

**PROPOSICIÓN**

**Proyecto de Ley 367/2023C 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"**

Modifíquese el artículo 65 del texto propuesto para primer debate del proyecto de ley 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 trabajo, ley 50 de 1990, la ley 789 de 2002 y otras normas laborales" el cual quedará de la siguiente manera:

**ARTÍCULO 65.** Modifíquese el artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**ARTÍCULO 481. PROHIBICIÓN DE PACTOS COLECTIVOS EN EMPRESAS CON ORGANIZACIONES SINDICALES.** Se prohíbe la celebración de pactos colectivos entre empleadores y trabajadores no sindicalizados dirigidos a fijar las condiciones de trabajo y empleo, en las empresas donde existan organizaciones sindicales y exista una convención colectiva vigente.

Se respetará la vigencia de los pactos colectivos existentes al momento de la entrada en vigor de la presente ley.

Cordialmente,

De igual forma,

Observo

que solo

existe

organización

sindical.

**JULIA MIRANDA LONDOÑO**

**Representante a la Cámara por Bogotá**

**Partido Nuevo Liberalismo**

**Justificación:**

Prohibir per se que los trabajadores no sindicalizados puedan negociar con su empleador mejores o mayores beneficios, vulnera el principio de asociación sindical en su dimensión negativa y desconoce el principio de libertad contractual.

De igual forma, la prohibición total de los pactos colectivos va en contravía de las observaciones y recomendaciones de los órganos de control de la OIT, que han indicado que solo deben prohibirse los pactos colectivos en las empresas en las que existe organización sindical.

  
18 MAY 2023  
16:00 (f)  
(Com)

25/05/23  
4:20

Adicionalmente, prohibir a partir de la expedición de la ley los pactos colectivos dejaría desprotegidos a los trabajadores cubiertos por los beneficios de los pactos colectivos existentes. Es preciso que se respete la vigencia de los pactos colectivos ya suscritos entre empleadores y trabajadores.

## PROPOSICIÓN

### Proyecto de Ley 367/2023C 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"

Modifíquese el artículo 38 del texto propuesto para primer debate del proyecto de ley 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 trabajo, ley 50 de 1990, la ley 789 de 2002 y otras normas laborales" el cual quedará de la siguiente manera:

#### ARTÍCULO 38. PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR EN PROCESOS DE AUTOMATIZACIÓN.

~~En procesos de automatización que puedan implicar la terminación de puestos de trabajo,~~ los trabajadores que ocupan los cargos que podrían ser afectados o reemplazados en un proceso de modernización o automatización, previa consulta con las organizaciones sindicales existentes en la empresa, tienen derecho a:

1) Ser reconvertidos laboralmente, al menos durante los 6 meses anteriores a la aplicación de la automatización o modernización que implique la terminación de su puesto de trabajo, mediante la incorporación a rutas y programas de formación para el trabajo conforme a la reglamentación que expida el Ministerio del Trabajo sobre el particular.

2) Ser reubicado laboralmente en otro cargo o área de la empresa en similares o mejores condiciones de trabajo, **en caso de no ser posible la reconversión.**

~~3) Agotadas las posibilidades contempladas en los numerales anteriores, y si fue imposible la reubicación laboral, el empleador deberá solicitar autorización al Ministerio del Trabajo cuando se trate de despidos colectivos.~~

~~3) Si el Ministerio del Trabajo autoriza el despido, **Si el empleador omitió los esfuerzos para reconvertir o reubicar a los trabajadores afectados o si realizó un despido colectivo sin la autorización previa del Ministerio del Trabajo,** el trabajador o trabajadora tiene derecho a recibir una indemnización equivalente a la contemplada en el artículo 64 de El Código Sustantivo del Trabajo, este Código.~~

**4) Al momento de terminación de la relación laboral a causa de automatización,** La persona ingresará a la ruta de empleabilidad del Servicio Público de Empleo.

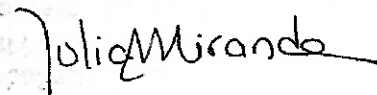
**Parágrafo.** El Ministerio del Trabajo integrará al mecanismo de protección al cesante, el seguro de desempleo por automatización o modernización y una forma de continuidad en la cotización de la seguridad social del trabajador afectado por este proceso. **El Estado se hará cargo de la financiación de los mecanismos previstos en este párrafo.**

25/05/23  
4:26m

18 MAY 2023

16:00 (r  
(Cameo)

**Parágrafo 2: Así mismo, el estado acompañará y apoyará tangiblemente los procesos de reconversión laboral y pondrá en marcha estrategias preventivas como la formación de los trabajadores para la adquisición de nuevas habilidades en tecnologías avanzadas y todas aquellas tendientes a la carbono neutralidad.**

 <b>Julia Miranda Londoño</b> <b>Representante a la Cámara</b> <b>Partido Nuevo Liberalismo</b>	
---	--

