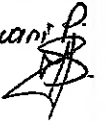


Recibido:  
1 JUN 2023  
M.21 nom  
Jesuan P.  


PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

PONENCIA MAYORITARIA

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"

Modifíquese 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", 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 **diecinueve** seis horas (7:00 p. m.).
2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las **diecinueve** seis horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).


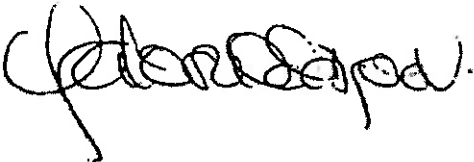
**Parágrafo 1.** La implementación del cambio de los horarios de trabajo diurno y nocturno se realizará de manera gradual, de la siguiente manera:

A partir del año 2025 el trabajo diurno será el realizado en el periodo comprendido entre las seis (6:00 a.m.) y las veinte horas (8:00 p.m.). El trabajo nocturno será el realizado entre las veinte horas (8:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.) del día siguiente.

A partir del año 2027 el trabajo diurno será el realizado en el periodo comprendido entre las seis (6:00 a.m.) y las diecinueve horas (7:00 p.m.). El trabajo nocturno será el realizado entre las diecinueve horas (7:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.) del día siguiente.

Parágrafo 2. En el plazo de un (1) año siguiente a la promulgación de esta ley el Gobierno Nacional, en cabeza de los Ministerios de Trabajo e Industria y Comercio, presentará ante el Congreso de la República una propuesta de regulación referente al régimen especial de jornada de trabajo para los trabajadores de industrias de la economía nocturna sin perjuicio de las competencias propias del Congreso.

Cordialmente,

 <p><b>María del Mar Pizarro García</b> Representante a la Cámara</p>	 <p><b>Olga Lucía Velásquez Nieto</b> Representante a la Cámara</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------


## JUSTIFICACIÓN

Son muchas las dificultades que están enfrentando los empresarios de la noche y de la División 56 (clasificación según el DANE). Un 77.97% de los establecimientos reportaron una reducción de sus utilidades; esto se debe principalmente al aumento de los costos de personal (aumento del salario mínimo del 16%), costos fijos (canon de arrendamiento creció entre 13.12% y un 18.12%), inflación anual de alimentos y bebidas no alcohólicas fue en enero de 2023 del 26.2% y de bebidas alcohólicas y tabaco de un 11.13% para abril 2023.

Además, las altas tasas de interés tanto para consumidores (tarjetas de crédito promedio 42%) como para líneas de crédito empresariales, son otra dificultad para la sostenibilidad económica del tejido empresarial, social y del recurso humano que labora en el sector del entretenimiento nocturno del país. Según la Gran Encuesta Integrada de Hogares del DANE (G.E.I.H.), el sector ocupa a corte del 31 de abril, 96.620 trabajadores y el total de la División 56 (bares, restaurantes y catering) 1.446.995 personas, tercer renglón de la economía en mayor número de ocupados.

Es por lo anterior que se debe proponer una regulación distinta para las industrias de la economía nocturna, y mientras se realiza se debe implementar la disminución de la jornada diurna de forma gradual. Evitando las grandes afectaciones al emprendimiento y el tejido empresarial del país, no solo en este sector, sino en otras industrias, pero manteniendo la reducción planteada en la ponencia.

---

Recibido:  
1 JUN 2023  
11:22 am  
Jeovany P.  


## PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

### PONENCIA MAYORITARIA

**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"**

Modifíquese el artículo 21 del Proyecto de Ley 367 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el Trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del trabajo, ley 50 de 1990, la ley 789 de 2002 y otras normas laborales", el cual quedará así:

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

**ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN.**

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ~~cienta ochenta y cinco~~ **ochenta y cinco (85% 100%)** sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.
2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 161 literal c) del Código Sustantivo del Trabajo.

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

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

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



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

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

A partir de julio de 2025, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio o día de fiesta en los términos de éste artículo.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador se acoja al recargo del ~~100~~85%.

