

JUAN SAMY MERHEG MARÚN
Senador de la República

Recibido:
15 mayo - 2023.
Hora: 3:27 pm
Firma: Digital.
Heaveni

Bogotá D.C., 15 de mayo de 2023

Doctor

RICARDO ALFONSO ALBORNOZ BARRETO

Secretario Comisión Séptima Constitucional Permanente

H. Cámara de representantes

Respetado secretario,

De manera atente me permito radicar dos (2) proposición para el 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"*.

1. La primera Proposición tiene como finalidad, agregar un artículo nuevo, para que el Gobierno Nacional implementar líneas de crédito para emprendimientos juveniles rurales con tasas compensadas y recursos condonables de acuerdo con la reglamentación que para el efecto expida el gobierno nacional, dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de la presente ley.

El apoyo para esta implementación se financiará con cargo a los recursos del presupuesto general de la nación, sección ministerio del trabajo.

2. La segunda Proposición tiene como finalidad, agregar un artículo nuevo, para la plena realización efectiva de la judicatura Ad-Honorem, podrán de manera progresiva incluir dentro de sus gastos de funcionamiento un rubro que tendrá como finalidad el reconocimiento de un subsidio mensual para los estudiantes que



AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

JUAN SAMY MERHEG MARÚN
Senador de la República

realicen esta modalidad de judicatura, haciendo uso del principio de sostenibilidad fiscal, la dignidad humana, la seguridad social y el mínimo vital que deben garantizarse en el estado social de derecho.

Cordial Saludo,

JUAN SAMY MERHEG MARÚN
Senador de la República



AQUIVIVE LA DEMOCRACIA

JUAN SAMY MERHEG MARÙN
Senador de la República

PROPOSICIÓN

Artículo nuevo al Proyecto de Ley número 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”* así:

ARTÍCULO NUEVO. SUBSIDIO DE PRÁCTICAS. *Las entidades autorizadas para la plena realización efectiva de la judicatura Ad-Honorem, podrán de manera progresiva incluir dentro de sus gastos de funcionamiento un rubro que tendrá como finalidad el reconocimiento de un subsidio mensual para los estudiantes que realicen esta modalidad de judicatura, haciendo uso del principio de sostenibilidad fiscal, la dignidad humana, la seguridad social y el mínimo vital que deben garantizarse en el estado social de derecho.*

El pago del subsidio no será inferior a 1 SMLMV y su pago será soportado con el respectivo informe de los objetivos asignados como cumplimiento obligatorio de las funciones de sus prácticas jurídicas que su jefe inmediato autorice y esto no será constitutivo de salario.

Ninguna entidad será excluida de la responsabilidad de afiliación a la ARL de los judicantes, esto seguirá de la misma forma como la ley lo ha establecido.

Es responsabilidad de la entidad la cual es beneficiaria de las funciones prestadas por parte del judicante Ad-Honorem, de incluir dentro de los gastos de funcionamiento el rubro que será destinado para dicho subsidio y realizar el respectivo pago.

Las entidades autorizadas para la prestación del servicio de judicatura Ad-Honorem, tendrán la responsabilidad del proceso de implementación o adaptación de este beneficio económico y de la misma manera garantizar el cumplimiento efectivo del mismo a cargo de las oficinas financieras de cada entidad.

Recibí:
15 mayo 2023
Hora: 3:28 p.m.
Jhon Digital

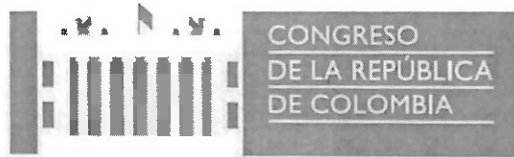


AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

JUAN SAMY MERHEG MARÚN
Senador de la República

El Gobierno nacional en un término de tres meses reglamentará las disposiciones a fin de dar cumplimiento al presente artículo.

JUAN SAMY MERHEG MARUN
Senador de la República



Bogotá, D.C, 28 de abril de 2023

Señores:
COMISIÓN SÉPTIMA
Cámara de Representantes

Asunto: PROPOSICIÓN MODIFICATIVA AL ARTÍCULO 40 DEL PROYECTO DE LEY 367 "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"

Cordial saludo honorables representantes,


Respetuosamente, me permito someter a consideración de la honorable comisión séptima económicas de la Cámara de Representantes, la siguiente proposición modificativa al proyecto de ley en mención:

ARTÍCULO 40. ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO. Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico. El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión de las obligaciones laborales. Puede ejercer la violencia cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, familiares o conocidos.

Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo. El Ministerio del Trabajo regulará, vigilará y sancionará su incumplimiento.

El Gobierno Nacional dará cumplimiento a las medidas contempladas en el artículo 12 de la Ley 1257 de 2008.


- 2 MAY 2023
09:00



Parágrafo 1. El Ministerio de Trabajo en el termino de un año desde la entrada en vigencia de la presente ley, reglamentará los protocolos, comités, herramientas y mecanismos en pro de garantizar la eliminación de violencia y acoso (en las relaciones de trabajo) en el mundo (campo laboral) de trabajo

De los Honorables Congresistas,

A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Jaime Raúl Salamanca Torres', is written over a circular stamp. The signature is fluid and cursive.

JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES
Representante a la Cámara por Boyacá
Partido Alianza Verde

JUSTIFICACIÓN

La reglamentación de protocolos generales, formación de comités y creación de herramientas o mecanismos que tengan como fin eliminar la violencia y acoso en lo concerniente a las relaciones de trabajo, tiene como piedra angular la línea de cambio propuesta por el Gobierno Nacional.

