

JAV
24/11/23
1:43 PM

PROPOSICIÓN SUSTITUTIVA

Ponencia Primer Debate Proyecto de Ley No. 367 de 2023 "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"

Elimínese al artículo 65 del proyecto de ley del asunto por ser un claro caso de **sustitución de la constitución**, al vulnerar principios básicos constitucionales como la libertad de asociación, la cual se comprende en doble vía, es decir, positivamente ejerciendo el libre derecho a la asociación y negativamente al dar la posibilidad de no ser obligado a asociarse, situación que se pretende de manera directa con este artículo incluido en la propuesta.

Texto Original	Texto Propuesto
<p>ARTÍCULO 65. Modifíquese el artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 481. PROHIBICIÓN DE PACTOS COLECTIVOS. Se prohíbe la celebración de acuerdos plurales o grupales, independientemente de su denominación, entre empleadores y sus asociaciones y trabajadores no sindicalizados, dirigidos a fijar las condiciones de trabajo y empleo.</p> <p>Los derechos y prerrogativas individuales que estuvieren contenidos en los pactos colectivos y cualquier tipo de acuerdo que tenga un efecto similar, conservarán su vigencia y una vez culminado su plazo no podrán ser prorrogados y sus beneficios se entienden incorporados a los contratos individuales de trabajo.</p>	<p>ARTÍCULO 65. Modifíquese el artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 481. PROHIBICIÓN DE PACTOS COLECTIVOS. Se prohíbe la celebración de acuerdos plurales o grupales, independientemente de su denominación, entre empleadores y sus asociaciones y trabajadores no sindicalizados, dirigidos a fijar las condiciones de trabajo y empleo.</p> <p>Los derechos y prerrogativas individuales que estuvieren contenidos en los pactos colectivos y cualquier tipo de acuerdo que tenga un efecto similar, conservarán su vigencia y una vez culminado su plazo no podrán ser prorrogados y sus beneficios se entienden incorporados a los contratos individuales de trabajo.</p>

Justificación.

La Constitución Política de 1991, en los artículos 38 y 39, garantiza el derecho de asociación y sindicalización para el desarrollo de distintas actividades sociales y, en particular, en el ámbito laboral permite a empleadores y trabajadores conformar organizaciones sindicales. Estos artículos disponen que la creación de sindicatos se llevará a cabo sin intervención del Estado. Sin embargo, deberán cumplir con la normativa aplicable respecto a su estructura y funcionamiento.

El derecho de asociación sindical en Colombia presenta una perspectiva tanto positiva como negativa, ya que los trabajadores pueden decidir libremente si desean conformar sindicatos, afiliarse a los ya existentes o abstenerse de hacerlo (Sentencia C-621/08, 2008). Por lo tanto, se ha justificado la inclusión de los pactos colectivos de trabajo en el artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo, los cuales son instrumentos para formalizar acuerdos en materia laboral entre empleadores y trabajadores no sindicalizados.

En relación con las dos dimensiones del ejercicio del derecho de asociación sindical, es claro que la posibilidad de los trabajadores de emprender una negociación de condiciones laborales y económicas y de defender sus intereses frente al empleador no se supedita a la existencia de una organización sindical propiamente dicha, ni debería realizarse necesariamente a través de una persona jurídica debidamente constituida.

En cuanto a la materialización de los principios constitucionales de igualdad y no discriminación en esta materia, es importante destacar que el artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo establece la figura del pacto colectivo como un acuerdo suscrito entre el empleador y trabajadores no



sindicalizados, reconociendo de forma legal que en Colombia es posible buscar mejores condiciones laborales sin la necesidad de una organización sindical.

Prohibir la celebración de pactos colectivos tendría un efecto negativo en el derecho de asociación ya que obligaría a los trabajadores que han decidido no afiliarse a un sindicato a hacerlo para poder negociar con el empleador. Esto sería contrario a las leyes y a la Constitución Política, las cuales como lo hemos repetido antes, protegen tanto el derecho de asociación sindical en su aspecto positivo como en el negativo, llevaría a considerar de manera completamente radical que solo a través de sindicatos sería posible obtener mejores condiciones laborales o adelantar una negociación con el empleador.

