

Bogotá, 30 de mayo de 2023

Honorable Representante:
AGMETH JOSE ESCAF TIJERINO
Presidente
Comisión VII Constitucional Permanente
Ciudad.

JATV
30 MAY 2023
10:45am

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Modifíquese lo dispuesto en el artículo 12 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*”, propuesto en la ponencia alternativa radicada por el H.R Víctor Manuel Salcedo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 12. *Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:*

ARTÍCULO 115. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES O DESPIDO

CON JUSTA CAUSA: *En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar un contrato de trabajo con justa causa, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad del trabajador y trabajadora, presunción de inocencia, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:*

- 1. Comunicación formal de la apertura del proceso a la persona a quien se imputan las conductas.*
- 2. La formulación de los cargos **imputados** al trabajador.*
- 3. El traslado al trabajador de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.*
- 4. La indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.*

5. *El pronunciamiento definitivo mediante un acto motivado.*
6. *La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato.*
7. *Revisión de la decisión.*

Parágrafo 1. *La pretermisión de este procedimiento torna el despido injustificado.*

Parágrafo 2. *Este procedimiento no tiene que ser agotado si la causa de terminación del contrato es la consagrada en el numeral 14 del literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.*

Parágrafo 3. *Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato.*

Parágrafo 4. *El trabajador o trabajadora con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.*

Cordialmente,


GERMÁN ROGELIO ROZO ANÍS
Representante a la Cámara
Departamento de Arauca

Bogotá, 30 de mayo de 2023

Honorable Representante:
AGMETH JOSE ESCAF TIJERINO
Presidente
Comisión VII Constitucional Permanente
Ciudad.

J. 4ten
30 MAY 2023
JMHO

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Modifíquese lo dispuesto en el **artículo 8 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”,** propuesto en la ponencia alternativa radicada por el H.R Víctor Manuel Salcedo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 8. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA. *Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:*

a) *Amparadas por el fuero sindical, esto es, las personas amparadas por el fuero sindical como fundadores y adherentes, miembros de las juntas directivas y subdirectivas de las organizaciones sindicales, de los comités seccionales por el tiempo que duren en éstos, los miembros de la comisión de reclamos todos en los términos que determinan las normas del presente Código.*

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

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

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

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


Parágrafo 1: Para que surta efectos el despido por justa causa de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en los literales a), y c); **y d.**, se requerirá adicionalmente de una autorización ante la autoridad administrativa o judicial, así: en el caso del literal a), ante el juez del trabajo; en el **los** del literales c) **y d.**, ante el Inspector del Trabajo o en sede judicial mediante proceso abreviado. En los demás eventos no se requerirá autorización previa, pero se sancionará judicialmente cuando se evidencie un despido discriminatorio de conformidad con el parágrafo del artículo 66 del presente código.

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

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

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

Cordialmente,


GERMÁN ROGELIO ROZO ANIS
Representante a la Cámara
Departamento de Arauca

Bogotá, 30 de mayo de 2023

Honorable Representante:
AGMETH JOSE ESCAF TIJERINO
Presidente
Comisión VII Constitucional Permanente
Ciudad.

[Handwritten signature]
30 MAY 2023
[Handwritten initials]

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Modifíquese lo dispuesto en el artículo 18 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*”, propuesto en la ponencia alternativa radicada por el H.R Víctor Manuel Salcedo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 18. *Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:*

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

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

Se establecen las siguientes excepciones:

a) *En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, o en aquellas que impliquen disminución de la expectativa de vida*

saludable del trabajador, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.

b) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 p. m.

2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 p. m.


c) El empleador y trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

d. ~~Flexibilidad para personas trabajadoras con responsabilidades familiares de cuidado. Al respecto remitirse a lo regulado en el artículo 65 de la presente ley.~~ **En lo relacionado con la flexibilidad para personas trabajadoras con responsabilidades familiares de cuidado, se aplicará lo dispuesto en el artículo 65 de la presente Ley.**

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

Cordialmente,


GERMÁN ROGELIO ROZO ANIS
Representante a la Cámara
Departamento de Arauca

Bogotá, 30 de mayo de 2023

Honorable Representante:
AGMETH JOSE ESCAF TIJERINO
Presidente
Comisión VII Constitucional Permanente
Ciudad.