Bajo este entendido es importante señalar que las relaciones de trabajo, si bien parten de un punto de desigualdad en lo concerniente a la superioridad del empleador frente al trabajador, se regulan desde el reconocimiento del derecho laboral y de la seguridad social. En Colombia las cifras de acoso y violencia laboral, se despliegan en diferentes tipos, resultando categorías que pasan los límites de afectación a la dignidad humana, por ejemplo, acoso o violencia sexual laboral.

A corte del primer semestre de 2022 se han registrado 1.400 casos de acoso laboral, que de por sí, solo representan lo reportado formalmente ante las oficinas regionales o municipales del Ministerio del Trabajo; fuera del procedimiento administrativo y sancionatorio institucional quedan los casos que pueden superar significativamente las cifras estadísticas oficiales.

Por otro lado, aún mas gravosas son las cifras que reporta el acoso de una u otra forma mutada en la categoría *sexual laboral*; Las conductas de acoso sexual en el trabajo más comunes en Colombia son solicitudes o presión para tener sexo (82%), intento y ocurrencia de acto sexual (79%), correos electrónicos y mensajes de texto vía celular (72%) y contacto físico consentido que se pasa del límite (72%). La mayoría de las víctimas son mujeres, el 41% de estas prefieren manejar la situación por ellas mismas, al temer que por denunciar pueden perder su trabajo.

Ha de destacarse que cada uno de los protocolos generales, formación de comités y creación de herramientas o mecanismos que tengan como fin eliminar la violencia y acoso en lo concerniente a las relaciones de trabajo, deberán tener como prioridad el aspecto de inclusión frente a poblaciones provenientes de contextos vulnerables, por ejemplo, comunidades LGTBIQ+

Fuentes

https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafi/ubsrEu/content/resultados-encuesta-acoso-sexual-en-el-ambiente-laboral/285859

Bogotá, D.C., 30 de abril de 2023

Señores:

COMISIÓN SÉPTIMA

Cámara de Representantes

Asunto: PROPOSICIÓN MODIFICATIVA AL ARTÍCULO 37 DEL PROYECTO DE LEY 367 "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"

Cordial saludo honorables representantes,

Respetuosamente, me permito someter a consideración de la honorable comisión séptima económicas de la Cámara de Representantes, la siguiente proposición modificativa al proyecto de ley en mención:

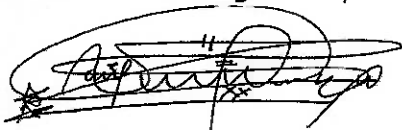
ARTÍCULO 37. Adiciónense los numerales 13 y 14 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

ARTÍCULO 57. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR. Son obligaciones especiales del empleador:


13. Implementar ajustes razonables para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio de sus derechos, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas vinculadas con discapacidad puedan acceder y mantener su trabajo.

14. Implementar acciones guiadas por el Servicio Público de Empleo **en un término de 6 meses** para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, e incentivar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, personas LGBTIQ+, comunidades étnicas, entre otros grupos en condición de vulnerabilidad.

De los Honorables Congresistas,



JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES
Representante a la Cámara por Boyacá
Partido Alianza Verde


- 2 MAY 2023
09:00 / 16



JUSTIFICACIÓN

La implementación de acciones referentes al acceso a oportunidades y servicios no debe prolongarse en el tiempo siendo incierta, por el contrario, al tratarse de derechos del trabajador o trabajadora, que pueden ver su menoscabo y vulneración en cualquier circunstancia, siendo directamente proporcionales a los derechos fundamentales, la función pública deberá actuar de conformidad con los principios de celeridad e inmediatez, cerrando en el menor tiempo razonablemente posible brechas de desigualdad e inequidad.

Dejar a la deriva cualquier tipo de reglamentación supone como en la constituyente, que, en múltiples casos de delegación al congreso de la república, entre ellos el código sustantivo del trabajo, se quedó al pendiente hasta el día de hoy, la facultad arbitraria que representaría a largo plazo el menoscabo de derechos del trabajador.

Fuentes:

Concepto 469331 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

Bogotá, D.C, 30 de abril de 2023

Señores:

COMISIÓN SÉPTIMA

Cámara de Representantes

Asunto: PROPOSICIÓN MODIFICATIVA AL ARTÍCULO 32 DEL PROYECTO DE LEY 367 "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"

Cordial saludo honorables representantes,

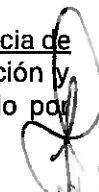
Respetuosamente, me permito someter a consideración de la honorable comisión séptima económicas de la Cámara de Representantes, la siguiente proposición modificativa al proyecto de ley en mención:

ARTÍCULO 32. 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.
- 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.
- 4) Si el Ministerio del Trabajo autoriza el despido, el trabajador o trabajadora tiene derecho a recibir una indemnización equivalente a la contemplada en el artículo 64 de este Código.
- 5) La persona ingresará a la ruta de empleabilidad del Servicio Público de Empleo.

Parágrafo. El Ministerio del Trabajo, en un plazo de seis (6) meses desde la entrada en vigencia de la presente ley, reglamentará un seguro de desempleo por automatización o modernización y una forma de continuidad en la cotización de la seguridad social del trabajador afectado por este proceso.


- 2 MAY 2023
OP. 0011



De los Honorables Congresistas,

A handwritten signature in black ink, which appears to read "Jaime Raúl Salamanca Torres". The signature is written in a cursive style and is enclosed within a large, hand-drawn oval.

JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES
Representante a la Cámara por Boyacá
Partido Alianza Verde



JUSTIFICACIÓN

El propósito de la presente proposición con la adición de un inciso al párrafo de este artículo es propender para que la implementación del seguro se realice con la mayor celeridad por parte del gobierno nacional, evitando que se dilate en el tiempo esta implementación.