Cordialmente,

 <p><b>María del Mar Pizarro García</b> Representante a la Cámara</p>	 <p><b>Olga Lucía Velásquez Nieto</b> Representante a la Cámara</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## JUSTIFICACIÓN

Se propone modificar el artículo para que el incremento del recargo por el día de descanso sea del 85% y no del 100%, como una medida que permita:

1. Equilibrio entre derechos de los trabajadores y sostenibilidad empresarial: es fundamental proteger los derechos de los trabajadores y reconocer el valor de su tiempo libre, pero, asimismo, es necesario considerar la viabilidad económica de las empresas. Un incremento del 100% impone una carga financiera excesiva para las empresas, especialmente para las pequeñas y medianas, lo que llevaría una reducción sustancial de puestos de trabajo y una limitación del emprendimiento.
  2. Afectación de la competitividad laboral, en especial de algunos sectores de la economía: los sectores con un mayor impacto serían el turismo, hotelería y comercio, dado que, en muchas ocasiones, los días de descanso al ser habitualmente los días dominicales y festivos, los mismos suelen ser de alta demanda laboral. Por consiguiente, un incremento del 100% en el recargo podría generar un crecimiento en los precios para los consumidores, lo que podría afectar negativamente la competitividad de estas industrias frente a otros países o áreas donde no existen recargos tan elevados.
-

Recibido:

1 JUN 2023

M: 23 hrs

Jeovan P.

PROPOSICIÓN SUSTITUTIVA

PONENCIA MAYORITARIA

**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"**

Sustitúyase el artículo 24 del Proyecto de Ley 367 de 2023 Cámara ""Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el Trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del trabajo, ley 50 de 1990, la ley 789 de 2002 y otras normas laborales", el cual quedará así:

~~ARTÍCULO 24. CONTRATO ESPECIAL O ALTERNATIVO PARA LA VINCULACIÓN DE TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES TECNOLÓGICA DE REPARTO. Los trabajadores de plataformas de entrega o reparto acordarán con las empresas gestoras su vinculación laboral mediante contrato de trabajo especial o alternativo, con todos los derechos y garantías previstos para los trabajadores dependientes.~~

~~El Gobierno Nacional, en cabeza del ministerio del trabajo, expedirá la reglamentación del contrato especial o alternativo, en un término de doce (12) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.~~

#### **REGULACIÓN DEL TRABAJO EN SERVICIOS DE REPARTO MEDIANTE PLATAFORMAS DIGITALES.**

Los Trabajadores digitales autónomos en servicios de reparto son sujetos de protección especial, en los términos del artículo 25 de la Constitución Política.

Para la regulación del trabajo autónomo mediante el uso de plataformas digitales de reparto aplican las siguientes reglas especiales:

1. Inaplicabilidad de jornadas de trabajo: En el trabajo autónomo mediante el uso de plataformas digitales de reparto no aplican las normas de jornada de trabajo consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo u otras normas vigentes. Por lo tanto, quienes prestan servicios en esta modalidad son libres de hacerlo en los tiempos que consideren.
2. No exclusividad: En la relación entre los trabajadores digitales autónomos en servicios de reparto y las empresas gestoras de plataformas digitales de reparto no pueden pactarse cláusulas de exclusividad para el desarrollo de su actividad.
3. Vinculación laboral alternativa: Los trabajadores a que hace referencia el presente artículo podrán acordar con las empresas gestoras de plataformas digitales de reparto su vinculación laboral mediante contrato de trabajo, con todos los derechos y garantías previstos en las normas aplicables a los trabajadores dependientes.
4. Los Trabajadores digitales autónomos en servicios de reparto serán afiliados obligatorios al Sistema de Seguridad Social Integral, con las siguientes reglas especiales:

- Concurrencia en los aportes al Sistema General de Seguridad Social: Las empresas gestoras de plataformas digitales de reparto concurrirán con los trabajadores digitales autónomos en servicios de reparto en partes iguales en el pago de los aportes a salud y pensión. En ningún caso, dicha concurrencia varía la condición de trabajadores digitales autónomos definida en el presente Título.

- 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 de reparto, de acuerdo al nivel de riesgo propio de la actividad.



- 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 digital autónomo en servicios de reparto a través de la plataforma digital de reparto respectiva, aun cuando éstos sean inferiores a un (1) salario mínimo mensual legal vigente.

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 digital autónomo en servicios de reparto 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 digitales autónomos de reparto estará a cargo de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), para lo cual deberá adecuar su operación. Sin perjuicio de la obligación que tienen las empresas gestoras de ejercer el control y seguimiento de la afiliación al Sistema General de Seguridad Social de los trabajadores.

Parágrafo transitorio: Las disposiciones contenidas en este artículo comenzarán a regir doce (12) meses después de la promulgación de esta Ley y una vez el Gobierno Nacional cumpla con las obligaciones de reglamentación señaladas en el presente Título.