127V
30 MAY 2023
11:01am

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Modifíquese lo dispuesto en el artículo 36 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”*, propuesto en la ponencia alternativa radicada por el H.R Víctor Manuel Salcedo, el cual quedará así:

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

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

1. *Concurrencia en los aportes al Sistema General de Seguridad Social: Dadas las características especiales de la actividad y de la prestación de los servicios, los trabajadores digitales autónomos en servicios de reparto o entrega y las empresas gestoras de plataformas digitales para reparto o entrega concurrirán ~~en partes iguales~~ en el pago de los aportes a salud y pensión, **correspondiendo el pago del 70% a cargo de las empresas gestoras de plataformas digitales y el 30% a cargo de los trabajadores digitales autónomos**. En ningún caso, dicha concurrencia varía la condición de trabajadores autónomos digitales ya definida.*
2. *Cálculo del IBC para las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral: Las cotizaciones al sistema de seguridad social integral de los trabajadores a que se refiere este artículo se realizará tomando como ingreso base de cotización (IBC) el 40% del total de los ingresos efectivos mensuales obtenidos por el trabajador a través de la plataforma digital de reparto o*

entrega respectiva, aun cuando éstos sean inferiores a un (1) salario mínimo mensual legal vigente.

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

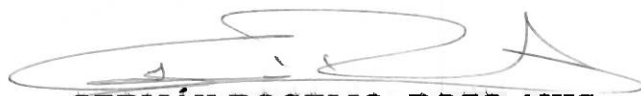
Parágrafo 1. *La afiliación a los diferentes subsistemas se realizará mediante el diligenciamiento de los formularios que para tal efecto defina el Ministerio de Salud y Protección Social, los cuales podrán ser físicos o electrónicos, donde se deben señalar, como mínimo, los datos del trabajador autónomo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

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

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

Parágrafo transitorio: *las disposiciones contenidas en este artículo comenzarán a regir ~~el año~~ a los seis (6) meses siguiente de la promulgación de esta Ley y una vez el gobierno nacional cumpla con las obligaciones señaladas en los dos parágrafos anteriores.*

Cordialmente,



GERMÁN ROGELIO ROZO ANIS
Representante a la Cámara
Departamento de Arauca

Bogotá, 30 de mayo de 2023

Honorable Representante:
AGMETH JOSE ESCAF TIJERINO
Presidente
Comisión VII Constitucional Permanente
Ciudad.

JNTV
30 MAY 2023
11:00am

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Modifíquese lo dispuesto en el **artículo 17 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”, propuesto en la ponencia alternativa radicada por el H.R Victor Manuel Salcedo, el cual quedará así:**

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

ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las ~~ocho~~ **siete** horas (8-**7**:00 p. m.).

2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las ~~ocho~~ **siete** horas (8-**7**:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).

Parágrafo primero. ~~Cuando la tasa de informalidad laboral se encuentre por debajo del 45% y el desempleo por debajo del 9% certificados por el DANE para el 30 de noviembre del respectivo año, la jornada laboral nocturna del año siguiente empezará a partir de las 07:01 p.m. A su vez, si las respectivas tasas de desempleo e informalidad laboral reflejan un incremento por encima de los niveles anteriormente enunciados para el 30 de noviembre del respectivo año, certificados por el DANE, la jornada nocturna del año siguiente empezará a regir a partir de las 08:01 p.m.~~ **Implementación Gradual. A partir de la entrada en vigencia de la presente ley, se tendrá en cuenta la siguiente implementación gradual:**

Transcurrido el primer (1) año contado a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, la jornada nocturna iniciará a partir de las ocho (8:00 p.m.). Transcurrido el segundo (2) año contado a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, se aplicará plenamente el horario contemplado en los numerales primero y segundo del presente artículo.

Parágrafo segundo. Cuando la tasa de desempleo se encuentre igual o por debajo del 9% según certificación emitida por el DANE para el 30 de noviembre del respectivo año, la jornada laboral nocturna del año siguiente empezará a partir de las 06:01 p.m.

Cordialmente,



GERMÁN ROGELIO ROZO ANIS
Representante a la Cámara
Departamento de Arauca

Bogotá D.C., 30 de abril de 2023

JNTVI
13 0 MAY 2023
11:23am

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

Asunto: proposición modificatoria al texto de ponencia para primer debate del Proyecto de Ley 367/23 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". Para la ponencia de la HR. María Fernanda Carrascal.

Cordial saludo.

Con sustento en la Ley Quinta de 1992 "Por medio de la cual se expide el Reglamento del Congreso; el Senado y La Cámara de Representantes", en su sección 5, artículo 114, presentamos la siguiente proposición modificatoria.

Proposición Modificatoria al Artículo 8 de la ponencia de 1er debate del Proyecto de Ley 367/23 Cámara el cual quedará así.

