

Bogotá D.C., 31 de mayo de 2023

Dr.
Agmeth Escaf
Presidente Comisión Séptima
Constitucional Permanente.
Cámara de Representantes.
Ciudad.

REACCIÓN FOLIO
31 MAY 2023
11:12 pm.

Asunto: Proposición al Proyecto de Ley No. 367-22C – “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales, y se dictan otras disposiciones.” *Rayonkang*

Solicitamos se ponga a consideración dentro del primer debate del proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, ley 50 de 1990, la ley 789 de 2002 y otras normas laborales, las siguientes proposiciones.

PROPOSICIÓN: MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 36 DEL PROYECTO ASÍ:

Artículo 36. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:

ARTÍCULO 103B. TRABAJO FAMILIAR Y COMUNITARIO. *Es considerado trabajo familiar o comunitario aquel que se desarrolla, con o sin promesa de remuneración, en unidades de la economía popular, campesina, solidaria o comunitaria, con el objetivo de obtener medios para la subsistencia y la reproducción de la vida familiar o comunitaria. Con el fin de promover su permanencia y la garantía de los derechos de quienes lo ejercen, este tipo de trabajo contará con especial protección de las autoridades. También será reconocido bajo este mismo criterio, el trabajo de las poblaciones pescadoras y anfibas que desarrollan tareas dirigidas a asegurar la subsistencia de sus comunidades. Son consideradas actividades del trabajo familiar y comunitario, entre otras, la*



producción e intercambio familiar, las mingas, el intercambio de fuerza de trabajo, el trabajo en obras comunitarias, acueductos comunitarios, la auto-construcción, el mantenimiento de edificios, redes eléctricas, calles y caminos, el cuidado de cultivos y animales destinados al consumo de las familias o comunidades.

Queda prohibida cualquier forma de explotación, discriminación o abuso en el ejercicio de este tipo de trabajo. Los inspectores de trabajo verificarán que las actividades se desarrollen en condiciones de dignidad.

Parágrafo 1. En aquellos casos en que el trabajo familiar o comunitario sea esencialmente subordinado y se desarrolle por más de quince (15) horas a la semana, le serán aplicadas las reglas del contrato de trabajo o del contrato agropecuario, según corresponda. En los casos en que la jornada laboral sea inferior a 36 horas a la semana, le aplicarán normas del contrato a tiempo parcial.

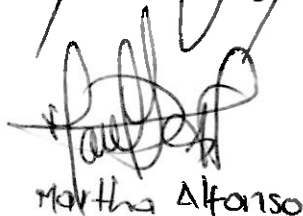
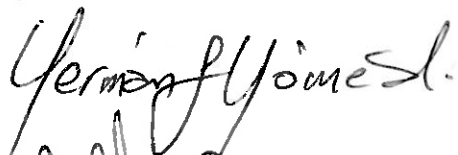
En cualquier caso, la retribución pactada en el trabajo familiar o comunitario no podrá ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente o sus equivalentes diarios, semanales y deberá contar con todas las garantías salariales y prestacionales.

Parágrafo 2. El trabajador familiar y comunitario, campesino, solidario y popular deberá contar con acceso a seguridad social integral en Salud, Protección Social Integral para la Vejez y Riesgos Laborales. El gobierno nacional reglamentará las condiciones de acceso y permanencia de esta población y brindará alternativas y garantías para la seguridad social de los trabajadores y trabajadoras de la economía popular, campesina y comunitaria.

Cordial saludo,



JUAN CARLOS VARGAS SOLER
Representante a la Cámara – CITREP 13- Bolívar - Antioquia



Martha Alfonso

Bogotá D.C., 31 de mayo de 2023

Dr.
Agmeth Escaf
Presidente Comisión Séptima
Constitucional Permanente.
Cámara de Representantes.
Ciudad.

el presidente Agmeth Escaf
31 MAY 2023
11:13 am.

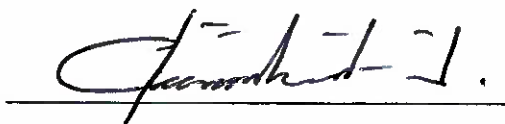
Asunto: Proposición al Proyecto de Ley No. 367-22C – “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales, y se dictan otras disposiciones.” *Mayoritaria*

Solicitamos se ponga a consideración dentro del primer debate del proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, ley 50 de 1990, la ley 789 de 2002 y otras normas laborales, las siguientes proposiciones.

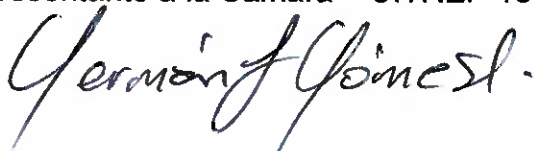
PROPOSICIÓN: MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 32 DEL PROYECTO ASÍ:

ARTÍCULO 32. APOYO AL TRABAJO EN LA ECONOMÍA CAMPESINA Y POPULAR. El Gobierno Nacional en cabeza del Ministerio de Trabajo priorizará al menos al 20% de personas del sector agropecuario en los programas de subsidios y ayudas a las empresas: trabajadoras de la economía campesina y al 20% de las personas trabajadoras en unidades de la economía popular urbana, en los programas de subsidios y ayudas al empleo.

Cordial saludo,



JUAN CARLOS VARGAS SOLER
Representante a la Cámara – CITREP 13- Bolívar - Antioquia



Martha Alfonso



Bogotá D.C., mayo de 2023

Honorable Representante
AGMETH ESCAF TIJERINO
 Presidente Comisión Séptima Constitucional Permanente
CÁMARA DE REPRESENTANTES
 Ciudad

7/DAVIDES Kous
31 MAY 2023
H. 2:13pm.

A la ponencia del Representante Víctor Manuel Salcedo del Proyecto de Ley 367 de 2023 – Cámara “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, la Siguiente proposición:

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 17 del Proyecto de Ley 367 de 2023 – Cámara “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, el cual quedará así:

ARTÍCULO 17. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO. Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas de la mañana (6:00 a. m.) y las ocho siete de la noche (7:00 p. m.).
2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las ocho siete de la noche (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).

~~**PARÁGRAFO PRIMERO.** Cuando la tasa de informalidad laboral se encuentre por debajo del 45% y el desempleo por debajo del 9% certificados por el DANE para el 30 de noviembre del respectivo año, la jornada laboral nocturna del año siguiente empezará a partir de las 07:01 p.m. A su vez, si las respectivas tasas de desempleo e informalidad laboral reflejan un incremento por encima de los niveles anteriormente enunciados para el 30 de noviembre del respectivo año, certificados~~



por el DANE, la jornada nocturna del año siguiente empezará a regir a partir de las 08:01 p.m.