Por todo lo anterior, es importante reconocer que las organizaciones sindicales necesitan ser promovidas y protegidas, pero esto no significa que debemos creer que solo los sindicatos son capaces de negociar y proteger los derechos de los trabajadores.

HUGO ALFONSO ARCHILA SUAREZ
Representante a la Cámara

Handwritten notes: "f.m.t.d.", "29/mar/23", "1:42pm", and a red "X" mark.



PROPOSICIÓN SUSTITUTIVA

Ponencia Primer Debate Proyecto de Ley No. 367 de 2023 "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"

Modifíquese el inciso primero y los literales a) y d) del artículo 22 del proyecto de ley del asunto, en el entendido que la figura del aprendiz, con la consecuencia del auxilio de sostenimiento, es una herramienta fundamental para garantizar el acceso a la educación técnica y tecnológica, reducir la deserción escolar, mejorar la calidad de la formación y fomentar el empleo de los jóvenes, pero es necesario ajustar la contraprestación a título de sostenimiento de la siguiente manera:

Texto Original	Texto Propuesto
<p>ARTÍCULO 22. Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del trabajo, cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 81. CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, 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.</p> <p>Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:</p> <p>a) Su finalidad es facilitar el aprendizaje del estudiante - aprendiz para las ocupaciones que requiera el sector productivo.</p> <p>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.</p> <p>c) La formación se recibe a título estrictamente personal.</p> <p>d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración que, en ningún caso, será inferior al salario mínimo legal vigente, o del estipulado en convenciones colectivas o fallos arbitrales.</p>	<p>ARTÍCULO 22. Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del trabajo, cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 81. CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, 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.</p> <p>Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:</p> <p>a) Su finalidad es facilitar el aprendizaje del estudiante - aprendiz para las ocupaciones que requiera el sector productivo.</p> <p>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.</p> <p>c) La formación se recibe a título estrictamente personal.</p> <p>d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración que, en ningún caso, será inferior al salario mínimo legal vigente, o del estipulado en convenciones colectivas o fallos arbitrales. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente. El apoyo del sostenimiento durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente.</p> <p>El apoyo de sostenimiento durante la fase práctica será diferente cuando la tasa de desempleo nacional sea menor del nueve por ciento (9%), caso en el cual será equivalente</p>

AQUI VIVE LA DEMOCRACIA



<p>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.</p> <p>f) En los contratos de aprendizaje celebrados con estudiantes menores de edad, deberá mediar autorización del Inspector del Trabajo.</p> <p>g) Las afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social se realizarán conforme a lo dispuesto en las normas que regulen la materia.</p> <p>h) El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semi cualificadas 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.</p> <p>i) Las funciones y actividades objeto del contrato de trabajo deben enmarcarse o estar directamente relacionadas con el proceso y los fines del proceso de aprendizaje del trabajador - aprendiz.</p>	<p>al ciento por ciento (100%) de un salario mínimo legal vigente.</p> <p>En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva. Si el aprendiz es estudiante universitario el apoyo mensual de sostenimiento no podrá ser inferior al equivalente a un salario mínimo legal vigente.</p> <p>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.</p> <p>f) En los contratos de aprendizaje celebrados con estudiantes menores de edad, deberá mediar autorización del Inspector del Trabajo.</p> <p>g) Las afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social se realizarán conforme a lo dispuesto en las normas que regulen la materia.</p> <p>h) El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semi cualificadas 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.</p> <p>i) Las funciones y actividades objeto del contrato de trabajo deben enmarcarse o estar directamente relacionadas con el proceso y los fines del proceso de aprendizaje del trabajador - aprendiz.</p>
--	---

Justificación.

Un contrato de aprendizaje y un contrato laboral en Colombia tienen objetivos y requisitos diferentes, por lo que no es correcto equipararlos. **El contrato de aprendizaje es una herramienta para complementar la formación académica de los jóvenes con la experiencia práctica en una empresa, mientras que el contrato laboral establece una relación**



real de trabajo entre un empleador y un trabajador con unas competencias particulares y por las que se toma la decisión de contratarlo para realizar una actividad productiva y generar ingresos para ambas partes.