ARTÍCULO 8. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA. Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:

- a) Amparadas por el fuero sindical, esto es, las personas amparadas por el fuero sindical como fundadores y adherentes, miembros de las juntas directivas y subdirectivas de las organizaciones sindicales, de los comités seccionales por el tiempo que duren en éstos y hasta por seis meses más, los miembros de la comisión de reclamos todos en los términos que determinan las normas del presente Código o en disposiciones convencionales.
- b) Amparadas por el fuero de estabilidad ocupacional reforzada, entendida la discapacidad como lo establece la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y la Ley 1618 de 2013, **de acuerdo con los límites y requisitos desarrollados jurisprudencialmente por las altas Cortes del país.**

- 11/16
MUES: 1
- c) Mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta misma protección procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud.
 - d) Pre pensionados, **siguiendo con los límites y requisitos desarrollados jurisprudencialmente por las altas Cortes del país**, es decir, a quienes les falten tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización, o cuando teniendo las semanas requeridas le falte igual tiempo para cumplir la edad pensional.
 - e) Fuero Circunstancial, esto es, las personas directamente beneficiarias de un proceso de negociación colectiva, desde la presentación del pliego de peticiones y hasta la fecha en que finalice el conflicto colectivo.

Parágrafo 1. Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en los literales a), c) y d)-, se requerirá adicionalmente de una autorización ante la autoridad administrativa o judicial, así: en el caso del literal a), ante el juez del trabajo; en el del literal c) y d) ante el Inspector del Trabajo; en el del literal e) no se requerirá autorización pero solo podrán despedirse por justa causa. En los demás eventos no se requerirá autorización previa, pero se sancionará judicialmente cuando se evidencie un despido discriminatorio, de conformidad con el parágrafo del artículo 66 del presente código.

Parágrafo 2. Para la terminación de los contratos de las personas contempladas en el literal b, c y d de este artículo, que fueron vinculados conociéndose su condición y si dicha circunstancia fue consignada expresamente en el contrato de trabajo, no se requerirá de la autorización contemplada en este artículo para terminar el contrato de trabajo con justa causa, o por una de las causales contempladas en el artículo 61 del Código sustantivo del trabajo. Si la persona que fue vinculada con alguna de estas condiciones considera que el motivo de la terminación del contrato de trabajo fue discriminatorio, podrá acudir ante la justicia.

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

adicional de seis (6) meses de salario, junto con los montos adicionales que correspondan para garantizar el pago por el mismo tiempo de aportes a seguridad social en salud, riesgos laborales y pensiones en compensación.

Parágrafo 4. El Gobierno Nacional dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de la presente ley, deberá reglamentar el trámite de autorización para la terminación de los contratos de las personas contempladas en los literales b), c) y d) del presente artículo.

Gracias por su atención.

Atentamente.


JUAN CAMILO LONDOÑO BARRERA
Representante a la Cámara por Antioquia

Bogotá D.C., 30 de abril de 2023

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

130 MAY 2023
11:22 am

Asunto: proposición modificatoria al texto de ponencia para primer debate del Proyecto de Ley 367/23 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". Para la ponencia de la H.R. Maira Fernanda Carrascal.

Cordial saludo.

Con sustento en la Ley Quinta de 1992 "Por medio de la cual se expide el Reglamento del Congreso; el Senado y La Cámara de Representantes", en su sección 5, artículo 114, presentamos la siguiente proposición modificatoria.

Proposición Modificatoria al Artículo 5 de la ponencia de 1er debate del Proyecto de Ley 367/23 Cámara.

ARTÍCULO 5. Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 47. EL CONTRATO LABORAL INDEFINIDO. Los trabajadores y trabajadoras serán vinculados **principalmente** mediante contrato de trabajo a término indefinido.

Excepcionalmente De forma complementaria podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o, para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras no sea terminado conforme las causales establecidas en la legislación. El trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso de treinta (30) días naturales para que el empleador lo reemplace.

Parágrafo 1. El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por causa imputable al empleador, caso en el cual el trabajador podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y

Carrera 7 No. 8 - 68 Oficina 623B - Edificio Nuevo del Congreso - Bogotá

(601) 390.40.50 Ext. 3614 - 3615

✉ juan.londono@camara.gov.co



@camilolondono13

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

Gracias por su atención.

Atentamente.



JUAN CAMILO LONDOÑO BARRERA
Representante a la Cámara por Antioquia

Bogotá D.C., 30 de abril de 2023

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

J. T. V.
30 MAY 2023
11:23am

Asunto: proposición modificatoria al texto de ponencia para primer debate del Proyecto de Ley 367/23 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". Para la ponencia de la H.R. Maira Fernanda Carrascal.

Cordial saludo.