~~En la negociación del salario mínimo del año de la certificación que implique un cambio en la jornada nocturna, se tendrá en cuenta el cambio que entraría a regir a partir del año siguiente, al momento de definir el incremento.~~

PARÁGRAFO TRANSITORIO. La modificación de la jornada se realizará de forma progresiva de la siguiente manera:

Transcurridos dos (2) años de la entrada en vigencia de la ley, Trabajo diurno será el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las siete horas (7:00 p. m.) y Trabajo nocturno será el que se realiza en el período comprendido entre las siete horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).

Cordialmente,

HUGO ALFONSO ARCHILA SUÁREZ.

Representante a la Cámara.

Departamento de Casanare.

Bogotá D.C., mayo de 2023

Honorable Representante
AGMETH ESCAF TIJERINO
Presidente Comisión Séptima Constitucional Permanente
CÁMARA DE REPRESENTANTES
Ciudad

Pl. D.M.
13 MAY 2023
2:13 PM

A la ponencia del Representante Víctor Manuel Salcedo del Proyecto de Ley 367 de 2023 – Cámara “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, la Siguiente proposición:

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 18 del Proyecto de Ley 367 de 2023 – Cámara “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, 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:

ARTICULO 161. DURACIÓN. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso.

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo tres (3) horas continuas 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.

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 de acuerdo con dictámenes al respecto.



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) 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 de cuidado. Al respecto remitirse a lo regulado en el artículo 65 de la presente ley.

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.

PARÁGRAFO 2. Los empleadores y las Cajas de Compensación deberán facilitar, promover y gestionar una jornada anual en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas. Si no se logra gestionar esta jornada, el empleador deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso.

Cordialmente,

HUGO ALFONSO ARCHILA SUÁREZ.

Representante a la Cámara.

Departamento de Casanare.

Bogotá D.C., mayo de 2023

Honorable Representante
AGMETH ESCAF TIJERINO
Presidente Comisión Séptima Constitucional Permanente
CÁMARA DE REPRESENTANTES
Ciudad

R/D.M.
31 MAY 2023
2:14 pm.

A la ponencia del Representante Víctor Manuel Salcedo del Proyecto de Ley 367 de 2023 – Cámara “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, la Siguiete proposición:

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 37 del Proyecto de Ley 367 de 2023 – Cámara “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, el cual quedará así:

ARTÍCULO 37. REGULACION 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 aplican 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, garantizando el derecho a la desconexión laboral.

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 contractual alternativa: Los trabajadores a que hace referencia el presente artículo podrán acordar celebrar contratos de prestación de servicios con las empresas gestoras de plataformas digitales para reparto o entrega o acordar su vinculación laboral mediante contrato de trabajo, con todos los derechos y garantías previstos en las normas aplicables a los trabajadores dependientes. En todo caso, se garantizará la protección de datos personales, el derecho a la seguridad social, la dignidad y salubridad en el trabajo de los Trabajadores digitales autónomos.

Cordialmente,

HUGO ALFONSO ARCHILA SUÁREZ.
Representante a la Cámara.
Departamento de Casanare.





Bogotá D.C., mayo de 2023

Honorable Representante
AGMETH ESCAF TIJERINO
Presidente Comisión Séptima Constitucional Permanente
CÁMARA DE REPRESENTANTES
Ciudad

P/D.C.
31 MAY 2023
2:14 pm.

A la ponencia del Representante Víctor Manuel Salcedo del Proyecto de Ley 367 de 2023 – Cámara “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, la Siguiente proposición:

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 7 del Proyecto de Ley 367 de 2023 – Cámara “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, el cual quedará así:

ARTÍCULO 7. Modifíquese el numeral 6 del literal A y el numeral 8 del literal B, del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, los cuales quedarán así:

ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

A. Por parte del Empleador
(...)

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador o trabajadora de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, fallos arbitrales, convenciones colectivas, pactos colectivos, contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo y/o en las políticas, directrices o normativa interna de los empleadores. La gravedad de dicha violación debe responder a criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

B. Por parte del trabajador
(...)

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo,



o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contrato de trabajo y reglamento interno de trabajo.
La gravedad de dicha violación debe responder a criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

Cordialmente,

HUGO ALFONSO ARCHILA SUÁREZ.

Representante a la Cámara.
Departamento de Casanare.



Bogotá D.C., mayo de 2023

Honorable Representante
AGMETH ESCAF TIJERINO
Presidente Comisión Séptima Constitucional Permanente
CÁMARA DE REPRESENTANTES
Ciudad

P/D.Y.
31 MAY 2023
2:14 PM

A la ponencia del Representante Víctor Manuel Salcedo del Proyecto de Ley 367 de 2023 – Cámara “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, la Siguiente proposición:

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 8 del Proyecto de Ley 367 de 2023 – Cámara “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, el cual quedará así:

ARTÍCULO 8. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA. A Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, ~~sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa se les podrá terminar el contrato de trabajo cuando exista una justa causa, una causal legal o razones objetivas que demuestren que la finalización del vínculo laboral no tiene ninguna relación de causalidad con el hecho generador de la estabilidad laboral reforzada, en los siguientes términos: solo podrán ser desvinculados si existe una justa causa o una causa legal u objetiva~~

a) Amparadas por el fuero sindical, esto es, los trabajadores ~~as personas amparadas por el fuero sindical como de fundadores, adherentes, miembros de las juntas directivas y subdirectivas de las organizaciones sindicales, de los comités seccionales por el tiempo que duren en estos, así como los miembros de la única~~



comisión estatutaria de reclamos sindical que puede hacer presencia de en cada empresa, ~~todos en los términos que determinan las normas del presente Código fuero sindical que en temas de número de trabajadores cubiertos, tiempo de aplicación y registro se registrá por las normas del presente Código.~~

b) Amparadas por el fuero de salud o discapacidad, esto es, personas que presenten una limitación ~~sustancial~~ grave o moderada en su condición de salud (física, psíquica, mental, sensorial e intelectual) que le impida desarrollarse con normalidad en el entorno laboral -esto es que cuenten con una limitación ocupacional relevante-, impidiéndole por consiguiente su integración profesional y el desarrollo de actividades laborales en igualdad de condiciones con los demás trabajadores. Esta protección permanecerá en tanto perdure la limitación ocupacional o la discapacidad del trabajador. La discapacidad debe interpretarse a la luz de la ley estatutaria de discapacidad. La discapacidad deberá en todo caso interpretarse a la luz del Bloque de Constitucionalidad y la Ley 1618 de 2013 Estatutaria de Discapacidad.

c) Mujer en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta misma protección procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud.

d) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización, o cuando teniendo las semanas requeridas le falte igual tiempo para cumplir la edad pensional.

e) ~~Fuero Circunstancial, esto es, las personas directamente beneficiarias de un proceso de negociación colectiva, desde la presentación del pliego de peticiones y hasta la fecha en que finalice el conflicto colectivo.~~

Parágrafo 1: La terminación del contrato de trabajo del trabajador con estabilidad laboral reforzada deberá cumplir el siguiente trámite:

- 1) Para los casos establecidos en los literales a) y c), se deberá acreditar la justa causa de terminación del contrato de trabajo ante el juez del trabajo.