Cordialmente,

 <b>María del Mar Pizarro García</b> Representante a la Cámara	 <b>Olga Lucía Velásquez Nieto</b> Representante a la Cámara
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



## JUSTIFICACIÓN

En la actualidad puede haber alrededor de 120.000 repartidores en un mes realizando al menos una orden en plataformas de reparto. En adición, hay 75.000 comercios que venden sus productos a través de aplicaciones. Cada vez más crece no solo el consumo a través de plataformas, sino la búsqueda de alternativas flexibles de trabajo, por lo que la regulación colombiana en la materia debe adecuarse a nuevas realidades. Es prioritario que se garantice la afiliación de seguridad social de las personas que realizan labores en las aplicaciones de reparto, por lo que regular la situación desde la reforma laboral generaría seguridad jurídica para las empresas y los trabajadores.

De igual forma, se estima que se podrían poner en riesgo o aproximadamente 80.000 trabajos, y cerca de 1 billón en ventas de los comercios que emplean estas plataformas si se aplican las reglas del contrato de trabajo tradicional. Por lo que se propone la aplicación de un modelo factible que no generaría reducciones drásticas en las personas ocupadas a través de plataformas mientras se garantiza su derecho a la seguridad social.

Recibido:

1 JUN 2023

11:23 hor

Jean P.

## PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

### PONENCIA MAYORITARIA

**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"**

Modifíquese el artículo 23 del Proyecto de Ley 367 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el Trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del trabajo, ley 50 de 1990, la ley 789 de 2002 y otras normas laborales", el cual quedará así:

ARTÍCULO 23. DEFINICIONES. Para efectos de la presente ley, se adoptarán las siguientes definiciones:

I. ~~Trabajador o trabajadora digital en servicios de reparto. Se refiere a la persona que, mediante el uso de plataformas digitales realiza servicios de reparto solicitados por un usuario o cliente.~~ **Trabajadores digitales autónomos en servicios de reparto: Son personas que, mediante el uso de plataformas digitales, prestan servicios de reparto, solicitados por un usuario. Constituyen una modalidad de trabajo específica, con regulación y protección especial, por las características de la actividad que desarrollan.**

II. ~~Empresas gestoras de plataformas digitales tecnológicas de trabajo de reparto e entrega: Son personas naturales o jurídicas que operan e administran las plataformas digitales tecnológicas que operan o administran las plataformas digitales tecnológicas que realizan o prestan~~ **para prestar** el servicio de reparto.


III. ~~Plataforma digital para prestar servicios de reparto e entrega: es un aplicativo o software~~ **ejecutivo** ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos, que habilita relaciones comerciales entre los trabajadores digitales **autónomos en servicios de reparto** y los usuarios ~~consumidores.~~

IV. ~~Usuario e consumidor: son personas naturales o jurídicas que acceden a servicios de reparto e entrega mediante plataformas digitales.~~

Parágrafo. El Ministerio del Trabajo y el **Ministerio de Salud y Protección Social**, en coordinación con el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones en un término de doce (12) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, reglamentarán lo previsto en este título.

Cordialmente,

<p data-bbox="211 645 698 806"><i>María del Mar P.</i></p> <p data-bbox="186 819 568 913"><b>María del Mar Pizarro García</b> Representante a la Cámara</p>	<p data-bbox="828 591 1299 779"><i>Olga Lucía Velásquez Nieto</i></p> <p data-bbox="812 833 1185 913"><b>Olga Lucía Velásquez Nieto</b> Representante a la Cámara</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Recibido:  
E 1 JUN 2023  
11:24 am  
Jeovani P.  


## PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

### PONENCIA MAYORITARIA

Modifíquese el artículo 30 del Proyecto de Ley No. 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", que adiciona el artículo 133A, 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 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 adicioner el 4% por concepto de subsidio familiar, el cual será pagado directamente al trabajador e 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 y al Sistema de Subsidio Familiar sobre el jornal agropecuario devengado sin incluir el factor prestacional del 30% y ~~tampoco el 4% por concepto de subsidio familiar.~~

F 1 JUN 2023

Cordialmente,

<p>María del Mar P.</p> <p><b>María del Mar Pizarro García</b> Representante a la Cámara</p>	<p>Olga Lucía Velásquez Nieto</p> <p><b>Olga Lucía Velásquez Nieto</b> Representante a la Cámara</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------

## JUSTIFICACIÓN

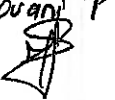
La Ley 21 de 1982, en su artículo primero determina que el Subsidio Familiar es una prestación social pagada en dinero, especie y servicio a **los trabajadores de medianos y menores ingresos, en proporción al número de personas a cargo**, y su objetivo fundamental consiste en el **alivio de las cargas económicas que representa el sostenimiento de la familia**, como núcleo básico de la sociedad.