No podemos olvidar la razón principal de este modelo de contrato especial de aprendizaje las cuales son:

Acceso a la educación: El auxilio de sostenimiento es una ayuda financiera que se otorga a los aprendices con el fin de que puedan cubrir sus gastos básicos mientras realizan su proceso de formación. Este auxilio permite que los estudiantes más vulnerables tengan acceso a la educación técnica y tecnológica, lo que contribuye a reducir la brecha educativa y a fomentar la movilidad social en el país.

Reducción de la deserción escolar: Muchos aprendices abandonan sus estudios debido a la falta de recursos económicos para cubrir sus gastos básicos como transporte, alimentación y alojamiento. El auxilio de sostenimiento permite que los estudiantes en la etapa electiva puedan cubrir estas necesidades y, por lo tanto, reduce el riesgo de deserción escolar.

Mejora de la calidad de la formación: Los aprendices que reciben el auxilio de sostenimiento tienen la posibilidad de dedicar más tiempo a su proceso de formación, sin tener que preocuparse por problemas financieros. Esto les permite concentrarse en sus estudios y obtener mejores resultados académicos, lo que a su vez contribuye a mejorar la calidad de la formación técnica y tecnológica en Colombia.

Fomento del empleo: La formación técnica y tecnológica es una herramienta fundamental para mejorar la empleabilidad de los jóvenes en Colombia. Al otorgar el auxilio de sostenimiento a los aprendices, se les brinda la oportunidad de desarrollar habilidades técnicas y competencias laborales que les permiten acceder a un trabajo digno y de calidad.

HUGO ALFONSO ARCHILA SUAREZ
Representante a la Cámara

PROPOSICIÓN SUSTITUTIVA

Ponencia Primer Debate Proyecto de Ley No. 367 de 2023 "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"

Modifíquese al artículo 17 del proyecto de ley del asunto, con la propuesta de encontrar un punto medio y es llevando la hora extra nocturna a partir de la 8:00 p.m. Insistir en las 6:00 p.m. es desconocer realidades regionales de nuestro país, las cuales nos indican que tenemos territorios en donde las 6:00 p.m. e incluso las 7:00 p.m. sigue siendo de día. Por lo anterior se propone la siguiente redacción:

Texto Original	Texto Propuesto
<p>ARTÍCULO 16. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO. Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 160. Trabajo diurno y nocturno.</p> <p>1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a.m.) y las seis horas (7:00 p.m.)</p> <p>2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (7:00 p.m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a.m.)</p>	<p>ARTÍCULO 16. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO. Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 160. Trabajo diurno y nocturno.</p> <p>1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a.m.) y las seis horas (7:00 p.m.) ocho horas (8:00 p.m.)</p> <p>2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (7:00 p.m.) ocho horas (8:00 p.m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a.m.)</p> <p>Parágrafo. En caso de la tasa de desempleo sea menor al 9 % se podrá establecer la jornada nocturna desde las 7 p.m.</p>

Justificación.

En Colombia, a las 18 horas (8:00 pm) todavía hay luz del día y es común que haya luz solar durante aproximadamente una hora más. De hecho, la puesta de sol en Colombia generalmente ocurre alrededor de las 18:00 a 18:30 horas dependiendo de la región del país y la época del año. Obsérvese el caso de la Isla de San Andrés (Costa Caribe) donde la última puesta de sol se produce actualmente en el oeste a las 18:46 horas. Desconocer esto es claramente una negación de realidades fácticas.

Por lo tanto, es necesario conciliar la propuesta del Gobierno con las realidades de nuestro territorio nacional, por esto se propone que la jornada nocturna inicia a las 20:00 horas o como prefiere el propio Gobierno y los ponentes, a las 8:00 p.m.