AQUI VIVE LA DEMOCRACIA





- 2) Para los casos establecidos en el literal b), cuando exista justa causa se deberá garantizar el proceso disciplinaria, garantizando el debido proceso, el derecho de defensa y contradicción del trabajador.

~~Para que surta efectos el despido por justa causa de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en los literales a) y c), se requerirá adicionalmente de una autorización ante la autoridad administrativa o judicial, así: en el caso del literal a), ante el juez del trabajo; en el del literal c) ante el Inspector del Trabajo o en sede judicial mediante proceso abreviado. En los demás eventos no se requerirá autorización previa, pero se sancionará judicialmente cuando se evidencie un despido discriminatorio de conformidad con el parágrafo del artículo 66 del presente código.~~

Parágrafo 2: Para la terminación de los contratos de las personas contempladas en el literal c) de este artículo, que fueron vinculados conociéndose su condición y si dicha circunstancia fue consignada expresamente en el contrato de trabajo, no se requerirá de la autorización contemplada en este artículo para terminar el contrato de trabajo con justa causa o por una de las causales contempladas en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.

Si la persona que fue vinculada con alguna de estas condiciones considera que el motivo de la terminación del contrato de trabajo fue discriminatorio, podrá acudir ante la justicia laboral.

Parágrafo 3. En el caso previsto en el numeral b), cuando la discapacidad sea insuperable por la imposibilidad de adaptar el entorno de trabajo y una vez agotados los procesos de reincorporación y readaptación al trabajo en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Empleador podrá solicitar autorización previa al Juez Laboral para proceder al despido. En este caso, el trabajador o la trabajadora tendrán derecho al pago de la indemnización legal prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 4. No se requerirá surtir el proceso de que trata el presente artículo cuando la causa sea la señalada en el literal a), del numeral 14, del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en tanto se considera una justa causa el



reconocimiento al trabajador de la pensión de vejez o invalidez estando al servicio de la empresa. Para efectos de lo señalado en el presente párrafo, se deberá comprobar que el trabajador en cuestión se encuentra dentro de la nómina de pensionados.

Cordialmente,



HUGO ALFONSO ARCHILA SUÁREZ.

Representante a la Cámara.

Departamento de Casanare.



Bogotá D.C., mayo de 2023

Honorable Representante
AGMETH ESCAF TIJERINO
Presidente Comisión Séptima Constitucional Permanente
CÁMARA DE REPRESENTANTES
Ciudad

R/D.41
31 MAY 2023
2:15 pm

A la ponencia del Representante Víctor Manuel Salcedo del Proyecto de Ley 367 de 2023 – Cámara "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales", la Siguiete proposición:

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 9 del Proyecto de Ley 367 de 2023 – Cámara "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales", el cual quedará así:

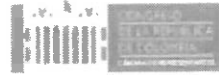
ARTÍCULO 9. Modifíquese el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 64. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO. En caso de terminación unilateral injustificada del contrato de trabajo por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

1. En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a ~~cuarenta (40)~~ veinte (20) días.

2. En los contratos a término indefinido, la indemnización se pagará así:

- a). ~~Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicios no mayor de un año;~~
- b). ~~Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los treinta (30)~~



~~básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;~~

~~e). Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; y~~

~~d). Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán cuarenta (40) días adicionales de salario sobre los treinta (30) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.~~

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,


HUGO ALFONSO ARCHILA SUÁREZ.

Representante a la Cámara.

Departamento de Casanare.



Bogotá D.C., mayo de 2023

Honorable Representante
AGMETH ESCAF TIJERINO
Presidente Comisión Séptima Constitucional Permanente
CÁMARA DE REPRESENTANTES
Ciudad

P/D.H.
13 1 MAY 2023
2:15PM

A la ponencia del Representante Víctor Manuel Salcedo del Proyecto de Ley 367 de 2023 – Cámara "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales", la Siguiente proposición:

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 11 del Proyecto de Ley 367 de 2023 – Cámara "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, 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. Cuando un trabajador o trabajadora alegue haber sido despedido por un motivo discriminatorio, el empleador tendrá la carga de probar que ello obedeció a razones objetivas o no discriminatorias; en caso contrario, el despido se tendrá como por ineficaz y el trabajador tendrá derecho al reintegro sin solución de continuidad, o una indemnización equivalente a la de despido unilateral sin justa causa prevista en este código con una indemnización equivalente al doble de la correspondiente a este tipo de despido, a su elección.

Cordialmente,



HUGO ALFONSO ARCHILA SUÁREZ.

Representante a la Cámara.
Departamento de Casanare.

AGUI VIVE LA DEMOCRACIA



Bogotá D.C., mayo de 2023

Honorable Representante
AGMETH ESCAF TIJERINO
Presidente Comisión Séptima Constitucional Permanente
CÁMARA DE REPRESENTANTES
Ciudad

R/D.4.
31 MAY 2023
Zilger

A la ponencia del Representante Víctor Manuel Salcedo del Proyecto de Ley 367 de 2023 – Cámara “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, la Siguiente proposición:

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 13 del Proyecto de Ley 367 de 2023 – Cámara “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, el cual quedará así:

ARTÍCULO 13. Modifíquese el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 34. CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS

1. Son contratistas y subcontratistas quienes contraten en beneficio de terceros, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. En consecuencia, para ser considerados verdaderos empleadores y no simples intermediarios, los contratistas y subcontratistas, individualmente considerados, deberán tener su propia organización empresarial y especialización productiva, la que deberán acreditar suficientemente en caso de exigírsele por parte de las autoridades judiciales y administrativas.
2. Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios relativos a la actividad principal de la empresa o del



establecimiento serán solidariamente responsables de las obligaciones salariales, prestacionales e indemnizatorias contraídas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores y trabajadoras, incluidas las del sistema de seguridad social, aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas cuando la contratante debía y podía conocer que se estaba subcontratando. No habrá solidaridad sobre la indemnización a la que se refiere el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo cuando no se verifique la mala fe de la entidad contratante.