Bogotá, D.C., 28 de abril de 2023

Señores:

COMISIÓN SÉPTIMA

Cámara de Representantes

Asunto: PROPOSICIÓN MODIFICATIVA AL ARTÍCULO 13 DEL PROYECTO DE LEY 367 "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"

Cordial saludo honorables representantes,

Respetuosamente, me permito someter a consideración de la honorable comisión séptima económicas de la Cámara de Representantes, la siguiente proposición modificativa al proyecto de ley en mención:

ARTÍCULO 13. Adiciónese tres párrafos al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, así:

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

(...)

Parágrafo 1. Las empresas usuarias no podrán celebrar contratos con las empresas de servicios temporales para la atención de actividades y necesidades misionales de la empresa o el establecimiento. ~~Si vencido el plazo estipulado en la ley, la causa originaria del servicio objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, ésta no podrá prorrogar el contrato comercial ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales.~~

Parágrafo 2. Las empresas usuarias podrán contratar con empresas de servicios temporales con el fin llevar a cabo actividades operativas. En el evento en que la empresa usuaria celebre contratos con empresas de servicios temporales para la atención de actividades o necesidades misionales, o para fines diferentes a los señalados en este artículo, o cuando se excedieren los límites temporales fijados en los numerales 1, 2 y 3 de este artículo, se tendrá a la empresa usuaria como verdadera empleadora de los trabajadores en misión y a la empresa de servicios temporales como una simple intermediaria. Si el contrato de trabajo hubiera sido terminado por la empresa de servicio temporal, se tendrá como ineficaz y en consecuencia tendrán derecho a ser reintegrados a la empresa usuaria, sin solución de continuidad.

- 2 MAY 2023

09:00



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

De los Honorables Congresistas,

A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Jaime Raúl Salamanca Torres', is written over a horizontal line. The signature is somewhat stylized and includes a small mark resembling a star or a checkmark at the beginning.

JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES
Representante a la Cámara por Boyacá
Partido Alianza Verde

JUSTIFICACIÓN

Con el fin de salvaguardar la dignificación del trabajador y permitir mayor flujo de contratación, es importante adicionar la posibilidad de que una empresa usuaria contrate con una empresa de servicios temporales actividades netamente operacionales. Como lo establece El artículo 74 de la ley 50 de 1990 « *empresa de servicios temporales aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador.*»

De esta manera se estarían salvaguardando las actividades operativas de las empresas, como de los procesos de las políticas internas, estratégicas, objetivos y metas de la entidad, asegurando su cumplimiento. Dando vida de esta manera a los procesos estratégicos, proyectos y programas, innovación, talento y recursos humanos, servicios financieros y presupuesto, suministro, etc. Dando vida al principio de tercerización laboral se genera mayor impacto social, brindando mayores oportunidades laborales para los trabajadores en misión.

Concluyendo que las empresas temporales, contrataron con las usuarias para procesos guiados en sus actividades misionales, claves y operativos, añadir valor al producto o servicio y prevalecer los procesos críticos de la entidad con base en criterios técnicos anticipadamente definidos. Son a modo de ejemplo: la cadena de producción de bienes y servicios con base en las funciones de la entidad como el proveedor de maquinarias para culminar un producto, el proceso de transporte y venta del mismo.

Y la empresa usuaria contrata con empresas temporales los servicios estratégicos operacionales como lo son la comunicación interna, la comunicación con el cliente, el marketing, el diseño, la revisión del sistema, la planificación estratégica, el diseño de planes de estudios, entre otros.

Bibliografía

[Reforma laboral: ¿qué cambia para personas que se emplean en plataformas? - Finanzas Personales - Economía - ELTIEMPO.COM](#)

[Flexibilidad laboral - Qué es, definición y concepto | 2023 | Economipedia](#)



Bogotá D.C, abril 18 de 2023

Señores (as):

COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE

Cámara de Representantes de Colombia

Bogotá D.C

Recibi:
TNTV
29 Abril/23
11:53pm

Respetados (as) señores (as),

Pese a que en los años 2018, 2019, 2020 y 2021 se graduaron respectivamente 482.122, 507.338, 449.92 y 524.983 personas de programas impartidos por Instituciones de Educación Superior en Colombia, de acuerdo con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística-DANE- entre enero y marzo de 2022- la tasa de desempleo de las personas entre 15 y 28 años se ubicó en 21,3%, mientras la tasa de desempleo de la totalidad de la población fue de 14,5%¹.

Conscientes de las múltiples limitaciones a las que debe hacer frente la población joven para acceder a su primer empleo, en algunos casos debido a su falta de experiencia laboral, el Gobierno Nacional dispuso como uno de los componentes del Plan Nacional de Desarrollo el titulado ***“jóvenes con derechos que lideran las transformaciones para la vida”***.

El referido componente, reconoce que “los jóvenes son el presente del país y quienes tienen en sus manos el poder de cambiar lo que no quieren en su futuro” y, de conformidad, plantea como propósito que los jóvenes del país accedan progresivamente a oportunidades para la construcción y concreción de sus planes de vida desde el buen vivir.

No obstante a lo anterior, el articulado 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*, no dispone que mecanismos orientados a fomentar el empleo joven y dignificar las labores desempeñadas por este sector de la población.

En atención de la necesidad de atender a esta problemática, me permito radicar ante ustedes la siguiente:

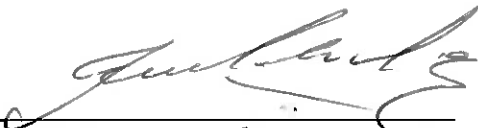
¹ DANE (2022) Boletín Técnico. Gran Encuesta Integrada de Hogares. Indicadores y comportamiento del mercado laboral de la juventud (15 a 28 años) en el total nacional. Tomado de: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/juventud/boletin_GEIH_juventud_ene22_mar22.pdf

PROPOSICIÓN.