Se entiende por subsidio en dinero la cuota monetaria que se paga por cada persona a cargo de los trabajadores afiliados a la Caja de Compensación Familiar que devengan hasta cuatro salarios mínimos; por subsidio en especie, el reconocimiento en alimentos, vestidos, becas de estudio, textos escolares, drogas y demás frutos o géneros diferentes al dinero; y por subsidio en servicios, aquel que se reconoce a través de la utilización de las obras y programas sociales que otorgan las Cajas de Compensación Familiar, a una tarifa diferenciada, según los ingresos, que pagan los trabajadores y sus beneficiarios, por la utilización de los servicios.

En el caso de los trabajadores agropecuarios, sector de indudable importante para nuestra economía, pero que hasta hoy ha tenido una alta informalidad laboral, resulta necesario que justifiquen entonces que la entrega del valor correspondiente al 4% de la nómina, de manera directa a los trabajadores y no al Sistema de Compensación Familiar, corresponde a satisfacer una finalidad constitucional imperativa, que se sustenta en evaluaciones suficientes que demuestran la mejora de los derechos sociales de los trabajadores del sector agropecuario.

Es frente a lo anterior, consideramos pertinente indicar que contrario a ser algo favorable, el pago del 4% directamente al trabajador, trae como consecuencia la no afiliación de él y su familia a las Cajas de Compensación Familiar y, por consiguiente, el no acceso al subsidio familiar en dinero, especie y servicios, es decir, a los programas que ofrecen las Cajas en cuota monetaria, vivienda, educación, salud, recreación, turismo, empleo, emprendimiento, créditos, entre otros, servicios que resultan fundamentales para aliviar las cargas económicas que representa el sostenimiento de su familia, y para mejorar su calidad de vida.

Adicionalmente, debemos resaltar que uno de los principios establecidos en el artículo 5° de la Ley 789 de 2002, es precisamente el de la solidaridad de la ciudad con el campo, por el cual las Cajas de Compensación Familiar, pagan cómo subsidio en dinero al trabajador del sector agropecuario, por cada persona a cargo, un 15% adicional sobre lo que paguen al trabajador urbano. Para 2023, la cuota monetaria oscila entre \$37.291 y \$74.991 dependiendo el departamento donde se cause, de acuerdo con lo fijado por la Superintendencia de Subsidio Familiar, monto que, tratándose de los trabajadores agropecuarios, como se indicó, debe aumentarse en un 15%. Para solo poner un ejemplo, en Antioquia, el valor de la cuota monetaria, por persona a cargo, es \$46.300, por lo tanto, **el valor de esta prestación social para los trabajadores del sector agropecuario, por cada una de sus personas a cargo es \$53.300.**

Recibido:  
E. 1 JUN 2023  
11:25 am  
Jeovani P  


PROPOSICIÓN SUSTITUTIVA

PONENCIA MAYORITARIA

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"

Sustitúyase el artículo 65 del Proyecto de Ley 367 de 2023 Cámara ""Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el Trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del trabajo, ley 50 de 1990, la ley 789 de 2002 y otras normas laborales".

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

~~ARTÍCULO 481. PROHIBICIÓN DE PACTOS COLECTIVOS. Se prohíbe la celebración de acuerdos plurales o grupales, independientemente de su denominación, entre empleadores y sus asociaciones y trabajadores no sindicalizados, dirigidos a fijar las condiciones de trabajo y empleo.~~

~~Los derechos y prerrogativas individuales que estuvieron contenidos en los pactos colectivos y cualquier tipo de acuerdo que tenga un efecto similar, conservarán su vigencia y una vez culminado su plazo no podrán ser prerrogados y sus beneficios se entienden incorporados a los contratos individuales de trabajo.~~

**ARTÍCULO 65. PACTOS COLECTIVOS.** Los trabajadores y las trabajadoras no sindicalizados en virtud del derecho de asociación y de negociación, consagrados constitucionalmente, podrán presentar pliegos de peticiones ante sus empleadores y acordar libremente sus condiciones laborales; para lo cual, contarán con idénticas garantías dentro del proceso con las que cuentan las organizaciones sindicales.