3. La contratación y subcontratación en ningún caso podrán facilitar, permitir ni tolerar prácticas de empresas ficticias o de suministro de personal dirigidas a eludir o evadir la configuración de un contrato de trabajo con quien se comporte como verdadero empleador. Cuando esto suceda, se tendrá como verdadero empleador a la empresa o establecimiento contratante y se deberán reconocer a los y las trabajadoras las condiciones salariales, prestacionales y convencionales de la contratante de manera retroactiva, así como la indemnización prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo cuando corresponda.

En ningún caso la contratación o subcontratación podrán facilitar, permitir ni tolerar prácticas encaminadas a la vulneración del derecho de asociación sindical o el desconocimiento de salarios y prestaciones sociales en trabajos dependientes y subordinados.

Parágrafo: Se entiende por actividad principal de una empresa o establecimiento las establecidas como principales en su objeto social aquella que genera mayor volumen de actividad o, en su defecto, la que ocupa el mayor número de empleados o contratistas.

Cordialmente,


HUGO ALFONSO ARCHILA SUÁREZ.
Representante a la Cámara.
Departamento de Casanare.



Bogotá D.C., mayo de 2023

Honorable Representante
AGMETH ESCAF TIJERINO
Presidente Comisión Séptima Constitucional Permanente
CÁMARA DE REPRESENTANTES
Ciudad

P/D.41.
31 MAY 2023
2:16pm.

A la ponencia del Representante Víctor Manuel Salcedo del Proyecto de Ley 367 de 2023 – Cámara “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, la Siguiente proposición:

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 14 del Proyecto de Ley 367 de 2023 – Cámara “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, el cual quedará así:

ARTÍCULO 14. Adiciónense tres dos párrafos al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, así:

ARTICULO 77. Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos:
(...)

Parágrafo 1. Las empresas usuarias no podrán celebrar contratos con las empresas de servicios temporales ~~para la atención de necesidades permanentes de la empresa o establecimiento cuando no esté justificada la necesidad de asignación de trabajadores en misión en la empresa usuaria.~~ Si vencido el plazo máximo estipulado en la ley, la causa originaria del servicio específico objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, ésta no podrá prorrogar el mismo contrato comercial, respecto de los mismos trabajadores en misión para la obra o labor inicialmente asignada o idénticas actividades que dieron origen a este, ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente empresa de servicios temporales.

Lo dispuesto en el presente parágrafo no aplicará cuando las empresas usuarias requieran cubrir licencias o fueros establecidos en la ley, únicamente durante el tiempo de duración de estos.



Parágrafo 2. En el evento que la empresa de servicios temporales suscriba contratos por fuera de lo determinado en la ley, en que la empresa usuaria celebre contratos con empresas de servicios temporales para la atención de necesidades permanentes, o para fines diferentes a los señalados en este artículo, o cuando se excedieren los límites temporales fijados en los numerales 1, 2 y 3 de este artículo, se tendrá a la empresa usuaria como verdadera empleadora de los trabajadores en misión y a la empresa de servicios temporales como una simple intermediaria.

Parágrafo 3: ~~En el evento de que la empresa de servicios temporales trasgreda esta norma, afectando de manera grave los derechos de los y las trabajadoras, podrá ser sancionada con la revocatoria de la licencia de funcionamiento de la que trata del artículo 82 de la Ley 50 de 1990.~~

Cordialmente,

HUGO ALFONSO ARCHILA SUÁREZ.
Representante a la Cámara.
Departamento de Casanare.



Bogotá D.C., mayo de 2023

Honorable Representante
AGMETH ESCAF TIJERINO
Presidente Comisión Séptima Constitucional Permanente
CÁMARA DE REPRESENTANTES
Ciudad

P/D.41.
31 MAY 2023
2:16pm.

A la ponencia del Representante Víctor Manuel Salcedo del Proyecto de Ley 367 de 2023 – Cámara “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, la siguiente proposición:

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 15 del Proyecto de Ley 367 de 2023 – Cámara “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, el cual quedará así:

ARTÍCULO 15. Modifíquese el artículo 79 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

ARTÍCULO 79. IGUALDAD DE DERECHOS. Los trabajadores y trabajadoras en misión tendrán las mismas condiciones de trabajo, ~~y los mismos derechos salariales y prestacionales que perciben los trabajadores con el reconocimiento de salarios y prestaciones legales, equivalentes a los que devengan los trabajadores y trabajadoras de la empresa usuaria que desempeñen la misma o análoga actividad mientras estén en misión en la empresa usuaria.~~

Cordialmente,



HUGO ALFONSO ARCHILA SUÁREZ.

Representante a la Cámara.
Departamento de Casanare.



Bogotá D.C., mayo de 2023

Honorable Representante
AGMETH ESCAF TIJERINO
Presidente Comisión Séptima Constitucional Permanente
CÁMARA DE REPRESENTANTES
Ciudad

R/D.M.
31 MAY 2023
2:17 pm.

A la ponencia del Representante Víctor Manuel Salcedo del Proyecto de Ley 367 de 2023 – Cámara “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, la Siguiente proposición:

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 16 del Proyecto de Ley 367 de 2023 – Cámara “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, el cual quedará así:

ARTÍCULO 16. LÍMITES AL USO DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS.

No podrán celebrarse contratos de prestación de servicios ni cualquier tipo de contrato civil o mercantil con personas naturales para realizar actividades subordinadas continuamente en empresas privadas.

Por tanto, será ineficaz cualquier vinculación que desconozca esta prohibición, entendiéndose para todos los efectos legales que desde el momento en que comenzó la subordinación continuada ha existido una relación laboral con el derecho al pago de los salarios, prestaciones y demás beneficios legales o extralegales, así como los aportes al sistema de seguridad social en los términos establecidos por la ley para cualquier trabajador o trabajadora subordinada.

En caso de que en el ámbito judicial se declare la primacía de la relación laboral podrá condenarse pagar la indemnización moratoria establecida en el artículo 65 de este estatuto, teniendo en cuenta la buena o mala fe del empleador.

Cordialmente,


HUGO ALFONSO ARCHILA SUÁREZ.
Representante a la Cámara.
Departamento de Casanare.



Bogotá D.C., mayo de 2023

Honorable Representante
AGMETH ESCAF TIJERINO
Presidente Comisión Séptima Constitucional Permanente
CÁMARA DE REPRESENTANTES
Ciudad

R/D.L.
31 MAY 2023
2:17 pm

A la ponencia del Representante Víctor Manuel Salcedo del Proyecto de Ley 367 de 2023 – Cámara “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, la Siguiente proposición:

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 35 del Proyecto de Ley 367 de 2023 – Cámara “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, el cual quedará así:

ARTÍCULO 35. Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, cual quedará así:

ARTÍCULO 81. CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje es un contrato especial a término fijo, mediante el cual una persona en formación desarrolla un aprendizaje teórico práctico como estudiante de una institución educativa autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación, y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propio del giro ordinario de las actividades de la empresa.

Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:

- a) Su finalidad es facilitar el aprendizaje del estudiante - aprendiz para las ocupaciones que requiera el sector productivo.
- b) Se ejecutará estrictamente en el tiempo estipulado por los diseños curriculares o planes de estudios, que no podrá exceder de treinta y seis meses en dos etapas, lectiva y práctica.
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal.



- d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa un auxilio económico que en ningún caso será inferior al salario mínimo legal vigente, o del estipulado en convenciones colectivas, pactos colectivos o fallos arbitrales.
- e) El estudiante de educación formal universitaria solo podrá suscribir su contrato en etapa práctica, salvo que se trate de un programa de modalidad dual.
- f) En los contratos de aprendizaje celebrados con estudiantes menores de edad, deberá mediar autorización del Inspector del Trabajo.
- g) Las afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social se realizarán conforme a lo dispuesto en las normas que regulen la materia.
- h) El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de programas de formación complementaria ofrecidas por las escuelas normales superiores, programas de educación superior pregrado, programas de educación para el trabajo y desarrollo humano, programas del Subsistema de Formación para el Trabajo, así como la oferta de formación profesional integral del SENA.
- i) Las funciones y actividades objeto del contrato de trabajo de aprendizaje deben enmarcarse o estar directamente relacionadas con el proceso y los fines del proceso de aprendizaje del trabajador - aprendiz.

Cordialmente,


HUGO ALFONSO ARCHILA SUÁREZ.
Representante a la Cámara.
Departamento de Casanare.



Bogotá D.C., mayo de 2023

Honorable Representante
AGMETH ESCAF TIJERINO
Presidente Comisión Séptima Constitucional Permanente
CÁMARA DE REPRESENTANTES
Ciudad

R/D.M.
31 MAY 2023
2:45 pm.

A la ponencia del Representante Víctor Manuel Salcedo del Proyecto de Ley 367 de 2023 – Cámara “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, la Siguiente proposición:

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 46 del Proyecto de Ley 367 de 2023 – Cámara “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, el cual quedará así:

ARTÍCULO 46. Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así: **ARTICULO 57. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR.** Son obligaciones especiales del empleador: (...)

6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como un todo suceso personal, o familiar, que en todo caso sea considerado como caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa; para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, cualquiera que sea la causa; para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos (as) o menores miembros del núcleo familiar. Los permisos para asistir a citas médicas en caso de no generar incapacidad y los permisos para asistir a atender obligaciones escolares, deberán estar debidamente comprobados con los soportes correspondientes y podrán ser no remunerados o compensados posteriormente en tiempo de trabajo, para que proceda su



remuneración. En todo caso, también podrá optar el trabajador o trabajadora por trabajar durante el tiempo de permiso, de ser posible, mediante modalidades asistidas por la tecnología.

Cordialmente,

HUGO ALFONSO ARCHILA SUÁREZ.

Representante a la Cámara.

Departamento de Casanare.

Bogotá D.C., mayo de 2023

Honorable Representante
AGMETH ESCAF TIJERINO
Presidente Comisión Séptima Constitucional Permanente
CÁMARA DE REPRESENTANTES
Ciudad

R/D.M.
31 MAY 2023
2:18pm

A la ponencia del Representante Víctor Manuel Salcedo del Proyecto de Ley 367 de 2023 – Cámara “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, la Siguiente proposición:

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 50 del Proyecto de Ley 367 de 2023 – Cámara “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, el cual quedará así:

ARTÍCULO 50. Modifíquese el artículo 4 de la Ley 1496 de 2011, el cual quedará así:

ARTÍCULO 4. FACTORES DE EVALUACIÓN OBJETIVA DEL TRABAJO.

Parágrafo 2. Para efectos del ranking de que trata el parágrafo anterior, las Medianas y Grandes Empresas del País ~~estarán obligadas a~~ podrán remitir anualmente al Ministerio del Trabajo los listados en que informen la cantidad de trabajadores y trabajadoras vinculadas con contrato de trabajo indicando los cargos, salarios, edad, sexo, identidad de género y si son nacionales o extranjeros. En estos listados podrán tacharse por efectos de protección de datos personales los nombres de los trabajadores y trabajadoras.

Cordialmente,

HUGO ALFONSO ARCHILA SUÁREZ.

Representante a la Cámara.
Departamento de Casanare.

Bogotá D.C., mayo de 2023

Honorable Representante
AGMETH ESCAF TIJERINO
Presidente Comisión Séptima Constitucional Permanente
CÁMARA DE REPRESENTANTES
Ciudad

p/D.M.
31 MAY 2023
2:18pm

A la ponencia del Representante Víctor Manuel Salcedo del Proyecto de Ley 367 de 2023 – Cámara “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, la Siguiente proposición:

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 52 del Proyecto de Ley 367 de 2023 – Cámara “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, el cual quedará así:

ARTÍCULO 52 Modifíquese el parágrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 236. LICENCIA EN LA ÉPOCA DEL PARTO E INCENTIVOS PARA LA ADECUADA ATENCIÓN Y CUIDADO DEL RECIÉN NACIDO (...) Parágrafo 2. La licencia de paternidad en Colombia aumentará de manera progresiva hasta llegar a doce (12) semanas, así: a partir del momento en que se haya reducido la tasa de desempleo por debajo del 10%, la licencia de paternidad empezará un aumento progresivo anual hasta llegar a las doce semanas, incrementadas a cuatro semanas en el primer año de aumento, a ocho semanas en el segundo y a doce en el tercer año. La licencia remunerada de paternidad opera por las hijas e hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor. La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.



El incremento progresivo de que trata el presente párrafo, una vez cumplida la condición de reducción de tasa de desempleo por debajo del 10%, se revisará anualmente. En caso de que la tasa de desempleo supere nuevamente el 10%, el incremento progresivo se congelará hasta tanto se reduzca nuevamente al porcentaje requerido en el inciso primero del presente párrafo. Las licencias de paternidad que hubieren sido reconocidas no serán modificadas.

Cordialmente,

HUGO ALFONSO ARCHILA SUÁREZ.

Representante a la Cámara.

Departamento de Casanare.