ARTÍCULO NUEVO: Adiciónese un artículo nuevo al 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:

Artículo ____. **PRÁCTICAS PROFESIONALES.** Las y los estudiantes de programas académicos profesionales que realicen prácticas en el sector público, recibirán como contraprestación el pago de un (1) salario mínimo mensual legal vigente y las prestaciones de ley correspondientes. En el caso de las y los estudiantes de programas académicos profesionales que realicen sus prácticas en el sector privado, recibirán como contraprestación en pago del 70% de un (1) salario mínimo mensual legal vigente y las prestaciones de ley correspondientes.

Adicionalmente, el 70% de su tiempo de vinculación como practicante de la entidad o empresa correspondiente, será reconocido como experiencia profesional.



ESMERALDA HERNÁNDEZ SILVA

Senadora de la República

Pacto Histórico

Bogotá D.C, abril 18 de 2023

Señores (as):

COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE

Cámara de Representantes de Colombia

Bogotá D.C

Recibi:
20/Abril/23
11:53am

Respetados (as) señores (as),

De acuerdo con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística-DANE, en Colombia durante el 2019, por cada 100 pesos recibidos por un hombre como remuneración laboral, una mujer recibió 87,1 pesos; implicando que los hombres ganen más que las mujeres en todos los casos. Dicho panorama se agrava cuando en el análisis se incluye la situación de mujeres rurales, indígenas, mayores, con menos niveles educativos, con hijos y en unión libre o casadas².

Las anteriores diferencias, sin embargo, no se sustentan en criterios objetivos como que las mujeres desempeñen sus labores en jornadas de trabajo más cortas o en niveles profesionales diferentes a los de los hombres. Por el contrario, señaló la Federación Colombiana de Gestión Humana-ACRIP, “un hombre en gerencia media recibe un 13% más que una mujer; a un hombre como profesional senior le pagan un 8% más que una mujer; a un profesional junio un 4% más, a un técnico un 6% más, y al personal base masculino hasta un 24% más”³

Por otro lado, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo-OIT, una problemática laboral que afecta a los países del mundo consiste en la existencia de “una brecha salarial entre la población lesbiana, gay, bisexual, transgénero e intersexual (LGBTI) que trabaja y los trabajadores no pertenecientes a esta categoría”. Sumado a ello, dada la invisibilidad de esta situación, en Colombia esta no se ha cuantificado. Sin embargo, de acuerdo con el organismo internacional, en nuestro país ninguna ley garantiza a las personas miembros de la comunidad LGBTI la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor⁴.

² DANE (2019) Brecha salarial de género en Colombia. Tomado de: <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/nov-2020-brecha-salarial-de-genero-colombia.pdf>

³ Portafolio (2022). Mujeres en Colombia ganan hasta 36% menos que los hombres. Tomado de: <https://www.portafolio.co/economia/empleo/mujeres-en-colombia-ganan-hasta-un-36-menos-que-los-hombres-561847>

⁴ OIT (2019) Un paso decisivo hacia la igualdad de género. En pos de un mejor futuro del trabajo para todos. Tomado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_725969.pdf

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Reconociendo lo anterior como una problemática urgente de atención, el Gobierno Nacional incluyó en el Plan Nacional de Desarrollo el componente titulado “*el cambio es con las mujeres*”; de acuerdo con el cual se reconoce que “entre las razones de las desigualdades [de las que son víctimas las mujeres], se destaca la normalización de roles, estereotipos, creencias, mitos, prácticas e imaginarios basados en la división sexual y de género de la sociedad”

Igualmente, el referido Plan plantea la necesidad de que Colombia se transforme en “una sociedad inclusiva, libre de estereotipos y estigmas”, superando discriminaciones culturales, políticas, económicas y laborales, fundadas en razones de género y orientación sexual.

Sin embargo, la transformación que pretende alcanzarse mediante el 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*, no cuenta con un artículo dirigido a garantizar la igualdad salarial sin distinción de género y orientación sexual.

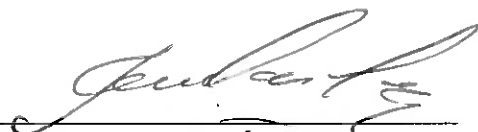
En atención de la necesidad de atender a esta problemática, me permito radicar ante ustedes la siguiente:

PROPOSICIÓN.

ARTÍCULO NUEVO: Adiciónese un artículo nuevo al 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*:

Artículo _____. **IGUALDAD SALARIAL SIN DISTINCIÓN DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL:** Las trabajadoras y trabajadores son iguales ante la ley. Se garantizará igualdad salarial sin distinción de género en trabajos de igual rango, en los que se exija la misma dedicación, se realicen las mismas actividades y con base en los demás criterios dispuestos por la Ley 1496 de 2011 y demás normativas vigentes sobre la materia.

PARÁGRAFO. La identidad de género y la orientación sexual **NO** serán criterios a partir de los cuales se establezcan diferencias salariales entre trabajadoras y trabajadores.



ESMERALDA HERNÁNDEZ SILVA

Senadora de la República

Pacto Histórico

Bogotá D.C, abril 18 de 2023

Señores (as):

COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE

Cámara de Representantes de Colombia

Bogotá D.C

Recibi:
JMV
201 Abril 23
12:53dr

Respetados (as) señores (as),

De acuerdo con Infométrika S.A.S (equipo de consultores en información contratado por el Ministerio del Trabajo), el acoso en el trabajo es un fenómeno común en Colombia y ocurre con demasiada frecuencia. Al respecto, el equipo de investigadores advirtió que las conductas de acoso más frecuentes “son solicitudes o presión para tener sexo (82%), intento y ocurrencia de acto sexual (79%), correos electrónicos y mensajes de texto vía celular (72%) y contacto físico consentido que pasa el límite (72%)⁵”

Asimismo, el ejercicio investigativo precisó que el 41% de las víctimas de acoso en el escenario laboral, son mujeres, que el 24% de las personas que han sido testigos de dichas conductas no tomaron acción alguna frente a la situación y que sólo el 2% de los encuestados, manifestó haber notificado la conducta al Comité de Convivencia Laboral de la empresa u organización correspondiente.