#### **JUSTIFICACIÓN**

En este artículo no queda claro si la reubicación y la reconversión son alternativas simultáneas o sucesivas, lo cual debería ser precisado para evitar conflictos de aplicación. Se sugiere plantearlo como opciones sucesivas. Por otra parte, ¿cuál sería entonces el incentivo para los empleadores de acudir al ministerio a solicitar la autorización y para agotar el procedimiento previsto en este artículo? Si no lo agota y despide al trabajador, ya deberá pagarle una indemnización por despido injusto. Si por el contrario, surte el procedimiento y solicita autorización para el despido si lo realiza colectivamente, deberá al trabajador el mismo monto. Entonces, se propone que la indemnización se genere precisamente por omitir el procedimiento previsto o por realizar despidos colectivos sin previa autorización del Ministerio; esto es, por el incumplimiento de la legislación. A propósito del despido colectivo, hoy la ley 50 ya establece la obligación de obtener autorización del ministerio para los despidos colectivos, razón por la cual es innecesario reiterar esa disposición en la reforma y el punto 3 debe ser reconsiderado. Adicionalmente, la referencia al artículo 64 no es "de este Código", ya que no se está reformando artículo ninguno del C.S.T. Debe hacerse remisión expresa al Código Sustantivo del Trabajo. Finalmente, en cuanto a los parágrafos, es necesario establecer a cargo de quién irá el pago del seguro de desempleo por automatización y el mecanismo para garantizar aportes sin solución de continuidad a la seguridad social. Si el Estado así lo pretende, deberá sufragarlo, a riesgo de generar una peligrosa deslegalización de las cargas laborales permitiendo su imposición vía decreto reglamentario por parte de los gobiernos nacionales de turno. En otro parágrafo, se propone que la intervención del Estado, vaya más por el lado de acompañar y apoyar tangiblemente los procesos de reconversión y estrategias más preventivas, como la formación de los trabajadores para la adquisición de nuevas habilidades y aquellas tendientes a la descarbonización. Se trata en suma, de equilibrar el bienestar social con evitar que se anquilese aún más el sistema productivo colombiano.

**Martha Alfonso**  
Representante a la Cámara *La Profe*



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 un artículo nuevo, en un título nuevo, el cual quedará así:

**TÍTULO NUEVO**

**MISIONES ESPECIALES PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO**

**ARTÍCULO NUEVO. Misión Especial de Empleo y fortalecimiento productivo para la convergencia regional. El gobierno Nacional, en cabeza del Ministerio de Trabajo y en articulación con el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, creará una Misión Especial de Empleo y Fortalecimiento Productivo para la Convergencia Regional, encaminada a desarrollar políticas, programas y proyectos dirigidos a afrontar la problemática del desempleo en las ciudades capitales con mayores tasas históricas de desempleo, buscando cerrar las brechas en materia de empleo entre ciudades del país.**

**El Ministerio de Trabajo definirá las ciudades capitales que harán parte de lo dispuesto en el presente artículo, teniendo en cuenta los informes oficiales sobre mercado laboral elaborados por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística-DANE.**

Respetuosamente,

**MARTHA LISBETH ALFONSO JURADO**  
Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima  
Coalición Pacto Histórico – Partido Alianza Verde

7 0 MAY 2023  
17:10 H

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Bogotá D.C., Edificio Nuevo del Congreso, Carrera 7 N° 8 – 68, Oficina 632  
[Martha.alfonso@camara.gov.co](mailto:Martha.alfonso@camara.gov.co)

25/05/23  
4:20 PM

**Martha Alfonso**  
Representante a la Cámara *La Profe*



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 un artículo nuevo en un título nuevo, el cual quedará así:

**TÍTULO NUEVO**

**INCLUSIÓN LABORAL DE MUJERES Y JÓVENES**

**ARTÍCULO NUEVO. Política Nacional de Inclusión laboral de segmentos poblacionales. El gobierno Nacional, en cabeza del Ministerio de Trabajo y en coordinación con el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo desarrollará una política de inclusión al mercado laboral de mujeres y jóvenes, atendiendo a los diferenciales territoriales entre cabeceras municipales y centros poblados rurales dispersos, encaminada a reducir las brechas en materia de participación en el mercado laboral, ocupación y condiciones salariales para estos segmentos poblacionales.**

**El Ministerio de Trabajo tendrá un plazo de seis (6) meses contados a partir de la expedición de la presente ley, para presentar esta política.**

Respetuosamente,

**MARTHA LISBETH ALFONSO JURADO**  
Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima  
Coalición Pacto Histórico – Partido Alianza Verde

10 MAY 2023  
17:10

**AQUÍVIVE LA DEMOCRACIA**

Bogotá D.C., Edificio Nuevo del Congreso, Carrera 7 N° 8 – 68, Oficina 632  
[Martha.alfonso@camara.gov.co](mailto:Martha.alfonso@camara.gov.co)

25/05/23  
4:20P

**Martha Alfonso**  
Representante a la Cámara *La Profe*



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 un párrafo al artículo 31, el cual quedará así:

**ARTÍCULO 31. GARANTÍAS PARA LA VIVIENDA DEL TRABAJADOR RURAL QUE RESIDE EN EL LUGAR DE TRABAJO Y SU FAMILIA.** Se garantizan los siguientes derechos especiales para el trabajador y la trabajadora rural que habita en el predio de explotación con su familia, en el marco de las posibilidades reales de la zona rural:

- i) Entendiendo que es responsabilidad del Estado garantizar y proporcionar a los trabajadores y trabajadoras rurales agua potable y el acceso a servicios sanitarios, el empleador que requiera que el trabajador rural viva en su predio, deberá garantizarle condiciones locativas mínimas.
- ii) El empleador tendrá a su cargo las reparaciones necesarias y las locativas cuando estas se deriven de una fuerza mayor o caso fortuito.
- iii) El empleador mantendrá en el lugar de trabajo un botiquín de primeros auxilios, con el fin de atender las emergencias que se presenten en sus instalaciones, de conformidad con la reglamentación vigente al respecto.