Bogotá D.C., mayo de 2023

Honorable Representante
AGMETH ESCAF TIJERINO
Presidente Comisión Séptima Constitucional Permanente
CÁMARA DE REPRESENTANTES
Ciudad

R/D.41.
31 MAY 2023
2:19 PM

A la ponencia del Representante Víctor Manuel Salcedo del Proyecto de Ley 367 de 2023 – Cámara “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, la Siguiete proposición:

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 55 del Proyecto de Ley 367 de 2023 – Cámara “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, el cual quedará así:

ARTÍCULO 55. Modifíquese el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 354: GARANTÍAS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.

1. 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 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.

b) Permisos Sindicales. Los representantes 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.

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.

c) 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.

d) 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.

e) 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, no esté protegida por la confidencialidad y reserva, incluyendo listados de trabajadores y cargos, y tampoco genere riesgos para el normal desarrollo de las actividades de la empresa.

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.

f) 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, propios del sindicato. 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 cartelera física 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 de no encontrarse afiliado a una organización sindical, sin que sea posible que exista duplicidad de beneficios.
- 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.

3. 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) La celebración de contratos sindicales o cualquier tipo de acuerdo civil o mercantil que tenga por objeto encomendar a las organizaciones sindicales la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios en favor de terceros a cambio de un precio.

b) 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.

c) 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 no menos de 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.

4. 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,

HUGO ALFONSO ARCHILA SUÁREZ.

Representante a la Cámara.
Departamento de Casanare

Bogotá D.C., mayo de 2023

Honorable Representante
AGMETH ESCAF TIJERINO
Presidente Comisión Séptima Constitucional Permanente
CÁMARA DE REPRESENTANTES
Ciudad

P/D.41.
31 MAY 2023
2:20pm

A la ponencia del Representante Víctor Manuel Salcedo del Proyecto de Ley 367 de 2023 – Cámara “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, la siguiente proposición:

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 56 del Proyecto de Ley 367 de 2023 – Cámara “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, el cual quedará así:

ARTÍCULO 56. Modifíquese el artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 356. Organizaciones Sindicales. Los trabajadores y trabajadoras podrán organizarse en los siguientes sindicatos:

- a) De empresa o de base, si están conformados únicamente por trabajadores y trabajadoras dependientes de una misma empresa, establecimiento o institución.
- b) ~~De grupos empresariales, si están conformados únicamente por trabajadores y trabajadoras dependientes de diferentes empresas pero que pertenecen todas a un mismo grupo empresarial así reconocido bajo las normas comerciales correspondientes.~~
- e) b) De sector, cuando agrupen a trabajadores y trabajadoras dependientes de diferentes empresas pertenecientes a un mismo sector económico, dentro de una industria.
- e) c) De industria o por rama de actividad económica, si están formados por trabajadores de empresas pertenecientes a empresas de una misma industria o rama de actividad económica.
- e) d) Gremiales, si están formados por trabajadores que ejercen una misma profesión, oficio o especialidad.



f) e) De oficios varios, si están formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Estos últimos sólo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en número mínimo requerido para formar uno gremial, y sólo mientras subsista esta circunstancia.

Cordialmente,

HUGO ALFONSO ARCHILA SUÁREZ.

Representante a la Cámara.

Departamento de Casanare.



Bogotá D.C., mayo de 2023

Honorable Representante
AGMETH ESCAF TIJERINO
Presidente Comisión Séptima Constitucional Permanente
CÁMARA DE REPRESENTANTES
Ciudad

P/D.M.
31 MAY 2023
2:21 pm.

A la ponencia del Representante Víctor Manuel Salcedo del Proyecto de Ley 367 de 2023 – Cámara “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, la Siguiente proposición:

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 62 del Proyecto de Ley 367 de 2023 – Cámara “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, 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 en los niveles inferiores no podrá disminuir los mínimos adoptados en los convenios colectivos de nivel superior.

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, salvo en los casos en que las partes prevean acuerdos diferentes en cuanto a la representación y la modalidad de negociación. Las empresas que estén en una misma negociación, deberán tener y acreditar la misma capacidad económica financiera y operacional.

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. ~~en 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,

HUGO ALFONSO ARCHILA SUÁREZ.

Representante a la Cámara.

Departamento de Casanare.



Bogotá D.C., mayo de 2023

Honorable Representante
AGMETH ESCAF TIJERINO
Presidente Comisión Séptima Constitucional Permanente
CÁMARA DE REPRESENTANTES
Ciudad

R/D.M.
31 MAY 2023
2:21 pm

A la ponencia del Representante Víctor Manuel Salcedo del Proyecto de Ley 367 de 2023 – Cámara “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, la siguiente proposición:

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 63 del Proyecto de Ley 367 de 2023 – Cámara “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, el cual quedará así:

Artículo 63. Modifíquese el artículo 471 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 471. Extensión de la Convención. Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato o sindicatos que afilien ~~cuando menos a la cuarta parte del total como mínimo~~ al 25% del total de los trabajadores o trabajadoras de una misma empresa, las normas de la convención colectiva se extenderán a todos los trabajadores o trabajadoras de la empresa sean o no sindicalizados. En el caso de la negociación colectiva en nivel superior al de empresa, igual efecto sucederá para aquellas empresas que participen en la negociación y en la que cuando en dicha negociación, el o los sindicatos partícipes agrupen cuando menos la cuarta parte del total de los trabajadores de la respectiva empresa como mínimo el 20% de todos los trabajadores y trabajadoras de las empresas que participen de la misma negociación.

Parágrafo 1. Las convenciones colectivas durante su vigencia sólo podrán ser modificadas por acuerdo expreso de quienes tengan facultades para ello. En el caso de una organización sindical los negociadores del acuerdo de revisión deberán ser investidos por dicha facultad por la asamblea general de trabajadores afiliados a la respectiva organización sindical.

Cordialmente,

HUGO ALFONSO ARCHILA SUÁREZ.
Representante a la Cámara.
Departamento de Casanare.

AQUI VIVE LA DEMOCRACIA



Bogotá D.C., mayo de 2023

Honorable Representante
AGMETH ESCAF TIJERINO
Presidente Comisión Séptima Constitucional Permanente
CÁMARA DE REPRESENTANTES
Ciudad

R/D.M.
31 MAY 2023

2:21pm

A la ponencia del Representante Víctor Manuel Salcedo del Proyecto de Ley 367 de 2023 – Cámara “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, la Siguiente proposición:

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 66 del Proyecto de Ley 367 de 2023 – Cámara “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, el cual quedará así:

ARTÍCULO 66. Modifíquese el artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 481. Pactos Colectivos. Los trabajadores no sindicalizados en ejercicio del derecho constitucional de ~~reunión~~ asociación y negociación de sus condiciones laborales, podrán organizarse y hacer efectivo su derecho de negociación colectiva mediante la suscripción de un acuerdo colectivo que se denominará pacto colectivo, siguiendo para su negociación los lineamientos previstos en las disposiciones establecidas en los títulos II y III, Capítulo I, Parte Segunda del Código Sustantivo del Trabajo, que le resulten aplicables según su naturaleza de este tipo de acuerdos. Los pactos colectivos solamente son aplicables a quienes los hayan suscrito o adhieran posteriormente a ellos.