Finalmente, es de advertir la falta de información existente respecto de los protocolos y/o mecanismos a través de los cuales es posible denunciar esta situación. Al respecto, Infométrika S.A.S consultó a las personas encuestadas ante qué instancia denunciarían si llegasen a ser víctimas de acoso sexual en el trabajo y el 42% afirmó que ante la Policía Nacional, el 32% ante la Fiscalía y el 25% ante el Gerente o Supervisor jerárquico⁶.

De conformidad con lo expuesto, el Gobierno Nacional incluyó en el Plan Nacional de Desarrollo un componente titulado “**trabajo digno y decente**”, a través del cual se reconoce como condición de transformación del aparato productivo, garantizar mínimos de trabajo decente, proteger los derechos de los y las trabajadoras y contrarrestar las prácticas de discriminación, violencia y acoso laboral a mujeres y personas LGBTIQ.

Pese a ello, el artículo 40 sobre eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, del Proyecto de Ley No. 367 de 2023-Cámara *por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el*

⁵ Ministerio del Trabajo de Colombia (S.F) Resultados encuesta acoso sexual en el ambiente laboral. Tomado de: https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/resultados-encuesta-acoso-sexual-en-el-ambiente-laboral/28585938

⁶ Ibidem.

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, no señala la definición de un protocolo dirigido a atender situaciones como las previamente expuestas.

En atención de la necesidad de atender a esta problemática, me permito radicar ante ustedes la siguiente:

PROPOSICIÓN.

Adiciónese un inciso al artículo 40 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:

Artículo 40. ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO.

(...)

El Gobierno Nacional, en cabeza del Ministerio de la Igualdad y la Equidad definirá el protocolo dirigido a identificar, investigar, sancionar y reparar las violencias basadas en género contra las mujeres, el acoso sexual y otro tipo de violencias y acoso en el mundo del trabajo.



ESMERALDA HERNÁNDEZ SILVA
Senadora de la República
Pacto Histórico

PROPOSICIÓN DE ELIMINACIÓN

Elimínese el artículo treinta y uno del Proyecto de Ley 367/2023 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 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.~~

ROXANA KOLA
17 MAY 2023
8:57 am

WILDER IBERSON ESCOBAR ORTIZ
Representante a la Cámara por el departamento de Caldas
Gente en movimiento

JUSTIFICACIÓN

La disposición contenida en el presente artículo puede ser interpretado como un salario en especie en el contexto de la reforma. Lo anterior generaría que labores estacionales, itinerantes o similares, las cuales ocasionalmente incluyen la necesidad de un espacio para descansar, situación que hoy en día se ofrece de forma gratuita, se constituya como salario.

P. Diana Torres
17 MAY 2023
8:54 am

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el artículo veinte y nueve (29º) del Proyecto de Ley 367/2023 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 así:

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

CAPÍTULO VII TRABAJO AGROPECUARIO ARTICULO 103A. CONTRATO AGROPECUARIO. Hay contrato de trabajo agropecuario cuando el trabajador o trabajadora labora en la ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria, sin perjuicio de su reconocimiento como persona campesina; comprenderá aquellas actividades permanentes, transitorias, estacionales en virtud de los ciclos productivos o de temporada, continuas o discontinuas.

Para todos los efectos se trata de una relación jurídica especial, que se rige por las normas especiales señaladas en esta Ley y aquellas que la modifiquen o adiciones. Solo en subsidio de estas, se aplicarán las demás disposiciones de este Código.

~~Parágrafo 1. La ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria presumirá que se trata de un contrato de trabajo agropecuario.~~

Parágrafo **1** 2. Se entenderá por actividad agropecuaria toda actividad encaminada a la obtención de frutos o productos primarios a través de la realización de tareas pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas u otras semejantes, siempre que estos no hayan sido sometidos a ningún tipo de proceso industrial, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales. Quedan expresamente excluidas las actividades de empaque, reempaque, transporte, exposición, venta o transformación a través de cualquier proceso que modifique su estado natural.

Parágrafo **2** 3. El empleador agropecuario es la persona natural o jurídica que contrata personas naturales para el desarrollo de actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas u otras semejantes, de manera subordinada y a cambio de una remuneración.

Parágrafo **3-4.** **En caso de que, no exista pacto expreso entre las partes respecto al término de duración del contrato agropecuario, se entenderá que su duración lo es por el periodo estacional o de cosecha.** Si las actividades realizadas para este contrato se mantienen por más de 27 de semanas continuas para el mismo empleador, se entenderá estipulado con este a tiempo indefinido, en los términos de este Código.

Parágrafo ~~4~~ 5. El trabajador y trabajadora agropecuaria que labore en actividades estacionales o de temporada, cíclicas o periódicas, tendrá derecho preferente para volver a ser contratado en la siguiente temporada o estación, siempre y cuando el trabajador o trabajadora haya realizado sus labores conforme a las necesidades del servicio y que el mismo sea requerido.

~~Parágrafo 6. Este contrato no aplica para las empresas agroindustriales a quienes les aplican las normas generales de este Código.~~



WILDER IBERSON ESCOBAR ORTIZ
Representante a la Cámara por el departamento de Caldas
Gente en movimiento

JUSTIFICACIÓN

Los cambios que se generen en materia pensional o laboral deben considerar la realidad propia del campo y del sector rural. En ese sentido, no se puede extrapolar las condiciones de las ciudades a la realidad de nuestro campo. Por eso, es necesario un conjunto de disposiciones que sean acordes y posibles de realizar en el campo.