AQUÍVIVE LA DEMOCRACIA

Bogotá D.C., Edificio Nuevo del Congreso, Carrera 7 N° 8 – 68, Oficina 632  
[Martha.alfonso@camara.gov.co](mailto:Martha.alfonso@camara.gov.co)

*[Handwritten signature]*  
10 MAY 2023  
17:10

25/05/23  
4:21 PM

**Martha Alfonso**  
Representante a la Cámara *La Profe*



**Parágrafo 1: el mantenimiento por parte del empleador de las garantías para la vivienda del trabajador rural que reside en el lugar de trabajo, bajo ninguna circunstancia se constituirá como parte del jornal agropecuario.**

Respetuosamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Martha Alfonso".

**MARTHA LISBETH ALFONSO JURADO**

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

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Bogotá D.C., Edificio Nuevo del Congreso, Carrera 7 N° 8 – 68, Oficina 632

[Martha.alfonso@camara.gov.co](mailto:Martha.alfonso@camara.gov.co)



**Martha Alfonso**  
Representante a la Cámara *La Profe*



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"*

Modifíquese el artículo 33, el cual quedará así:

**ARTÍCULO 33. PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES ANTE PROCESOS DE DESCARBONIZACIÓN.** Toda empresa que realice explotación minera o petrolera debe contar con un plan de cierre para efectos laborales, concertado y consultado con las organizaciones sindicales de la empresa o el sector, y aprobado por el Ministerio del Trabajo, que incluya:

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

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Bogotá D.C., Edificio Nuevo del Congreso, Carrera 7 N° 8 – 68, Oficina 632  
[Martha.alfonso@camara.gov.co](mailto:Martha.alfonso@camara.gov.co)

10 MAY 2023

17:1074

25/05/23  
4:20m

**Martha Alfonso**  
Representante a la Cámara *La Profe*



extrabajadores que se organicen en forma asociativas para impulsar la economía popular y comunitaria.

Respetuosamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Martha Lisbeth Alfonso Jurado".

**MARTHA LISBETH ALFONSO JURADO**  
Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima  
Coalición Pacto Histórico – Partido Alianza Verde

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Bogotá D.C., Edificio Nuevo del Congreso, Carrera 7 N° 8 – 68, Oficina 632  
[Martha.alfonso@camara.gov.co](mailto:Martha.alfonso@camara.gov.co)

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"*

Modifíquese el artículo 12, el cual quedará así:

**ARTÍCULO 12.** 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. Cuando se contraten o subcontraten, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios relativos a 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, a cargo de la empresa contratante. En el evento en que no existan disposiciones salariales y prestacionales aplicables a estos trabajadores, la respectiva empresa beneficiaria diseñará

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Bogotá D.C., Edificio Nuevo del Congreso, Carrera 7 N° 8 – 68, Oficina 632  
[Martha.alfonso@camara.gov.co](mailto:Martha.alfonso@camara.gov.co)

  
10 MAY 2023  
17:10:14

25/05/23  
4:20

**Martha Alfonso**  
Representante a la Cámara *La Profe*



o acordará con las organizaciones sindicales los derechos aplicables a estos garantizando los principios constitucionales a la igualdad y estabilidad en el empleo.

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

Respetuosamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'M. Alfonso Jurado', written in a cursive style.

**MARTHA LISBETH ALFONSO JURADO**  
Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima  
Coalición Pacto Histórico – Partido Alianza Verde

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Bogotá D.C., Edificio Nuevo del Congreso, Carrera 7 N° 8 – 68, Oficina 632  
[Martha.alfonso@camara.gov.co](mailto:Martha.alfonso@camara.gov.co)

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"*

Modifíquese el artículo 42, el cual quedará así:

**ARTÍCULO 42. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO.** En cumplimiento del Convenio 189 de la OIT, los trabajadores y las trabajadoras del servicio doméstico deben ser vinculadas mediante contrato de trabajo escrito, contratación que será estipulada de conformidad con las normas laborales existentes, y depositada en el Registro de Personas Empleadoras de Trabajo Doméstico ~~y depositada en el Ministerio de Trabajo~~ para su seguimiento a la formalización, así como las novedades relativas a trabajo suplementario.


Los efectos del depósito ~~son de publicidad~~ y en ningún caso son requisito para la validez del contrato de trabajo.

El Ministerio del Trabajo reglamentará lo relativo a este registro, que podrá realizarse mediante el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, dentro de los seis meses siguientes a la publicación de esta ley en consulta con la Subcomisión de Seguimiento al Convenio 189 de la OIT.

La Subcomisión de Seguimiento del Convenio 189 de la OIT, de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, será de carácter permanente, contará con la presencia de las organizaciones de

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Bogotá D.C., Edificio Nuevo del Congreso, Carrera 7 N° 8 – 68, Oficina 632  
[Martha.alfonso@camara.gov.co](mailto:Martha.alfonso@camara.gov.co)

  
10 MAY 2023  
17:10 CA

25/05/23  
4.20.

**Martha Alfonso**

Representante a la Cámara

*La Profe*



trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico más representativas y dará seguimiento a lo normado en este artículo y en la que se discutirán y promoverán acciones apoyadas por el Ministerio del Trabajo que redunden en formalización laboral del sector.

Respetuosamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Martha Alfonso Jurado".