**PARÁGRAFO 1.** Los pactos colectivos en ningún caso pueden ser usados para obstaculizar o impedir el ejercicio del derecho de asociación sindical, negociación colectiva y huelga; caso en el cual, se considerará abuso de este derecho y deberá ser investigado y sancionado por la autoridad del trabajo.

PARÁGRAFO 2. Cuando un sindicato o grupo de sindicatos cuenten con la mitad más uno de los afiliados de la empresa, no se podrán celebrar pactos colectivos.

E. 1 JUN 2023

Cordialmente,

<p>María del Mar P.</p> <p>María del Mar Pizarro García Representante a la Cámara</p>	<p>Olga Lucía Velásquez Nieto</p> <p>Olga Lucía Velásquez Nieto Representante a la Cámara</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------



## JUSTIFICACIÓN

La Finalidad del Código Sustantivo del Trabajo es lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

Una de las formas para conseguir esa finalidad es la negociación colectiva que permite que las partes de la relación laboral estén en un plano de igualdad, otorgando a los trabajadores una serie de derechos que, previo cumplimiento de los procedimientos de ley, logran el mejoramiento de las condiciones que rigen el contrato de trabajo, constituyéndose en la forma más eficaz para conseguir el tan anhelado equilibrio social, mediante la firma de un pacto o de una convención que mejoran el mínimo de derechos contemplados en nuestra legislación y los pactados en el contrato de trabajo.

La Constitución Política establece como derecho fundamental la libertad de asociación en sus artículos 38 y 39, no obstante, el último inciso del artículo 53, advierte que la libertad para realizar convenios de trabajo, entre otros, no puede atentar contra la dignidad humana y los demás derechos del empleado, guardando plena concordancia con lo consagrado en el artículo 55 que dice:

*"Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley.*

*Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivo de trabajo"*

Colombia, siguiendo las directrices de la OIT, ha ratificado varios convenios buscando la protección de los trabajadores y del derecho de asociación que les asiste, destacándose el "C098 – Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva"-, que en su artículo 4 consagra:

*"Debería adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntario, con el objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo".*

Ahora bien, sobre el particular ha considerado, reiteradamente, nuestro máximo órgano constitucional que el derecho a la negociación colectiva constituye un mecanismo que soluciona el conflicto prácticamente:

*"El derecho a la negociación colectiva para regular las relaciones laborales, que se hace efectivo y adquiere vigencia y operatividad, a través de la celebración de los acuerdos y convenios de trabajo denominados en nuestra legislación **Pactos Colectivos o Convenciones Colectivas de Trabajo**, que constituyen los mecanismos ideados, además de la concertación, para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.*

---

De conformidad con lo anterior, es claro que los mecanismos que nuestra legislación contempla para solucionar los conflictos colectivos de trabajo, en esencia, son el pacto que es el suscrito entre un empleador y sus trabajadores no sindicalizados y la convención que es la acordada entre un empleador y un trabajador sindicalizado.

En cuanto al pacto colectivo, la Corte Constitucional lo definió así:

"Los pactos y las convenciones son instrumentos o mecanismos para la negociación colectiva, destinada a dar solución y a poner fin a los conflictos colectivos de trabajo". C 009-1994.

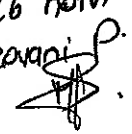
Sobre lo anterior, es importante señalar que el derecho de asociación y de libertad sindical debe ser entendido no solo como una prerrogativa que permita a los trabajadores afiliarse a una organización sindical, sino también garantizar la posibilidad de no hacerlo. Sobre esto, el máximo órgano de la jurisdicción constitucional en sentencia SU 569 de 1996, estableció:

*"Reiterando lo que dijo esta Corte en la sentencia SU-342/95, nada se opone a que el patrono celebre pactos colectivos con sus trabajadores no sindicalizados que coexistan con convenciones colectivas; tampoco esta proscrito que el patrono unilateralmente mejore las condiciones de trabajo de sus trabajadores. Pero lo que si no le esta permitido es utilizar estos mecanismos, para crear condiciones de trabajo para los trabajadores no sindicalizados diferentes a las previstas para los trabajadores sindicalizados, cuando las circunstancias fácticas no justifican desde el punto de vista de su diferencia, objetividad, racionalidad, razonabilidad y finalidad un tratamiento distinto, pues si lo hace lesiona los derechos a la igualdad, a la asociación sindical y a la negociación colectiva.*