Esta realidad diferencia se encuentra en la cifras sociales. Gran parte del territorio colombiano es rural (por ejemplo, cerca del 60% de los municipios que tiene Colombia son rurales) y la población rural representa un poco más del 30% del total.

-Las cifras de pobreza en las zonas rurales son preocupantes. Según el Índice de Pobreza Multidimensional (IPM) —medición de la pobreza que refleja las múltiples carencias que enfrentan las personas pobres en áreas como analfabetismo, educación, servicios de salud, trabajo infantil y trabajo informal, entre otros—, en 2019 la pobreza multidimensional en las cabeceras del país fue de 12,3%, mientras que en las zonas rurales y dispersas fue del 34,5%.

-Según los datos del DANE, con la llegada de la pandemia la pobreza aumentó significativamente. Entre 2019 y 2020 el IPM nacional pasó de 17,5% a 18,1%. Dicho incremento fue especialmente fuerte en las zonas rurales. Mientras el IPM de estas reportó un aumento de 2,6 puntos porcentuales (pp), al pasar de 34,5% a 37,1%, el de las zonas urbanas registró un incremento de apenas 0,2pp, al pasar de 12,3% a 12,5%.

-La cobertura de todos los servicios públicos domiciliarios es desigual entre lo rural y lo urbano. Según datos del Dane, solo el 12 por ciento de los hogares rurales disponen de alcantarillado, frente al 92 por ciento de los ubicados en las cabeceras municipales. Aún faltan esfuerzos para una ruralidad completamente cubierta, con servicios de calidad y en igualdad de condiciones para todo el país.

R. DAVILA Flores
17 MAY 2023
8:54am

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el artículo treinta del Proyecto de Ley 367/2023 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 así:

ARTÍCULO 30: Se adiciona un artículo al Título IV Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:

ARTICULO 133A. JORNAL AGROPECUARIO. Créase la modalidad de jornal agropecuario para remunerarlos contratos agropecuarios.

El trabajador o trabajadora podrá acordar con el empleador el pago del salario y en general de la totalidad de derechos y obligaciones derivados de la modalidad aquí descrita, el cual se reconocerá **de manera diaria por la totalidad** de en los periodos de pago pactados entre las partes bajo la modalidad de un jornal rural, que además de retribuir el trabajo diario ordinario, compensará el valor de la totalidad de prestaciones sociales y beneficios legales a que tenga derecho el trabajador agropecuario, tales como primas, auxilios y subsidios, sin incluir las vacaciones.

~~El trabajador o trabajadora agropecuario disfrutará de vacaciones en los términos previstos en el Capítulo IV del Título VII del Código Sustantivo del Trabajo, o las normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen y, cuando resulte procedente, a la indemnización por despido sin justa causa, la cual se liquidará de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.~~

Parágrafo 1. En ningún caso el jornal diario agropecuario será inferior al salario mínimo diario legal vigente o al pactado en convención colectiva sectorial más el factor prestacional que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía, valor al que además deberán adicionar el 4% por concepto de subsidio familiar, el cual será pagado directamente al trabajador o trabajadora.

~~Parágrafo 2. El trabajo suplementario no está incluido dentro del jornal agropecuario.~~

Parágrafo ~~2~~ **3**. Esta modalidad requiere pacto expreso entre las partes.

Parágrafo ~~3~~ **4**. La afiliación y cotización de las personas con contrato de trabajo agropecuario que devenguen un jornal agropecuario será en calidad de dependientes en la modalidad de tiempo parcial contempladas en las normas que le regulen, y realizarán las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral sobre el jornal agropecuario devengado sin incluir el factor prestacional del 30% y tampoco el 4% por concepto de subsidio familiar.



WILDER IBERSON ESCOBAR ORTIZ
Representante a la Cámara por el departamento de Caldas
Gente en movimiento

JUSTIFICACIÓN

Los cambios que se generen en materia pensional o laboral deben considerar la realidad propia del campo y del sector rural. En ese sentido, no se puede extrapolar las condiciones de las ciudades a la realidad de nuestro campo. Por eso, es necesario un conjunto de disposiciones que sean acordes y posibles de realizar en el campo, en ese sentido, la eliminación del párrafo segundo responde a que estas normas no aplican al trabajo agropecuario

La eliminación del literal se realiza puesto que de acuerdo con la estructura de pagos realizada a través del Jornal Agropecuario se indemnizarían diariamente todas las prestaciones del trabajador, incluidas las vacaciones, dentro del monto a pagar tras la realización del trabajo.

Esta realidad diferencial se encuentra en las cifras sociales. Gran parte del territorio colombiano es rural (por ejemplo, cerca del 60% de los municipios que tiene Colombia son rurales) y la población rural representa un poco más del 30% del total.

-Las cifras de pobreza en las zonas rurales son preocupantes. Según el Índice de Pobreza Multidimensional (IPM) —medición de la pobreza que refleja las múltiples carencias que enfrentan las personas pobres en áreas como analfabetismo, educación, servicios de salud, trabajo infantil y trabajo informal, entre otros—, en 2019 la pobreza multidimensional en las cabeceras del país fue de 12,3%, mientras que en las zonas rurales y dispersas fue del 34,5%.

-Según los datos del DANE, con la llegada de la pandemia la pobreza aumentó significativamente. Entre 2019 y 2020 el IPM nacional pasó de 17,5% a 18,1%. Dicho incremento fue especialmente fuerte en las zonas rurales. Mientras el IPM de estas reportó un aumento de 2,6 puntos porcentuales (pp), al pasar de 34,5% a 37,1%, el de las zonas urbanas registró un incremento de apenas 0,2pp, al pasar de 12,3% a 12,5%.