Con sustento en la Ley Quinta de 1992 "Por medio de la cual se expide el Reglamento del Congreso; el Senado y La Cámara de Representantes", en su sección 5, artículo 114, presentamos la siguiente proposición modificatoria.

Proposición Modificatoria al Artículo 51 de la ponencia de 1er debate del Proyecto de Ley 367/23 Cámara, el cual quedará así:

ARTÍCULO 51. JORNADA FLEXIBLE PARA PERSONAS TRABAJADORAS CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES DEL CUIDADO. Las partes podrán acordar jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo flexibles apoyadas por la tecnología, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores hijos e hijas menores de edad, personas en condición de discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales y **que el trabajador en debida forma compruebe que se traten de personas de su grupo familiar.**

El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo.

Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y este estará obligado a otorgar una respuesta en un término de diez (10) hábiles, aceptándola e indicando el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo

pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación y comprobantes correspondientes que impiden la aceptación de la misma.

Gracias por su atención.

Atentamente.



JUAN CAMILO LONDOÑO BARRERA
Representante a la Cámara por Antioquia

Bogotá, 30 de mayo de 2023

Honorable Representante:
AGMETH JOSE ESCAF TIJERINO
Presidente
Comisión VII Constitucional Permanente
Ciudad.

JMV
13 0 MAY 2023
10:44am

PROPOSICIÓN ADITIVA

Adiciónese un NUEVO artículo al **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"**, propuesto en la ponencia alternativa radicada por el H.R Víctor Manuel Salcedo, el cual quedará así:

ARTÍCULO NUEVO. GARANTÍAS PARA LA VIVIENDA DEL TRABAJADOR RURAL QUE RESIDE EN EL LUGAR DE TRABAJO Y SU FAMILIA. *Entendiendo que es responsabilidad del Estado garantizar y proporcionar a los trabajadores y trabajadoras rurales agua potable y el acceso a servicios sanitarios, 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. *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.*

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 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,



GERMÁN ROGELIO ROZO ANÍS
Representante a la Cámara
Departamento de Arauca

Bogotá, 30 de mayo de 2023

Honorable Representante:
AGMETH JOSE ESCAF TIJERINO
Presidente
Comisión VII Constitucional Permanente
Ciudad.

far/VI/
30 MAY 2023
JO:440m

PROPOSICIÓN ADITIVA

Adiciónese un NUEVO artículo al **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”,** **propuesto en la ponencia alternativa radicada por el H.R Víctor Manuel Salcedo, el cual quedará 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,



GERMÁN ROGELIO ROZO ANÍS
Representante a la Cámara
Departamento de Arauca

Bogotá, 30 de mayo de 2023

Honorable Representante:
AGMETH JOSE ESCAF TIJERINO
Presidente
Comisión VII Constitucional Permanente
Ciudad.

[Handwritten signature]
30 MAY 2023
10:46am

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Modifíquese lo dispuesto en el artículo 10 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”**, propuesto en la ponencia alternativa radicada por el H.R Víctor Manuel Salcedo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 10. *El numeral 1 del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:*

ARTICULO 65. INDEMNIZACIÓN POR FALTA DE PAGO.

1. Si a la terminación del contrato de trabajo, el empleador, ~~obrando de mala fe~~, no paga al trabajador los salarios y prestaciones legales que le adeude, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, deberá pagar al trabajador o trabajadora, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo hasta cuando se verifique el pago, a menos que demuestre que actuó de buena fe.

(...)

Cordialmente,



GERMÁN ROGELIO ROZO ANÍS
Representante a la Cámara
Departamento de Arauca

Bogotá, 30 de mayo de 2023

Honorable Representante:
AGMETH JOSE ESCAF TIJERINO
Presidente
Comisión VII Constitucional Permanente
Ciudad.

fathy
30 MAY 2023
10:40am

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Modifíquese lo dispuesto en el **artículo 5 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"**, propuesto en la ponencia alternativa radicada por el H.R Víctor Manuel Salcedo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 5. *Modifíquese el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:*


ARTÍCULO 45. EL CONTRATO LABORAL INDEFINIDO. *Los trabajadores y trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido.*

*Excepcionalmente podrán celebrarse contratos de **trabajo** ya sea por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o, para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.*

El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras no sea terminado conforme las causales establecidas en la legislación. El trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso de treinta (30) días naturales para que el empleador lo reemplace.

Parágrafo 1. *El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por causa imputable al empleador, caso en el cual el trabajador podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y perseguir judicialmente el pago de la indemnización a la que tendría derecho en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador.*

Cordialmente,


GERMÁN ROGELIO ROZO ANIS
Representante a la Cámara
Departamento de Arauca