**MARTHA LISBETH ALFONSO JURADO**

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

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Bogotá D.C., Edificio Nuevo del Congreso, Carrera 7 N° 8 – 68, Oficina 632

[Martha.alfonso@camara.gov.co](mailto:Martha.alfonso@camara.gov.co)

**Martha Alfonso**  
Representante a la Cámara *La Profe*



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 un artículo nuevo al título X **EQUIDAD Y REDUCCIÓN DE BRECHAS**, el cual quedará así:

**ARTÍCULO NUEVO: El Gobierno Nacional diseñará, desarrollará e implementará el Registro de Personas Empleadoras de Trabajo Doméstico para recolectar información de las personas empleadoras, de las personas trabajadoras domésticas y de sus condiciones de trabajo, que será utilizado para la toma de decisiones en materia tributaria y otros incentivos así como de inspección, vigilancia y control para la formalización del trabajo doméstico.**

**El Ministerio de Trabajo tendrá a cargo la reglamentación y administración del Registro de Personas Empleadoras de Trabajo Doméstico.**

Respetuosamente,

**MARTHA LISBETH ALFONSO JURADO**  
Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima  
Coalición Pacto Histórico – Partido Alianza Verde

10 MAY 2023  
171106

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Bogotá D.C., Edificio Nuevo del Congreso, Carrera 7 N° 8 – 68, Oficina 632  
[Martha.alfonso@camara.gov.co](mailto:Martha.alfonso@camara.gov.co)

25/05/23  
4:20m

**PROPOSICIÓN ADITIVA**

**Proyecto de Ley 367/2023C 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 un artículo nuevo al texto propuesto para primer debate del proyecto de ley 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", el cual estará ubicado dentro del Título X (denominado Equidad y reducción de brechas), y tendrá el siguiente tenor:

**ARTÍCULO NUEVO. PROMOCIÓN DE CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS DE TRABAJO PARA LOS GUARDAPARQUES.** Con el fin de mejorar las condiciones laborales de los guardaparques en Colombia, dichos servidores públicos tendrán el carácter de trabajadores oficiales. Adicionalmente, su régimen laboral y prestacional incluirá disposiciones especiales que atiendan a los factores particulares de riesgo, deterioro a la salud y otras condiciones adversas inherentes a su trabajo.

A estos efectos, el Ministerio del Trabajo, de manera coordinada y progresiva, sin que supere el término de un (1) año contado a partir de la vigencia de la presente ley:

1. Ordenará la profesionalización de la carrera de Guardaparques, previa realización de un proceso participativo y vinculante con quienes desempeñan dichas labores.
2. Dispondrá todas las gestiones y regulaciones necesarias para que, en el proceso de selección del personal de la planta, efectivamente prime el criterio de la experiencia específica, a fin de contar con los profesionales, técnicos y operarios que han venido desempeñando la labor de Guardaparques en el terreno.
3. A fin de garantizar la salud y seguridad en el trabajo, desarrollará un proceso para el mejoramiento de las condiciones de Infraestructura física de sedes, cabañas, servicios básicos como energía eléctrica, internet, acceso a comunicación móvil, servicios de saneamiento básico y movilidad para el desarrollo de sus funciones en el terreno en cada una de las áreas protegidas.
4. Elaborará normas reglamentarias especiales de carácter laboral y prestacional, las cuales incluirán jornadas laborales especiales acordes con la misionalidad de los guardaparques, la necesidad de un descanso razonable y la dedicación requerida

25/05/23  
4:20

18 MAY 2023  
16:00 H  
(Comes)



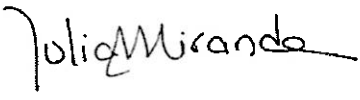


para el servicio en las diferentes áreas protegidas, una prima especial para facilitar los desplazamientos desde zonas alejadas a donde tienen su vivienda, una prima especial por condiciones de riesgo público, actividades para la generación de competencias específicas en relación con la labor desarrollada, entre otras condiciones que atiendan diferencialmente a sus perfiles ocupacionales, a sus niveles de formación y a las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que llevan a cabo sus labores.

Créase una Mesa de Seguimiento a la Implementación de la formalización y dignificación de las labores de los Guardaparques, la cual se reunirá mínimo cinco (5) veces en el año y tendrá por objetivo formular e implementar de manera concertada entre: Los guardaparques, Parques Nacionales Naturales de Colombia, el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, el Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública, el desarrollo de las gestiones que tienen por finalidad, la promoción del trabajo digno y justo para los guardaparques.

PARÁGRAFO. En desarrollo de la actualización de los estudios de cargas laborales de Parques Nacionales Naturales de Colombia, se tendrán como sustento principal los estudios propios realizados por la entidad.

De los congresistas,

 <b>Julia Miranda Londoño</b> Representante a la Cámara Partido Nuevo Liberalismo	
---	--



## JUSTIFICACIÓN

Esta proposición está en armonía con los propósitos de inclusión productiva y trabajo decente y en especial, en línea con el concepto que ubica al Estado como promotor de trabajo decente. Adicionalmente, corresponde al designio gubernamental y del Congreso de la República por fortalecer el Sistema Nacional Ambiental SINA, para generar un nuevo modelo de gestión y de operación de Parques Nacionales Naturales que implique la modernización de la arquitectura institucional. Parques Nacionales Naturales además de las 60 áreas del Sistema tiene 4 DNMI con déficit de funcionarios y contratistas para atender esas áreas delegadas por el Ministerio; y por esta razón es necesario robustecer los asuntos de talento humano.