Parágrafo 1. En ningún evento se podrán celebrar pactos colectivos con el propósito de violentar, obstaculizar o impedir el derecho de asociación sindical. El Ministerio del Trabajo podrá sancionar a las empresas ~~y organizaciones de~~



trabajadores que hayan suscrito pactos colectivos sin el cumplimiento de las etapas de negociación colectiva correspondientes.

Parágrafo 2. Cuando un sindicato o grupo de sindicatos titulares de una convención colectiva agrupen más del la cuarta parte veintiocho por ciento (28%) del total de los trabajadores dependientes de una misma empresa ~~o del grupo de empresas~~ que hacen parte de la convención colectiva, no podrán suscribirse pactos colectivos, ni prorrogar los vigentes con trabajadores no sindicalizados.

Cordialmente,

HUGO ALFONSO ARCHILA SUÁREZ.

Representante a la Cámara.

Departamento de Casanare.



Bogotá D.C., mayo de 2023

Honorable Representante
AGMETH ESCAF TIJERINO
Presidente Comisión Séptima Constitucional Permanente
CÁMARA DE REPRESENTANTES
Ciudad

P/D.G.
31 MAY 2023
2:22 p.m.

A la ponencia del Representante Víctor Manuel Salcedo del Proyecto de Ley 367 de 2023 – Cámara “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, la Siguiente proposición:

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 68 del Proyecto de Ley 367 de 2023 – Cámara “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, el cual quedará así:

Modifíquese el artículo 429 del Código Sustantivo del Trabajo, el cuál quedará así:

Artículo 429. Definición. La huelga es un derecho de carácter individual que se ejerce de manera colectiva y que consiste en la suspensión colectiva temporal y pacífica del trabajo, que sirve como medio de presión y que tiene por finalidad la promoción y defensa de los intereses y los derechos de los trabajadores y trabajadoras. El Estado garantizará el ejercicio efectivo del derecho a la huelga en ~~todas sus~~ las modalidades establecidas en la ley y en favor de todos los trabajadores y trabajadoras, estén sindicalizados o no. ~~Podrán celebrarse huelgas parciales por parte de sindicatos minoritarios, esto es aquellos que agrupen la mitad o menos de trabajadores de la empresa, siempre y cuando sea aprobada directamente por la mayoría de afiliados a la organización sindical y en tanto la suspensión colectiva de actividades no implique que en la materialidad se terminen suspendiendo actividades de otras secciones o de toda la empresa, como consecuencia de la actividad suspendida por los huelguistas o de la forma en que ejecutan la huelga.~~

Cordialmente,


HUGO ALFONSO ARCHILA SUÁREZ.
Representante a la Cámara.
Departamento de Casanare.



Bogotá D.C., mayo de 2023

R/D.M.
31 MAY 2023
2:22 PM.

Honorable Representante
AGMETH ESCAF TIJERINO
Presidente Comisión Séptima Constitucional Permanente
CÁMARA DE REPRESENTANTES
Ciudad

A la ponencia del Representante Víctor Manuel Salcedo del Proyecto de Ley 367 de 2023 – Cámara “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, la Siguiete proposición:

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 69 del Proyecto de Ley 367 de 2023 – Cámara “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, el cual quedará así:

Artículo 69. Modifíquese el artículo 431 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

Artículo 431. Requisitos de la Huelga. La huelga se reconoce como un derecho en sus distintas modalidades, pero en todo caso como un derecho ejercido de manera colectiva por los trabajadores y trabajadoras, razón por la cual no podrá desnaturalizarse la huelga para convertirse en un ejercicio individual o no representativo. Podrán llevarse a cabo huelgas, siempre y cuando se cumplan los siguientes procedimientos:

a. Huelga Contractual. Cuando el ejercicio de la huelga tenga por objeto servir de medio de presión en el marco de una negociación colectiva, la misma no podrá iniciar sin que antes se hayan agotado la etapa de arreglo directo y los procedimientos establecidos en los artículos siguientes.



b. Huelga Imputable al Empleador: cuando el ejercicio de la huelga sobrevenga a un incumplimiento grave por parte del empleador que ponga en riesgo la seguridad o la vida de los trabajadores o por el reiterado incumplimiento en el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social, la huelga podrá convocarse y podrá desarrollarse de manera inmediata e intempestiva con el simple aviso de cinco (5) día de antelación al empleador. En estos casos, podrá llevarse a cabo la huelga de manera parcial.

~~c. Otros tipos de huelga: en escenarios de huelga por solidaridad y otros tipos de huelga distintos de la huelga contractual o la huelga imputable al empleador, las organizaciones sindicales deberán adelantar siempre una convocatoria y una votación previa en la que se respeten las mayorías previstas en el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo. Lo anterior para efectos de garantizar el ejercicio efectivo de la huelga como un derecho colectivo y no individual de los trabajadores.~~

Parágrafo. Las huelgas legales deberán respetar las reglas de convocatoria de votación, de aprobación y de mayorías establecidas en el presente código.

Cordialmente,

HUGO ALFONSO ARCHILA SUÁREZ.

Representante a la Cámara.

Departamento de Casanare.



Bogotá D.C., mayo de 2023

Honorable Representante
AGMETH ESCAF TIJERINO
Presidente Comisión Séptima Constitucional Permanente
CÁMARA DE REPRESENTANTES
Ciudad

8/10.41
31 MAY 2023
2:23 pm.

A la ponencia del Representante Víctor Manuel Salcedo del Proyecto de Ley 367 de 2023 – Cámara “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, la Siguiente proposición:

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 73 del Proyecto de Ley 367 de 2023 – Cámara “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, el cual quedará así:

ARTÍCULO 73. Modifíquese el artículo 448 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

ARTÍCULO 448. FUNCIONES DE LAS AUTORIDADES.