*.... La Corte debe dejar claramente establecido lo siguiente:*

*Existe plena libertad para que los trabajadores se afilien o no al sindicato, o para que una vez sindicalizados abandonen la organización sindical, con fundamento en el art. 39 de la Constitución que garantiza el derecho de asociación sindical en sus aspectos positivo y negativo."*

Así las cosas y en vista de que este artículo vulneraría flagrantemente la libertad de los trabajadores que no son sindicalizados al hacerles nugatorio el derecho a negociar con la empresa, debe ser eliminado del proyecto. Y lo que se propone es establecer claramente que cualquier utilización de los pactos colectivos que busque afectar los derechos de una organización sindical o de trabajadores sindicalizados constituye una conducta antisindical y por lo tanto que se generen las consecuencias de incurrir en estos actos.

Recibido:  
1 JUN 2023  
11:26 am  
Teavari P.  


## PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

### PONENCIA MAYORITARIA

**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"**

Modifíquese el artículo 13 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 que dispone modificar el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

#### **ARTÍCULO 34. CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS.**

1. Son contratistas y subcontratistas quienes contraten en beneficio de terceros, cualquiera que sea el ~~este~~ contrato que le dé origen, la ejecución de obras, ~~trabajos~~ o la prestación de servicios, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica, administrativa y directiva. ~~En consecuencia, para ser considerados verdaderos empleadores y no simples intermediarios, los contratistas y subcontratistas, individualmente considerados, deberán tener su propia organización empresarial especializada en el servicio o producto contratado, la que deberán acreditar suficientemente en caso de exigirsele por parte de las autoridades judiciales y administrativas.~~

2. Cuando la contratación de contratistas y subcontratistas sea realizada en contravención de la ley ~~se contraten o subcontraten~~, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, ~~trabajos~~ o la prestación de servicios de la actividad principal de la empresa o del establecimiento un contratista o subcontratista ~~no cuente con autonomía técnica y directiva en relación con la empresa contratante~~, los trabajadores del contratista o subcontratista tendrán los mismos derechos salariales y prestacionales que los de la empresa principal contratante, especialmente en materia de aplicación de las convenciones colectivas. ~~En el evento en que no existan disposiciones salariales y prestacionales aplicables a estos trabajadores, la respectiva empresa beneficiaria diseñará o acordará con las organizaciones sindicales los derechos aplicables a estos garantizando los principios constitucionales a la igualdad y estabilidad en el empleo.~~

3. Los empresarios serán solidariamente responsables de las obligaciones salariales y prestacionales e indemnizatorias contraídas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores y trabajadoras. incluidas las del sistema de seguridad social ~~aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas.~~

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

1 JUN 2023

Cordialmente,

<p>María del Mar P.</p> <p><b>María del Mar Pizarro García</b> Representante a la Cámara</p>	<p>Olga Lucía Velásquez Nieto</p> <p><b>Olga Lucía Velásquez Nieto</b> Representante a la Cámara</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------

## JUSTIFICACIÓN

El proyecto de ley dificulta y encarece los contratos con contratistas independientes y la vinculación de trabajadores en misión.

Así, la extensión de los beneficios salariales y prestacionales, legales y extralegales de la empresa contratante o beneficiaria a los empleados del contratista o subcontratista (artículo 13, generaría un desequilibrio económico y una imposibilidad financiera de llevar a cabo la extensión de beneficios salariales y prestacionales, especialmente para las mipymes. En el sentido que, al dejarse una definición tan amplia de actividad principal, cualquier actividad que realice una empresa puede ser considerada como tal. Se mantiene el que la figura no pueda usarse de forma indebida y si se hace así que exista solidaridad en cuanto a las prestaciones, pero no puede aplicar a todas las actividades de la cadena productiva de una empresa.

---

Recibido:  
E. 1 JUN 2023  
11:27 horas  
Jeovani P.