Acorde con el documento contentivo de los derechos de la naturaleza, el territorio y el colectivo de guardaparques del Sistema de Parques Nacionales Naturales de Colombia que plantea establecer la verdad, la justicia, la reparación y la no repetición, en el Informe sobre crímenes y violaciones a los derechos fundamentales cometidos contra el colectivo de Guardaparques y los territorios socioambientales, en los cuales se inscriben las áreas protegidas del SPNN como víctima colectiva del conflicto armado interno en Colombia se dilucida una necesidad apremiante por generar condiciones de trabajo dignas y justas.

Lo anterior partiendo de la realidad demostrada que el Colectivo de Guardaparques del Sistema de Parques Nacionales Naturales, al igual que el territorio fueron víctimas y existe la posibilidad de ser re victimizados de no ser superadas las causas de fondo que reproducen el conflicto armado interno y sus hechos victimizantes. Por lo anterior, es necesario: "Ordenar el establecimiento de una disposición laboral especial que pueda generar una reglamentación especial destinada a favorecer a los Guardaparques en su calidad de trabajadores oficiales, mediante normas que reconozcan las condiciones particulares de tiempo, modo y lugar en que ellos y ellas desarrollan sus labores, diferentes a las de todos los funcionarios del sector ambiente y en general del sector público. Así mismo, es necesario que dicho reconocimiento se traduzca en términos normativos particulares que valoren y viabilice integralmente la labor de los guardaparques del NNC".

Es importante mencionar que también los Guardaparques son víctimas del conflicto armado. Han sido asesinados diecisiete Guardaparques, uno incluso cayó en campo minado y también existe un exiliado. No son pocos los casos de desaparición sin esclarecimiento de los hechos de Guardaparques como Daniel Moya, contratista del PNN Katíos desaparecido en 1996, entre otros casos. De igual manera las condiciones de



riesgos naturales (avalanchas, inundaciones, incendios, tormentas); condiciones de riesgo público (Presencia de organizaciones criminales asociadas con economías ilícitas); campos minados que se heredan del largo conflicto armado interno que aún no cesa en este país.

Acorde con Guillermo Rudas, para el periodo 2008-2016, en Colombia se reportó en promedio un gasto ambiental bajo, equivalente al 0,49% del PIB, este porcentaje se ubica muy lejos del promedio de 0,75% de inversión comparado con países de Europa. Todo lo anterior, en concordancia con proposición radicada de autoría de la Representante Julia Miranda Londoño que acompañamos dentro del Presupuesto General de la Nación y teniendo en cuenta oficio del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, mediante respuesta 10002022E2009331 del 06 de septiembre de 2022: "la Unidad de Parques Nacionales Naturales de Colombia requiere un presupuesto adicional al asignado en el proyecto de presupuesto de ley por un valor de \$ 15.996.247.140 para adquisición de bienes y pago de servicios, para adelantar el proceso de selección relacionado con la provisión de las vacantes definitivas de los empleos de carrera administrativa del PNN, para atender procesos de consulta previa y completar cuota de fiscalización y auditaje". Es por todo lo anterior, que se solicita a la Comisión Séptima de la Honorable Cámara de Representantes, reconocer condiciones laborales dignas y justas para el desarrollo del importante trabajo a cargo de los guardaparques.

**PROPOSICIÓN MODIFICATORIA**

**Proyecto de Ley 367/2023C 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"**

Modifíquese artículos del título VI del texto propuesto para primer debate del proyecto de ley 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"

**TÍTULO VI**


**TRABAJO DIGITAL NO SUBORDINADO**

**ARTÍCULO X. Contrato Digital de Servicios.** El Contrato Digital de Servicios es aquél negocio jurídico en virtud del cual, una persona natural denominada contratista, se obliga a través de aplicaciones móviles u otros canales digitales con otra persona denominada contratante, a realizar autónomamente una determinada actividad en beneficio de terceros, con sus propios medios y a cambio de un precio determinado o determinable.

La actividad podrá ser ocasional o permanente y la remuneración correlativa a esta, deberá ser reconocida a razón de las horas laboradas, computando el tiempo en que el contratista estuviere digitalmente conectado. En esta modalidad contractual, la cláusula de exclusividad carecerá de toda eficacia.

**ARTÍCULO X. Derecho a la seguridad social.** Los contratistas que se vinculen a través de la modalidad prevista en el artículo anterior, deberán ser afiliados por el respectivo contratante al Sistema General de Seguridad Social en Salud, Pensiones y Riesgos Laborales. Las obligaciones a que se refiere el presente artículo, no admiten pacto en contrario entre las partes.

Los términos para la cotización de aportes, la liquidación de prestaciones y los referentes al cumplimiento de obligaciones asociadas a la seguridad social, corresponderán, en lo no previsto por esta ley, a las que establece el artículo 204 de la ley 100 de 1993, la ley 1562 de 2012 y demás normas aplicables a los demás trabajadores independientes. Los aportes serán girados por el contratante mes vencido.

  
18 MAY 2023  
16:00 h  
(como)

25/05/23  
4.2413

Para efectos de la afiliación, cada contratista tendrá derecho a elegir una entidad administradora del sistema de salud, una de pensiones y otra de riesgos laborales y cuando aquél ejecute simultáneamente varios contratos digitales de servicios o en simultaneidad con otras modalidades contractuales de índole mercantil y/o contratos de trabajo, debe estar afiliado al Sistema General de Seguridad Social por todos estos contratos.