HUGO ALFONSO ARCHILA SUAREZ
 Representante a la Cámara

Handwritten notes in red and black ink: "x 241 marzo 23" and "1:42B"

AQUI VIVE LA DEMOCRACIA

24 / mayo / 23
1:41 PM

cx



PROPOSICIÓN SUSTITUTIVA

Ponencia Primer Debate Proyecto de Ley No. 367 de 2023 "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"

Modifíquese al artículo 13 del proyecto de ley del asunto eliminando del numeral 2. La razón radica en que se pretende, con esta herramienta propuesta por el Gobierno Nacional, aleccionar a los simples intermediarios y no a los contratistas o subcontratistas que cuenten con una "organización empresarial y especialización productiva". Por lo tanto, esta carga deberá imponerse bajo otro instrumento jurídico y no ampliarlo o sumarlo como nueva carga de responsabilidad absoluta a todos y cada uno de los ciudadanos que pretendan ofrecer un servicio, puesto que el velo de "la organización empresarial y especialización productiva" del numeral 1 se diluye en el numeral 2, generando con esto contraposición normativa dentro de un mismo instrumento. Igualmente se incluye un **Parágrafo nuevo** que garantice el objeto del artículo, el cual es la solidaridad. Por lo anterior se propone la siguiente redacción:

Texto Original	Texto Propuesto
<p>ARTÍCULO 13. Modifíquese el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 34. CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS</p> <p>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 especializada en el servicio o producto contratado, la que deberán acreditar suficientemente en caso de exigirse por parte de las autoridades judiciales y administrativas.</p> <p>2. Cuando se contraten o subcontraten, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios de la actividad principal de la empresa o del establecimiento, los trabajadores del contratista o subcontratista tendrán los mismos derechos salariales y prestacionales que los de la empresa principal, especialmente en materia de aplicación de las convenciones colectivas. En el evento en que no existan disposiciones salariales y prestacionales aplicables a estos trabajadores, la respectiva empresa beneficiaria diseñará o acordará con las organizaciones sindicales los derechos aplicables a estos garantizando los principios constitucionales a la igualdad y estabilidad en el empleo.</p> <p>3. Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios 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</p>	<p>ARTÍCULO 13. Modifíquese el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 34. CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS</p> <p>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 especializada en el servicio o producto contratado, la que deberán acreditar suficientemente en caso de exigirse por parte de las autoridades judiciales y administrativas.</p> <p>2. Cuando se contraten o subcontraten, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios de la actividad principal de la empresa o del establecimiento, los trabajadores del contratista o subcontratista tendrán los mismos derechos salariales y prestacionales que los de la empresa principal, especialmente en materia de aplicación de las convenciones colectivas. En el evento en que no existan disposiciones salariales y prestacionales aplicables a estos trabajadores, la respectiva empresa beneficiaria diseñará o acordará con las organizaciones sindicales los derechos aplicables a estos garantizando los principios constitucionales a la igualdad y estabilidad en el empleo.</p> <p>3. Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios 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</p>



seguridad social, aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas.

Parágrafo. Para los efectos de esta ley cuando se hace mención a actividad principal de la empresa o del establecimiento se entiende como aquellas actividades relacionadas directamente con el desarrollo formal o material del objeto social de la empresa o entidad, sus funciones principales, legales o reglamentarias.

seguridad social, aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas.

Parágrafo. Para los efectos de esta ley cuando se hace mención a la actividad principal de la empresa o del establecimiento se entiende como aquellas actividades relacionadas directamente con el desarrollo formal o material del objeto social de la empresa o entidad, sus funciones principales, legales o reglamentarias.

Justificación.

La reforma propuesta condiciona el carácter de empleadores de los contratistas y subcontratistas. Sin embargo, resalta que únicamente podrán ser contratistas o subcontratistas quienes tengan empresa y una especialización productiva. Como consecuencia, no habría una afectación para el sector de BPO ya que este es verdadero empleador (contratista y subcontratista) pues existe una empresa determinada y presta servicios determinados.

El numeral 2do planteado obliga a que los trabajadores directamente vinculados con el contratista tengan las mismas condiciones y los mismos beneficios que los trabajadores de la empresa contratante. Además, aspira a que los trabajadores del contratista les apliquen las convenciones colectivas de los trabajadores del contratante. En los casos de una tercerización debida, dado que el contratista o subcontratista es el verdadero empleador, no deberían aplicarse las mismas condiciones y los mismos beneficios a los trabajadores del contratista que a los trabajadores del contratante porque son dos empresas con modelos de negocio completamente distintos.