-La cobertura de todos los servicios públicos domiciliarios es desigual entre lo rural y lo urbano. Según datos del Dane, solo el 12 por ciento de los hogares rurales disponen de alcantarillado, frente al 92 por ciento de los ubicados en las cabeceras municipales. Aún



faltan esfuerzos para una ruralidad completamente cubierta, con servicios de calidad y en igualdad de condiciones para todo el país.



@WilderEscobarO

390 40 50 ext: 3415

wilder.escobar@camara.gov.co

Cm 7 No. 8 - 68 - Edificio Nueva Ofic. 232R - Bogotá

PROPOSICIÓN ADITIVA

Adiciónese el siguiente artículo nuevo al Proyecto de Ley número 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 de Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales", el cual quedará así:


ARTÍCULO XXX. El artículo 34 de la Ley 789 quedará así:

ARTÍCULO 34. MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE: Monetización de la cuota de aprendizaje. Los obligados a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores podrán en su defecto cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a dos (2) S.M.M.L.V. por cada cuota que no se contrate para el cumplimiento de esta. En caso de que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de estudiantes - aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota regulada.

Cordialmente,

Alfredo Mondragón
Punto Histórico

Recibido
15 mayo 2023
A las 5:00 PM
J. Teviani.

Recibí:
15 mayo - 2023
Hora: 3:27p.
Firma digital.


JUAN SAMY MERHEG MARÚN
Senador de la República

PROPOSICIÓN

Artículo nuevo al Proyecto de Ley número 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”* así:

El gobierno nacional deberá implementar líneas de crédito para emprendimientos juveniles rurales con tasas compensadas y recursos condonables de acuerdo con la reglamentación que para el efecto expida el gobierno nacional, dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de la presente ley.

El apoyo para esta implementación se financiará con cargo a los recursos del presupuesto general de la nación, sección ministerio del trabajo.



JUAN SAMY MERHEG MARUN
Senador de la República

PROPOSICIÓN

Modifíquese el Artículo 29 del proyecto de ley número 367 de 2023 cámara (reforma laboral) *“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 de Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”*, el cual quedará así:

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

CAPÍTULO VII

TRABAJO AGROPECUARIO

Artículo 103A. Contrato agropecuario. Hay contrato de trabajo agropecuario cuando el trabajador o trabajadora labora en la ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria, sin perjuicio de su reconocimiento como persona campesina; comprenderá aquellas actividades permanentes, transitorias, estacionales en virtud de los ciclos productivos o de temporada, continuas o discontinuas.

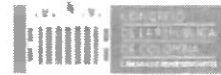
Parágrafo 1°. La ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria presumirá que se trata de un contrato de trabajo agropecuario.

Parágrafo 2°. Se entenderá por actividad agropecuaria toda actividad encaminada a la obtención de frutos o productos primarios a través de la realización de tareas pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas u otras semejantes, siempre que estos no hayan sido sometidos a ningún tipo de proceso industrial, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales. Quedan expresamente excluidas las actividades de empaque, reempaque, transporte, exposición, venta o transformación a través de cualquier proceso que modifique su estado natural.

Parágrafo 3°. El empleador agropecuario es la persona natural o jurídica que contrata personas naturales para el desarrollo de actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas u otras semejantes, de manera subordinada y a cambio de una remuneración.

Parágrafo 4°. Si las actividades realizadas para este contrato se mantienen por ~~más de 27 de semanas continuas~~ más de un (1) año continuo para el mismo empleador, se entenderá estipulado con este a tiempo indefinido, en los términos de este


0 MAY 2023
17:04



Código. En todo caso, no se entenderá estipulado a tiempo indefinido mediando preaviso del empleador agropecuario treinta (30) días antes del plazo previsto por el presente párrafo.

Parágrafo 5°. El trabajador y trabajadora agropecuaria que labore en actividades estacionales o de temporada, cíclicas o periódicas, tendrá derecho preferente para volver a ser contratado en la siguiente temporada o estación, siempre y cuando el trabajador o trabajadora haya realizado sus labores conforme a las necesidades del servicio y que el mismo sea requerido.

Parágrafo 6°. Este contrato no aplica para las empresas agroindustriales a quienes les aplican las normas generales de este Código.

Parágrafo 7. Los pequeños empleadores agropecuarios, no estarán sujetos a la modalidad del contrato agropecuario y ni a la modalidad del jornal agropecuario. Entiéndase por pequeño empleador agropecuario aquel contribuyente cuyos ingresos sean inferiores a tres mil quinientos (3.500) UVT o cuyo patrimonio bruto no exceda de nueve mil quinientas (9.500) UVT en el año gravable inmediatamente anterior. También serán considerados como pequeños empleadores agropecuarios aquellas personas jurídicas que no superen los 50 empleados y que sus ventas anuales entre 501 y 5,000 SMMLV.

Cordialmente,

HUGO ALFONSO ARCHILA SUÁREZ.

Representante a la Cámara.

Departamento de Casanare.