A tales efectos, previo a que inicie la ejecución de un contrato simultáneo que implique aportes obligatorios a la seguridad social, el contratista debe informar al nuevo contratante o empleador, según el caso, las Administradoras a las cuales se encuentra afiliado, para que este reporte la novedad en la afiliación correspondiente al nuevo vínculo.

**ARTÍCULO X. Deberes especiales de información.** Los contratistas digitales de servicios deberán generar y mantener accesibles a las autoridades recaudadoras de aportes, los reportes de cotizaciones a la seguridad social, e informar al final de cada mes a los contratistas digitales de servicios que tengan contratados, el número de horas laboradas por cada uno y su equivalencia en término de semanas cotizadas.

Así mismo, deberán garantizar que aquellos cuenten con información veraz, actualizada, inteligible y completa sobre los sistemas automatizados que se utilicen para monitorear y evaluar la ejecución de la actividad contratada. También, la información referente a los sistemas automatizados que se utilicen para tomar o apoyar decisiones que afecten su acceso a las tareas contratadas, sus ingresos, sus condiciones de salud y seguridad y su situación contractual, incluida la restricción, suspensión o cancelación de su cuenta.

Los contratantes digitales de servicios podrán entregar esta información en formato electrónico y se abstendrán de recaudar, administrar o tratar de cualquier forma datos personales de los contratistas, salvo que estén directamente relacionados con la ejecución del contrato.

**ARTÍCULO X. Supervisión humana de los sistemas automatizados.** Los contratantes digitales de servicios supervisarán y evaluarán periódicamente el impacto que tienen en las condiciones de los contratistas las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones.

Los contratistas digitales de servicios deberán tener acceso permanente y en tiempo real a una persona de contacto, designada por cada contratante digital de servicios, para conocer y aclarar los hechos, circunstancias y motivos que hayan conducido a una decisión que impacte sus condiciones. Un contratista digital de servicios no podrá ser

suspendido, restringido o cancelado de la plataforma o retenida su remuneración injustificadamente.

Los contratantes a que hace referencia el presente título, implementarán políticas de no discriminación que incluyan los términos y condiciones de uso de los canales digitales empleados para la ejecución del contrato.

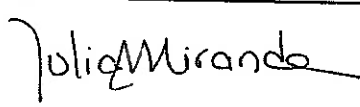
ARTÍCULO X. Ausencia de subordinación. En tanto los contratistas digitales de servicios no son trabajadores dependientes de sus contratantes, aquellos no podrán exigirles el cumplimiento de órdenes, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo. Sin embargo, como medida de dignidad ocupacional, las horas efectivas en que el contratista preste sus servicios o permanezca conectado a disposición del contratante, deberán ser remuneradas de manera diaria, a través de medios digitales que permitan la trazabilidad y en sumas al menos equivalentes, a la remuneración de una hora tasada con base en el salario mínimo legal vigente.

PARÁGRAFO. En caso que, a criterio del contratista digital de servicios, en el marco de su relación contractual se esté configurando subordinación, podrá poner en conocimiento esta situación ante el Ministerio del Trabajo, para que dicha autoridad declare la existencia de un contrato de trabajo.

ARTÍCULO X. Registro de información sobre la contratación digital de servicios. El Ministerio del Trabajo dispondrá de un registro en el que se consignará la información sobre la contratación digital de servicios. Los contratantes que acudan a esta modalidad, deberán poner a disposición del Ministerio la información que sea requerida, de acuerdo con la reglamentación que para tal efecto se expida, dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de la presente ley.

ARTÍCULO X. Reglamentación. El Ministerio del Trabajo en coordinación con el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones reglamentarán lo previsto en el presente título.

Cordialmente,

 <b>Julia Miranda Londoño</b> <b>Representante a la Cámara</b> <b>Partido Nuevo Liberalismo</b>	
---	--

**PROPOSICIÓN ADITIVA**

**Proyecto de Ley 367/2023C 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 un artículo nuevo al texto propuesto para primer debate del proyecto de ley 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"

**ARTÍCULO NUEVO.** Modifícase el artículo 3º de la ley 1636 de 2013, el cual quedará así:

**"ARTÍCULO 3o. CAMPO DE APLICACIÓN.** Todos los desempleados económicamente activos que no cuenten con ingresos y se encuentren en edad de trabajar, pero no hayan alcanzado la edad de pensión, siempre y cuando residan en el país, accederán al Mecanismo de Protección al Cesante, de conformidad con lo establecido por la reglamentación que expida el Gobierno nacional.

Todas las personas que cumplan los requisitos mencionados en el presente artículo tendrán derecho a los siguientes beneficios:

- a. Pago de la cotización al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones sobre un (1) SMMLV,
- b. Transferencias económicas mensuales, en montos que no podrán ser inferiores a la línea de pobreza.
- c. formación gratuita en habilidades para el trabajo y el emprendimiento y
- d. Acompañamiento permanente en el proceso de colocación laboral "

Para acceder a los mencionados beneficios, la persona que solicite acceder al mecanismo deberá haber realizado la prueba de capacidades ocupacionales y haber obtenido el informe de resultados y acciones a seguir por parte del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. En caso de que este informe dictamine necesidades de entrenamiento o reentrenamiento en su perfil laboral, periódicamente el beneficiario debe demostrar mientras recibe los beneficios, avances ante el SENA en la obtención de los resultados propuestos. En todo momento, el beneficiario debe realizar todas las acciones que

25/05/23  
4:25 PM

18 MAY 2023  
16:00 H  
Camelo

resulten necesarias para dar continuidad a su proceso de colocación laboral, en el marco del servicio público de empleo.