HUGO ALFONSO ARCHILA SUAREZ
 Representante a la Cámara

form
24 / may / 23
2:41 p.m. OF



PROPOSICIÓN SUSTITUTIVA

Ponencia Primer Debate Proyecto de Ley No. 367 de 2023 "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"

Modifíquese el **artículo 9** del proyecto de ley del asunto, con la premisa que es necesaria la claridad de que el despido por fuera de las justas causas estipuladas en el artículo 6 del presente proyecto de ley, no se puede tratar meramente como "injustificado" siendo mucho más adecuado acotarlo a "SIN JUSTA CAUSA COMPROBADA" e igualmente se propone una alternativa de tasación de dichas indemnizaciones dependiendo de si hablamos de los salarios integrales o no. Es por lo anterior que se propone la siguiente redacción:

Texto Original	Texto Propuesto
<p>ARTÍCULO 9. Modifíquese el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 64. Indemnización por despido injustificado.</p> <p>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:</p> <p>1. En los contratos a término fijo, la indemnización corresponderá al valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato o el de su prórroga. En ningún caso la indemnización será inferior a cuarenta y cinco (45) días de salario.</p> <p>2. En los contratos de trabajo por duración de la obra o la labor contratada, la indemnización corresponderá al tiempo que faltare para completarse la obra o labor contratada. En ningún caso la indemnización será inferior a cuarenta y cinco (45) días de salario.</p> <p>3. En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:</p> <p>a) Treinta y cinco (35) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año;</p> <p>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 y cinco (35) básicos del literal a),</p>	<p>ARTÍCULO 9. Modifíquese el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 64. Indemnización por despido injustificado sin justa causa comprobada.</p> <p>En caso de terminación unilateral injustificada comprobada 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:</p> <p>1. En los contratos a término fijo, la indemnización corresponderá al valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato o el de su prórroga. En ningún caso la indemnización será inferior a cuarenta y cinco (45) treinta y cinco (35) días de salario.</p> <p>2. En los contratos de trabajo por duración de la obra o la labor contratada, la indemnización corresponderá al tiempo que faltare para completarse la obra o labor contratada. En ningún caso la indemnización será inferior a cuarenta y cinco (45) treinta y cinco (35) días de salario.</p> <p>3. En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:</p> <p>A. Para trabajadores que devenguen hasta diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes:</p> <p>a) Treinta y cinco (35) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año;</p> <p>b) Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco diez (10 5), se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los treinta y cinco (35) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;</p>



<p>por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;</p> <p>c) Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán treinta (30) días adicionales de salario sobre los treinta y cinco (35) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; y</p> <p>d) Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán sesenta (60) días adicionales de salario sobre los treinta y cinco (35) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.</p>	<p>c) Si el trabajador tuviere cinco-diez (10-5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán treinta (30) días adicionales de salario sobre los treinta y cinco (35) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; y</p> <p>B. Para trabajadores que devenguen más de diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes:</p> <p>a) <u>Veinte (20) días de salario cuando el trabajador o trabajadora tuviere un tiempo de servicios no mayor de un año.</u></p> <p>db) Si el trabajador tuviere <u>más de un (1) año diez (10) o más años</u> de servicio continuo se le pagarán <u>sesenta (60) quince (15)</u> días adicionales de salario sobre los <u>treinta y cinco (35) veinte (20)</u> días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.</p>
--	--

Justificación.

Se incluye un diferencial respecto de la propuesta original y la ponencia en los contratos a término indefinido en el literal a) del numeral 3 de este artículo, cuando el trabajador haya laborado por menos de 1 año, se le pagarán no 45 días, como lo sostenía la propuesta inicial, sino 35 días de salario, lo cual se considera un avance en la dirección correcta.

Es necesario insistir en la claridad frente a que el despido por fuera de las justas causas estipuladas en el artículo 7 del presente proyecto de ley, no se puede tratar meramente como "injustificado". Si bien es cierto que, se busca una mayor protección para la parte débil de una relación laboral, no es menos cierto que **es incorrecto presumir la mala fe de la otra**, siendo necesario definir el epígrafe del artículo como "SIN JUSTA CAUSA COMPROBADA".

Para el numeral 1 y 2, se propone conservar para ambos casos los 35 días del **literal A)** del número 3, es decir, **treinta y cinco (35) días**.