1. Durante el desarrollo de la huelga, las autoridades policivas tendrán a su cargo la vigilancia y su desarrollo pacífico y ejercerán de modo permanente la acción que les corresponda, a fin de evitar que se promuevan desórdenes o cometan infracciones o delitos, y especialmente para la protección de la integridad y seguridad de los huelguistas, y de los bienes de la empresa.
2. Está prohibida la sustitución del trabajo de los huelguistas o el esquirolaje en cualquier de sus formas. En consecuencia, los empleadores deberán abstenerse de llevar a cabo conductas dirigidas o que tengan el efecto de sustituir el trabajo, funciones o tareas rehusadas con motivo de huelga.
3. Mientras los trabajadores que participaron de la votación de la huelga persistan en mantenerla, las autoridades garantizarán el ejercicio de este derecho y no autorizarán ni patrocinarán el ingreso al trabajo de los no huelguistas, aunque éstos manifiesten su deseo de hacerlo. Lo anterior se entenderá exceptuado en el caso de las huelgas parciales imputables al empleador y cuando se incurra en estas desconociendo las limitaciones previstas en el artículo 429.



4. Los trabajadores no podrán ser perjudicados en cualquier forma por el solo hecho de promover, organizar y/o participar en una huelga, salvo que la misma hubiese sido declarada como ilegal y se haya comprobado la injerencia individual en una conducta que genere perjuicios al empleador.

5. Cuando una huelga se prolongue por ~~ciento veinte (120) 70~~ días calendario, sin que las partes encuentren fórmula de solución al conflicto que dio origen a la misma, el empleador y los trabajadores durante los tres (3) días hábiles calendario siguientes, podrán convenir cualquier mecanismo de composición, conciliación o arbitraje para poner término a las diferencias. ~~Si en este lapso las partes no pudieren convenir un arreglo o establecer un mecanismo alternativo de composición para la solución del conflicto que les distancia, de oficio o a petición de parte, intervendrá una subcomisión accidental designada por la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, al tenor de lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 278 de 1996. Esta subcomisión ejercerá sus buenos oficios durante un término máximo de cinco (5) días hábiles contados a partir del día hábil siguiente al vencimiento del término de los tres (3) días hábiles de que trate este artículo. Dicho término será perentorio y correrá aun cuando la comisión no intervenga. Si vencidos los cinco ~~(5) (3)~~ días hábiles calendario no es posible llegar a una solución definitiva, ~~ambas partes solicitarán al cualquiera de las partes involucradas en el conflicto colectivo o el Ministerio de Trabajo convocar la convocatoria del tribunal de arbitramento obligatorio para poner término a las diferencias.~~ Efectuada la convocatoria del Tribunal de Arbitramento los trabajadores tendrán la obligación de reanudar el trabajo dentro de un término máximo de tres (3) días hábiles calendario. Sin perjuicio de lo anterior la comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales, podrá ejercer la función indicada en el artículo 9 de la Ley 278 de 1996.~~

Parágrafo 4. La Comisión Nacional de Concertación de Políticas Laborales y Salariales designará tres (3) de sus miembros (uno del Gobierno, uno de los trabajadores y uno de los empleadores) quienes integrarán la subcomisión encargada de intervenir para facilitar la solución de los conflictos laborales. La labor de estas personas será ad honorem.

Cordialmente,

HUGO ALFONSO ARCHILA SUÁREZ.

Representante a la Cámara.
Departamento de Casanare.



Bogotá D.C., mayo de 2023

Honorable Representante
AGMETH ESCAF TIJERINO
Presidente Comisión Séptima Constitucional Permanente
CÁMARA DE REPRESENTANTES
Ciudad

R.D.K.
31 MAY 2023
2:23 pm.

A la ponencia del Representante Víctor Manuel Salcedo del Proyecto de Ley 367 de 2023 – Cámara “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, la siguiente proposición:

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 76 del Proyecto de Ley 367 de 2023 – Cámara “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, el cual quedará así:

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 ~~cinco (5)~~ cuatro (4) 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 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,

HUGO ALFONSO ARCHILA SUÁREZ.

Representante a la Cámara.
Departamento de Casanare.



Bogotá D.C., mayo de 2023

Honorable Representante
AGMETH ESCAF TIJERINO
Presidente Comisión Séptima Constitucional Permanente
CÁMARA DE REPRESENTANTES
Ciudad

#1 D.M.
31 MAY 2023
2:24 pm.

A la ponencia del Representante Víctor Manuel Salcedo del Proyecto de Ley 367 de 2023 – Cámara “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, la Siguiente proposición:

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 77 del Proyecto de Ley 367 de 2023 – Cámara “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, el cual quedará así:

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

Artículo 151. Prescripción. Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en ~~cinco (5)~~ cuatro (4) años, desde la exigibilidad del derecho, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en presente Código.

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 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,


HUGO ALFONSO ARCHILA SUÁREZ.
Representante a la Cámara.
Departamento de Casanare.



Bogotá D.C., mayo de 2023

Honorable Representante
AGMETH ESCAF TIJERINO
Presidente Comisión Séptima Constitucional Permanente
CÁMARA DE REPRESENTANTES
Ciudad

R/D.M.
31 MAY 2023
2:24 pm.

A la ponencia del Representante Víctor Manuel Salcedo del Proyecto de Ley 367 de 2023 – Cámara “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, la Siguiente proposición:

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 78 del Proyecto de Ley 367 de 2023 – Cámara “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, el cual quedará así:

Artículo 194. Definición de Empresas. En virtud del principio de la primacía de la realidad sobre las formas en materia laboral, se entiende como una sola empresa, toda unidad de explotación económica o las varias unidades dependientes económicamente ~~o controladas por~~ de una misma persona natural o jurídica, que desarrollen actividades similares, conexas o complementarias, ~~dentro de un encadenamiento productivo~~ y que tengan trabajadores a su servicio, pero se presentan laboralmente de manera fraccionada con la intención de implementar regímenes salariales y prestacionales diferentes entre sus trabajadores.

El Ministerio de Trabajo, de oficio o a solicitud de parte y previa investigación administrativa del caso, podrá declarar la unidad de empresa de que trata el presente artículo, para lograr el cumplimiento de las leyes sociales. También podrá ser declarada judicialmente.

La declaración de unidad de empresa trae como consecuencia el reconocimiento de los salarios y prestaciones tanto legales como extralegales en condiciones de igualdad a todos los trabajadores y trabajadoras de las empresas implicadas ~~y la obligación de realizar la unificación de los procesos de negociación colectiva en el nivel que se concurren las personas jurídicas involucradas de acuerdo sobre con las reglas sobre unidad negeocial.~~



Las empresas implicadas, deberán mantener en forma independiente los reglamentos de trabajo y los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo y de convivencia laboral en los términos previstos en la Ley.

La declaratoria de unidad de empresa sólo operará para los efectos laborales previstos en el presente artículo y no impedirá que las diferentes razones sociales se entiendan como independientes.

Cordialmente,



HUGO ALFONSO ARCHILA SUÁREZ.

Representante a la Cámara.

Departamento de Casanare.