Parágrafo. Los ministerios de Trabajo, Educación y Comercio Industria y Turismo realizarán dentro de los seis meses siguientes a la entrada en vigor de la presente ley todas las gestiones necesarias a fin de construir un mecanismo que caracterice periódica y detalladamente la demanda insatisfecha de habilidades y competencias laborales en Colombia.

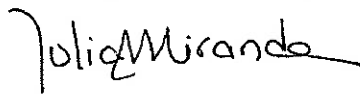
Con base en estos hallazgos, el Gobierno Nacional generará y actualizará programas de formación para el trabajo al interior del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), los cuáles serán base de los procesos para el entrenamiento y reentrenamiento de población cesante, y estarán dirigidos a mejorar perfiles laborales específicos, actualizar conocimientos y habilidades o a adquirir otros perfiles laborales, así como a generar habilidades para la postulación a vacantes. La participación satisfactoria en estos programas conllevará certificación oficial de competencias.

Parágrafo 2. El acompañamiento a la colocación laboral incluirá la remisión virtual y/o presencial de hojas de vida y otra documentación requerida, para aquellos postulantes que lo necesiten.

Parágrafo 3. Dentro de los seis meses posteriores a la entrada en vigor de la presente ley, el Gobierno Nacional reglamentará los diferentes aspectos relacionados con el mecanismo de protección al cesante.

Parágrafo 4. Las cajas de compensación familiar, a través de la entidad asociativa correspondiente, diseñarán y pondrán en funcionamiento a más tardar dentro del mismo término señalado en el parágrafo anterior, un sistema único de información que deberá ser interoperable por todas ellas y por aquellas entidades que ejercen roles específicos en el funcionamiento ordinario del mecanismo".

Cordialmente,

 <b>Julia Miranda Londoño</b> <b>Representante a la Cámara</b> <b>Partido Nuevo Liberalismo</b>	
---	--



**PROPOSICIÓN ADITIVA**

**Proyecto de Ley 367/2023C 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"**

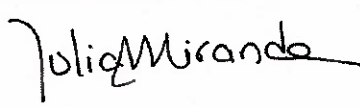
Adiciónese un artículo nuevo al texto propuesto para primer debate del proyecto de ley 367 de 2023 - Cámara "Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, ley 50 de 1990, la ley 789 de 2002 y otras normas laborales"

**ARTÍCULO NUEVO.** Modifíquese el párrafo 2 del artículo 204 de la ley 100 de 1992, el cual quedará así:

"PARÁGRAFO 2o. Para el cálculo de la base de cotización de los trabajadores independientes, el Gobierno Nacional reglamentará un sistema de presunciones de ingreso con base en información sobre el nivel de educación, la experiencia laboral, las actividades económicas, la región de operación y el patrimonio de los individuos. Las cotizaciones a salud se sujetarán a los siguientes gradientes:

- A. Los trabajadores independientes con ingresos inferiores o iguales a 1,25 salarios mínimos mensuales, cotizarán a salud el 0,8%;
- B. Los que tengan ingresos superiores a 1,25 y hasta de 5 salarios mínimos mensuales, aportarán el 3,2%
- C. Los que tengan ingresos superiores a 5 salarios y hasta de 12,5 salarios mínimos mensuales, el 7,2% Y
- D. Los que cuenten con ingresos superiores a 12,5 salarios mensuales, con un aporte del 10,4%".

Cordialmente,

 <b>Julia Miranda Londoño</b> Representante a la Cámara Partido Nuevo Liberalismo	
---	--

25/05/23  
4:25M

18 MAY 2023  
16:00 h  
Carreo

## PROPOSICIÓN

### Proyecto de Ley 367/2023C 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"**

Modifíquese el artículo 20 del texto propuesto para primer debate del proyecto de ley 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 trabajo, ley 50 de 1990, la ley 789 de 2002 y otras normas laborales" el cual quedará de la siguiente manera:

ARTÍCULO 20. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN.

4-El trabajo en domingo o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

2-Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.


3-Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 161 literal c) del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres o más domingos durante el mes calendario.

**Parágrafo 2: En los casos en que el trabajador esté vinculado a una micro, pequeña o mediana empresa, cuyo objeto social requiera desarrollar trabajo durante el fin de semana, los recargos a los que se refiere el primer inciso de este artículo, serán del 50% sobre el salario ordinario.**



JULIA MIRANDA LONDOÑO  
Representante a la Cámara por Bogotá  
Partido Nuevo Liberalismo



18 MAY 2023  
16:00 h  
Cámara

25/05/23  
4:20

## **JUSTIFICACIÓN**

El incremento en los recargos dominicales se suma a la reconfiguración de la jornada diurna y nocturna que incrementará los costos del trabajo ordinario y suplementario, así como al incremento de las indemnizaciones. Son costos acumulativos que no necesariamente se coordinan con el comportamiento de la productividad laboral y pueden resultar nocivos para la generación de empleo y emprendimiento en el país. Especialmente, para aquellas empresas micro, pequeñas y medianas (MIPYMES), que cuentan con menores márgenes de maniobra. Es con esta intención y teniendo en cuenta que se requiere apoyar decididamente la formalización de los sectores con menor posibilidad tanto de los empresarios como de los trabajadores, que se propone una medida diferencial, apostando por establecer el recargo dominical en el cincuenta por ciento sobre el salario ordinario, para aquellos trabajadores vinculados a Mipymes, cuyo objeto social requiera el desarrollo de trabajo durante el fin de semana, como pueden ser aquellos trabajos ligados a las industrias culturales, artísticas y del entretenimiento o aquellos contratados para desempeñarse en pequeños establecimientos comerciales, tiendas de barrio o pequeñas superficies.