Se propone para el numeral 3 hacer una diferencia entre los contratos inferiores a 10 salarios mínimos y los de más de 10 salarios, y no como lo trae la ponencia en diferencia en años de servicios, porque abordarlo por el tiempo es desincentivar la permanencia de las personas en sus puestos de trabajo, tenemos que buscar es una fórmula de premiar el tiempo de servicio en una misma empresa por parte de los trabajadores.

De los y las Honorables Congressistas,

HUGO ALFONSO ARCHILA SUAREZ
Representante a la Cámara

AQUI VIVE LA DEMOCRACIA

PROPOSICIÓN SUSTITUTIVA

Ponencia Primer Debate Proyecto de Ley No. 367 de 2023 "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"

Modifíquese el **artículo 11** del proyecto de ley del asunto, es necesaria la claridad que, el despido por fuera de las justas causas estipuladas en el artículo 6 del presente proyecto de ley, no se puede tratar meramente como "injustificado" siendo mucho más adecuado acotarlo a "SIN JUSTA CAUSA COMPROBADA":

Texto Original	Texto Propuesto
<p>ARTÍCULO 11. Agréguese un párrafo al artículo 66 del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>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 por ineficaz y el trabajador tendrá derecho al reintegro sin solución de continuidad, o a una indemnización equivalente a la del despido injustificado previsto en este código, a su elección.</p>	<p>ARTÍCULO 11. Agréguese un párrafo al artículo 66 del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>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 por ineficaz y el trabajador tendrá derecho al reintegro sin solución de continuidad, o a una indemnización equivalente a la del despido injustificado unilateral sin justa causa comprobada previsto en este código, a su elección.</p>

Justificación.

Se considera necesario insistir en la claridad frente a que el despido por fuera de las justas causas estipuladas en el **artículo 7** del presente proyecto de ley, no se puede tratar meramente como "injustificado". Si bien es cierto que se busca una mayor protección para la parte débil de una relación laboral, no es menos cierto que **es incorrecto presumir la mala fe de la otra**, siendo necesario definir el epígrafe del artículo como "SIN JUSTA CAUSA COMPROBADA".

HUGO ALFONSO ARCHILA SUAREZ
 Representante a la Cámara

Handwritten notes:
 JETH
 24/MAY/23
 1:43
 OF

AQUI VIVE LA DEMOCRACIA

Bogotá D.C. mayo de 2023

Honorable Representante
AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO
Presidente
Comisión Séptima Cámara de Representantes

Reciba un cordial saludo.

Con sustento en la Ley 5ª de 1992 "Por la cual se expide el Reglamento del Congreso; el Senado y la Cámara de Representantes", en su sección 5, Artículo 114, presento la siguiente:

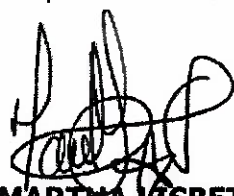
PROPOSICIÓN

*Al texto para 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"*

Adiciónese el literal f) al artículo 7, el cual quedará así:

f). El talento humano vinculado a los programas de atención integral a la primera infancia, que sean financiados con recursos públicos de cualquier nivel.

Respetuosamente,



MARTHA LISBETH ALFONSO JURADO

Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima
Coalición Pacto Histórico – Partido Alianza Verde

16 MAY 2023
16 MAY 2023
10:10 H

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

PROPOSICIÓN ADITIVA

Adiciónese un párrafo al artículo 31 del Proyecto de Ley 367 del año 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 se adicionará así así:

“Artículo 31: GARANTÍAS PARA LA VIVIENDA DEL TRABAJADOR RURAL QUE RESIDE EN EL LUGAR DE TRABAJO Y SU FAMILIA

(...)

(...) **Parágrafo.** El Gobierno Nacional por medio del Ministerio de Trabajo implementará el Plan Progresivo de Protección Social y de Garantías de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras rurales en Municipios PDET para fortalecer el sistema de protección y seguridad social; ayudar a superar la pobreza y la desigualdad de la población rural, promoviendo la integración y el cierre de brechas entre el campo y la ciudad para alcanzar el bienestar de la población.”

