del Ministerio del Trabajo o quién haga sus veces, la Inspección, Vigilancia y Control de las plataformas digitales que



*intermedien trabajo sexual, trabajos o servicios domésticos, trabajos de domicilios, repartos o envíos o transporte de bienes o personas, entre otros.*

***Artículo \_\_\_\_.** **Primacía de la Realidad sobre las Formas.** En todas las relaciones reguladas por el presente capítulo se presumirá la existencia de contrato de trabajo por el solo hecho de que quién presta personalmente sus servicios así lo manifieste y en tal caso, será responsabilidad de la plataforma digital comprobar la inexistencia de una continuada dependencia y/o subordinación respecto de quién reclama.*

***Artículo \_\_\_\_.** **Sanción en caso de Incumplimiento.** El incumplimiento de las normas previstas en el presente capítulo podrá dar lugar a la aplicación de sanciones administrativas. Lo anterior, sin perjuicio de las acciones laborales, civiles y/o penales que correspondan, según la infracción cometida.*

***Artículo \_\_\_\_.** **Registro de Información.** El Ministerio del Trabajo en coordinación con el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, podrán emitir una reglamentación enfocada al registro de información proveniente de las plataformas que efectúan intermediación digital del trabajo, con el ánimo de facilitar las actividades de Inspección, Vigilancia y Control sobre las mismas.*

Cordialmente,

**CARLOS ARDILA ESPINOSA**

Representante a la Cámara

Departamento del Putumayo