PROPOSICIÓN

Proyecto de Ley 367/2023C 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"

Modifíquese el artículo 6 del texto propuesto para primer debate del proyecto de ley 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 trabajo, ley 50 de 1990, la ley 789 de 2002 y otras normas laborales" el cual quedará de la siguiente manera:

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

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

1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO

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

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

Quando el contrato de trabajo se celebre por un término superior inferior a un (1) año, las partes podrán prorrogarlo el número de veces que estimen convenientes.

Si con 30 días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, este se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado, sin que este supere el plazo establecido en este artículo.

Quando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla los requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

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

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

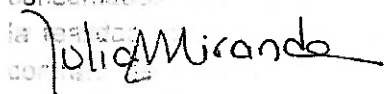
El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender.

18 MAY 2023  
Comzo  
16:00

251051423  
4.20

Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, -o cuando una vez finalice la obra o labor contratada el trabajador continúe prestando sus servicios, la duración del contrato será indefinida desde el momento en que culmine la respectiva obra o labor. ~~el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.~~

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



**JULÍA MIRANDA LONDOÑO**  
Representante a la Cámara por Bogotá  
Partido Nuevo Liberalismo

#### **Justificación**

Se recomienda morigerar las consecuencias de no preavisar la terminación del contrato de obra o labor antes de finalizar la última prórroga ya que debe haber justificación clara del límite temporal pactado y de una voluntad tácita de ambas partes, la cual perfectamente puede generarse por error o descuido de aquellas, no sería deseable ni proporcionado generar un conflicto laboral sobre los términos de obligaciones y derechos ya cumplidos o consumados. Esa presunción no materializa necesariamente el principio de supremacía de la realidad sobre las formas. En ese caso, una previsión ecuanime puede indicar que el contrato se transformará en indefinido, de modo que operará bajo dicho régimen en adelante.

Por otra parte, se considera que establecer la posibilidad de prorrogar indefinidamente un contrato inferior a un año es un desincentivo a la estabilidad laboral. Si ha de permitirse esta posibilidad, la cual puede llegar a asemejarse en la práctica un contrato indefinido, debe generarse un estímulo a que la contratación inicial tenga un carácter prolongado a fin de evitar que se genere una sucesión de contratos precarios, lo cual riñe directamente con el espíritu de este artículo y de la reforma en general.

## PROPOSICIÓN

### Proyecto de Ley 367/2023C 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"

Modifíquese el artículo 21 del texto propuesto para primer debate del proyecto de ley 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" el cual quedará de la siguiente manera:

**ARTÍCULO 21** Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

#### **ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN.**

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.
2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 161 literal c) del Código Sustantivo del Trabajo.

**Parágrafo.** Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres o más de estos durante el mes calendario.

**Parágrafo segundo.** Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio". Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo.

**Parágrafo:** La remuneración del trabajo en día de descanso tendrá un recargo del 50% para trabajadores que desarrollen sus labores en micro, pequeñas y medianas empresas, así como en aquellas unidades productivas cuyo objeto social requiera de trabajo dominical y/o festivo o esté relacionado con el sector salud.

~~Parágrafo transitorio. Implementación Gradual. El recargo del 100% de que trata este artículo, podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:~~

25/05/23  
425P

18 MAY 2023  
16:00 hr  
Cameo

~~A partir de julio de 2024, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o de fiesta a 80%.~~

~~A partir de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a 90%.~~

~~A partir de julio de 2026, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio o día de fiesta en los términos de este artículo.~~

~~Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador se acoja al recargo del 100%.~~

**JULIA MIRANDA LONDOÑO**  
Representante a la Cámara por Bogotá  
Partido Nuevo Liberalismo

#### **JUSTIFICACIÓN**

El incremento en los recargos dominicales se suma a la reconfiguración de la jornada diurna y nocturna que elevará los costos del trabajo ordinario y suplementario, así como al incremento de las indemnizaciones. Son costos acumulativos que no necesariamente se coordinan con el comportamiento de la productividad laboral y pueden resultar nocivos para la generación de empleo y emprendimiento en el país. Especialmente, para aquellas empresas micro, pequeñas y medianas (MIPYMES), que cuentan con menores márgenes de maniobra. Es con esta intención y teniendo en cuenta que se requiere apoyar decididamente la formalización de los sectores con menor posibilidad tanto de los empresarios como de los trabajadores, que se propone una medida diferencial, apostando por establecer el recargo dominical en el cincuenta por ciento sobre el salario ordinario, para aquellos trabajadores vinculados a Mipymes, cuyo objeto social requiera el desarrollo de trabajo durante el fin de semana, como pueden ser aquellos trabajos ligados a las industrias culturales, artísticas y del entretenimiento o aquellos contratados para desempeñarse en pequeños establecimientos comerciales, tiendas de barrio, pequeñas superficies y empresas vinculadas a la prestación del servicio de salud.