Cordialmente,

KAREN LÓPEZ**KAREN JULIANA LÓPEZ SALAZAR**

Representante a la Cámara de la República de Colombia

Circunscripción Transitoria Especial de Paz (CITREP 16 - Urabá)

12/2023
17/23
2:22 pm

PROPOSICIÓN ADITIVA

Adiciónese un párrafo al artículo 31 del Proyecto de Ley 367 del año 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 se adicionará así así:

“Artículo 31: GARANTÍAS PARA LA VIVIENDA DEL TRABAJADOR RURAL QUE RESIDE EN EL LUGAR DE TRABAJO Y SU FAMILIA

(...)

(...) **Parágrafo.** El Gobierno Nacional por medio del Ministerio de Trabajo implementará el Plan Progresivo de Protección Social y de Garantías de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras rurales en Municipios PDET para fortalecer el sistema de protección y seguridad social; ayudar a superar la pobreza y la desigualdad de la población rural, promoviendo la integración y el cierre de brechas entre el campo y la ciudad para alcanzar el bienestar de la población.”

Cordialmente,

KAREN LÓPEZ

KAREN JULIANA LÓPEZ SALAZAR

Representante a la Cámara de la República de Colombia

Circunscripción Transitoria Especial de Paz (CITREP 16 - Urabá)

El pagador
17/23.
2:22 pm

Oficina H.R Karen Juliana López Salazar

Circunscripción 16 - Partido Yo soy Urabá

Carrera 7 No 8-68, oficina 631 Tel: 3904050 Email: Karen.lopez@camara.gov.co

Bogotá D.C., mayo de 2023

**COMISIÓN ACCIDENTAL DE SEGUIMIENTO A LOS PROGRAMAS DE DESARROLLO
CON ENFOQUE TERRITORIAL - PDET, PROGRAMA NACIONAL INTEGRAL DE
SUSTITUCIÓN DE CULTIVOS DE USO ILÍCITO PNIS Y TIERRAS**

PROPOSICIÓN

Adiciónese un artículo nuevo al Proyecto de Ley No 367 de 2023 "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", el cual quedará así:

ARTICULO NUEVO: El Ministerio de Educación Nacional en articulación con el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, diseñaran, formularan e implementaran una política educativa que permita evaluar, acreditar legitimar, reconocer, homologar y certificar los saberes y conocimientos empíricos y ancestrales en temas agrícolas y pecuarios adquiridos por los campesinos, indígenas y comunidades afrodescendientes en su práctica cotidiana y comunitaria.

Parágrafo: El Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural reglamentarán la vinculación laboral de campesinos, indígenas y comunidades afrodescendientes a quienes se les haya certificado los saberes y conocimientos empíricos y ancestrales, en la ejecución de todo proyecto productivo que desarrolle el Gobierno Nacional o las Entidades Territoriales.

Cordialmente,

KAREN LÓPEZ
KAREN JULIANA LÓPEZ SALAZAR
Representante a la Cámara Citrep No. 16

Jhon Fredi V.
JHON FREDI VALENCIA CAICEDO
Representante a la Cámara Citrep No. 11

Jhon Jairo González Agudelo
JHON JAIRO GONZÁLEZ AGUDELO
Representante a la Cámara Citrep No. 3



R/DAGIANNA
4/10 H/23
2:21 pm.

**COMISIÓN SEPTIMA
CÁMARA DE REPRESENTANTES.**

PROYECTO DE LEY NO. 367 DE 2023. CÁMARA DE REPRESENTANTES.

“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.”

PROPOSICIÓN ADITIVA.

ADICIONESE un artículo nuevo al proyecto de Ley 367 de 2023 el cual quedará así:

ARTÍCULO NUEVO. PROGRAMA DE CONVENIOS LABORALES PARA LAS VÍCTIMAS DEL CONFLICTO ARMADO. El Gobierno Nacional en cabeza del Ministerio del Interior o quién haga sus veces en articulación con la UARIV, creará e implementará el Programa de Convenios Laborales para las Víctimas del Conflicto Armado con las diferentes unidades contratantes del estado dentro de los seis (6) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley.

Atentamente,

KAREN MANRIQUE
Representante a la cámara
CITREP 2 – Arauca.

KAREN JULIANA LOPEZ SALAZAR
Representante a la cámara
CITREP 16 – Urabá

P/DASAPLO Yalta.
Yalto 17/23
2:20pm.