PROPOSICIÓN

Modifíquese el Artículo 30 del proyecto de ley número 367 de 2023 cámara (reforma laboral) *"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 de Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales"*, el cual quedará así:

Artículo 30. Se adiciona un artículo al Título IV Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:



Artículo 133A. Jornal Agropecuario. Créase la modalidad de jornal agropecuario para remunerar los contratos agropecuarios. El trabajador o trabajadora podrá acordar con el empleador el pago del salario y en general de la totalidad de derechos y obligaciones derivados de la modalidad aquí descrita, el cual se reconocerá en los periodos de pago pactados entre las partes bajo la modalidad de un jornal rural, que además de retribuir el trabajo diario ordinario, compensará el valor de la totalidad de prestaciones sociales y beneficios legales a que tenga derecho el trabajador agropecuario, tales como primas, auxilios y subsidios, sin incluir las vacaciones. El trabajador o trabajadora agropecuario disfrutará de vacaciones en los términos previstos en el Capítulo IV del Título VII del Código Sustantivo del Trabajo, o las normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen y, cuando resulte procedente, a la indemnización por despido sin justa causa, la cual se liquidará de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 1°. En ningún caso el jornal diario agropecuario será inferior al salario mínimo diario legal vigente o al pactado en convención colectiva sectorial ~~más el factor prestacional que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía, valor al que además deberán adicionar el 4% por concepto de subsidio familiar,~~ el cual será pagado directamente al trabajador o trabajadora.

Parágrafo 2°. El trabajo suplementario no está incluido dentro del jornal agropecuario.

Parágrafo 3°. Esta modalidad requiere pacto expreso entre las partes.

Parágrafo 4°. La afiliación y cotización de las personas con contrato de trabajo agropecuario que devenguen un jornal agropecuario será en calidad de dependientes en la modalidad de tiempo parcial contempladas en las normas que le regulen, y realizarán las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral sobre el jornal agropecuario devengado ~~sin incluir el factor prestacional del 30% y tampoco el 4% por concepto de subsidio familiar.~~


10 MAY 2023
17:0411




Parágrafo 5. El acuerdo del que trata el presente artículo deberá constar por escrito y el empleador agropecuario está obligado a entregar una copia al trabajador o trabajadora.

Cordialmente,

HUGO ALFONSO ARCHILA SUÁREZ.

Representante a la Cámara.

Departamento de Casanare.



Bogotá D.C. abril de 2023.

PROPOSICIÓN

Adiciónese un párrafo al artículo 45 del Proyecto de Ley 367/2023 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 así:

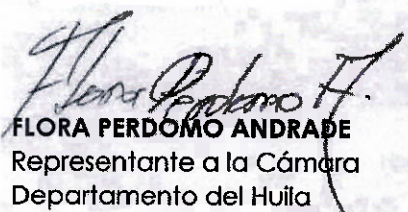
ARTÍCULO 45. JORNADA FLEXIBLE PARA PERSONAS TRABAJADORAS CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES DEL CUIDADO. Las partes podrán acordar jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo flexibles apoyadas por la tecnología, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre hijos e hijas menores de edad, personas en condición de discapacidad o enfermedades graves o personas mayores.

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

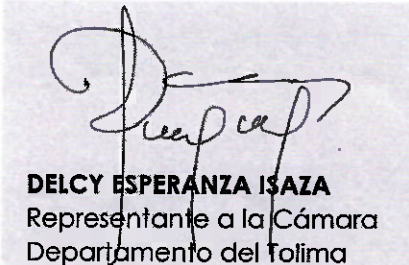
Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y este estará obligado a otorgar una respuesta en un término de 5 días hábiles, aceptándola e indicando el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación y comprobantes correspondientes que impiden la aceptación de la misma.

Parágrafo: El empleador concederá permiso especial o licencia remunerada a los trabajadores y trabajadoras que lo soliciten, para el cuidado de sus hijos y/o hijas en caso de hospitalización, crisis ocasionadas por enfermedades catastróficas o sesiones a tratamientos periódicos. El permiso especial o licencia remunerada será concedida por el empleador, previa certificación o incapacidad otorgada por el médico tratante, por el plazo que este determine.


Atentamente,



FLORA PERDOMO ANDRADE
Representante a la Cámara
Departamento del Huila



DELCY ESPERANZA ISAZA
Representante a la Cámara
Departamento del Tolima



27 ABR 2023
14:30
(-mco)

Bogotá D.C. abril de 2023.

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 37 del Proyecto de Ley 367/2023 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 así:

ARTÍCULO 37. Adiciónense los numerales 13,14 y 15 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

ARTICULO 57. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR. Son obligaciones especiales del empleador:

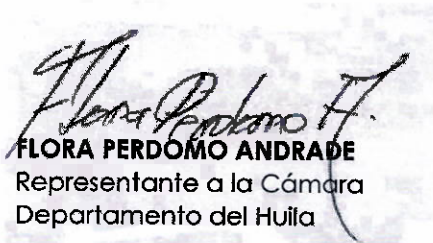
(...)

13. Implementar ajustes razonables para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio de sus derechos, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas vinculadas con discapacidad puedan acceder y mantener su trabajo.

14. Implementar acciones guiadas por el Servicio Público de Empleo para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, e incentivar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, personas LGBTIQ+, comunidades étnicas, entre otros grupos en condición de vulnerabilidad.

15. Conceder permiso especial o licencia remunerada a los trabajadores y trabajadoras para el cuidado de sus hijos y/o hijas en caso de hospitalización, crisis ocasionadas por enfermedades catastróficas o sesiones a tratamientos periódicos. El permiso especial o licencia remunerada será concedida por el empleador, previa certificación o incapacidad otorgada por el médico tratante, por el plazo que este determine.

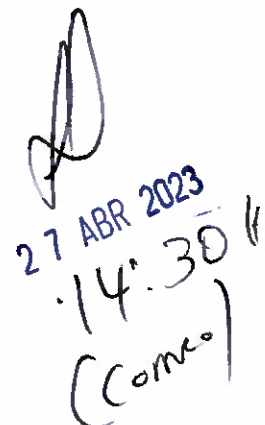
Atentamente,



FLORA PERDOMO ANDRADE
Representante a la Cámara
Departamento del Huila



DELCEY ESPERANZA ISAZA
Representante a la Cámara
Departamento del Tolima



27 ABR 2023
14:30
(Commo)