**COMISIÓN SEPTIMA
CÁMARA DE REPRESENTANTES.**

PROYECTO DE LEY NO. 367 DE 2023. CÁMARA DE REPRESENTANTES.

“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.”

PROPOSICIÓN ADITIVA.

ADICIONESE un artículo nuevo al proyecto de Ley 367 de 2023 el cual quedará así:

ARTÍCULO NUEVO. El Gobierno Nacional en cabeza del Ministerio de Trabajo priorizará al 20% de personas del sector agropecuario en los programas de subsidios y ayudas a las empresas.

Atentamente,

KAREN MANRIQUE
Representante a la cámara
CITREP 2 – Arauca.

KAREN JULIANA LOPEZ SALAZAR
Representante a la cámara
CITREP 16 – Urabá

R/DRAJANU = 400es.
YAW 17/23.
2:19pm.

PROPOSICIÓN ADITIVA

Adiciónese un párrafo al artículo 29 del Proyecto de Ley 367 del año 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 se adicionará así así:

“Artículo 29: Adiciónese el Capítulo VII al título III al Código Sustantivo del Trabajo que quedará así:

(...)

(...) **Parágrafo No.** Para efectos de este título, queda prohibida la vinculación de trabajadores agropecuarios mediante empresas de servicios temporales y la tercerización laboral. Identificación de determinantes sociales de la salud.”

Cordialmente,

KAREN LÓPEZ

KAREN JULIANA LÓPEZ SALAZAR

Representante a la Cámara de la República de Colombia

Circunscripción Transitoria Especial de Paz (CITREP 16 - Urabá)

COMISIÓN SEPTIMA
CÁMARA DE REPRESENTANTES.

12/12A Cámara 46065 -
4610 A / 23
2:18pm.

PROYECTO DE LEY NO. 367 DE 2023. CÁMARA DE REPRESENTANTES.

"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."

PROPOSICIÓN ADITIVA.

ADICIONESE un artículo nuevo al proyecto de Ley 367 de 2023 el cual quedará así:

ARTÍCULO NUEVO. El Fondo de Compensación Ambiental – FCA y demás programas del estado donde exista atención a emergencias y forestación, deberán contar con un mínimo del 20% de los puestos de trabajos que se requieran cubiertos por personal de la región, víctimas del conflicto armado o residentes en municipios PDET o ZOMAC.

Atentamente,

KAREN MANRIQUE
Representante a la cámara
CITREP 2 – Arauca.

KAREN JULIANA LOPEZ SALAZAR
Representante a la cámara
CITREP 16 – Urabá

Karen López
17/05/23
2:17 pm

Bogotá D.C., mayo de 2023

COMISIÓN ACCIDENTAL DE SEGUIMIENTO A LOS PROGRAMAS DE DESARROLLO CON ENFOQUE TERRITORIAL - PDET, PROGRAMA NACIONAL INTEGRAL DE SUSTITUCIÓN DE CULTIVOS DE USO ILÍCITO PNIS Y TIERRAS

PROPOSICIÓN

Adiciónese un artículo nuevo al Proyecto de Ley No 367 de 2023 **"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"**, el cual quedara así:

ARTÍCULO NUEVO: El Gobierno Nacional a través del Ministerio de Educación Nacional, Ministerio del Trabajo, y el Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA", establecerá la política pública educativa necesaria para evaluar y certificar por competencia laboral el conocimiento empírico, destrezas y habilidades de los maestros de obra de construcción que tengan la calidad de campesinos, afrocolombianos e indígenas, como oficiales técnicos en construcción.

Dentro de las condiciones para la certificación del conocimiento y habilitación para el ejercicio laboral, no se exigirá ningún grado de escolaridad mínima.

Cordialmente,

KAREN LÓPEZ

KAREN JULIANA LÓPEZ SALAZAR

Representante a la Cámara Citrep No. 16

Jhon Fredi V.

JHON FREDI VALENCIA CAICEDO

Representante a la Cámara Citrep No. 11

John Jairo González Agudelo

JHON JAIRO GONZÁLEZ AGUDELO

Representante a la Cámara Citrep No. 3