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA  
PONENCIA MAYORITARIA

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"

Modifíquese 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":

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

ARTÍCULO 103B. TRABAJO FAMILIAR Y COMUNITARIO. Es considerado trabajo familiar o comunitario aquel que se desarrolla, con o sin promesa de remuneración, con el objetivo de obtener medios para la subsistencia y la reproducción de la vida familiar o comunitaria. Con el fin de promover su permanencia y la garantía de los derechos de quienes lo ejercen, este tipo de trabajo contará con especial protección de las autoridades. También será reconocido bajo este mismo criterio, el trabajo de las poblaciones pescadoras y anfibias que desarrollan tareas dirigidas a asegurar la subsistencia de sus comunidades. Son consideradas actividades del trabajo familiar y comunitario, entre otras, las mingas, el trabajo en acueductos comunitarios, el mantenimiento de edificios, redes eléctricas, calles, caminos y el cuidado de cultivos y animales destinados al consumo de las familias o comunidades.

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

~~Parágrafo 1. En aquellos casos en que el trabajo familiar sea esencialmente subordinado y se desarrolle por más de quince (15) horas a la semana, le serán aplicadas las reglas del contrato de trabajo o del contrato agropecuario, según corresponda. La retribución pactada no podrá ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente y deberá contar con todas las garantías salariales y prestacionales.~~

~~Parágrafo 2. El trabajo familiar, comunitario, campesino, solidario y popular deberá contar con acceso a seguridad social integral en Salud, Protección Social Integral para la Vejez y Riesgos Laborales. El gobierno nacional reglamentará las condiciones de acceso y permanencia de esta población.~~

1 JUN 2023

Cordialmente,

<p>María del Mar P.</p> <p>María del Mar Pizarro García Representante a la Cámara</p>	<p>Olga Lucía Velásquez Nieto</p> <p>Olga Lucía Velásquez Nieto Representante a la Cámara</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------


## JUSTIFICACIÓN

Se propone la eliminación del párrafo en tanto se evidencian diversos vacíos que podrían dar lugar a situaciones de inseguridad jurídica. Sobre el texto propuesto en el proyecto, llama la atención el párrafo 1o del este artículo, en el que se establece que si se trata de: (i) Un trabajo esencialmente subordinado y, (ii) Que se desarrolle por más de 15 horas a la semana, le serían aplicadas las reglas de contrato de trabajo o del trabajo agropecuario.

Al respecto, se evidencia que en esta disposición de esta incluyendo una presunción que no establece criterios claros para su aplicación y genera un alto riesgo de inseguridad jurídica en las relaciones laborales del campo. No hay claridad frente a cómo entender cuándo se trata de un trabajo esencialmente subordinado, ni cuál es el análisis que se realizó para establecer que a partir de 15 horas semanales de trabajo familiar se considera contrato de trabajo o trabajo agropecuario.

De otro lado, si bien se dice que aplicaría la modalidad de contrato agropecuario, la propuesta normativa establece que "La retribución pactada no podrá ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente y deberá contar con todas las garantías salariales y prestacionales", por lo que se debe advertir que lo anterior NO corresponde a los elementos que se regulan en el contrato especial agropecuario (artículos de contrato y jornal agropecuario).



Rdb:  
- 1 JUN 2023  
11:28 ham  
Teovani 

PROPOSICIÓN ELIMINATIVA  
PONENCIA MAYORITARIA

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

Elimínese el artículo 68 por medio del cual Modifíquese el artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

~~ARTÍCULO 430. HUELGA EN LOS SERVICIOS ESENCIALES. Cuando el ejercicio del derecho de huelga pueda comprometer servicios esenciales, se deberá garantizar la prestación de servicios mínimos para evitar su interrupción.~~

~~Se consideran esenciales los servicios cuya interrupción pudiera poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población.~~

~~La fijación de los servicios mínimos se hará de común acuerdo entre el o los empleadores o asociaciones de empleadores concernidos, por una parte, y las organizaciones de trabajadores o grupos de trabajadores, por otra. En las empresas que presten servicios públicos esenciales, en tiempos de normalidad laboral, deberán promoverse escenarios de diálogo social para acordar los servicios mínimos en casos de huelga. El Ministerio del Trabajo promoverá y acompañará esos escenarios.~~

~~De no lograrse el acuerdo, la fijación de los servicios mínimos será decidida por un comité independiente. El Ministerio del Trabajo, dentro de los seis (6) meses siguientes a la promulgación de esta ley, reglamentará lo concerniente a la integración y funcionamiento de este comité. La reglamentación que al efecto se expida deberá estar acorde con los criterios de los organismos de control de la Organización Internacional del Trabajo y en ningún caso deberá privar de efectividad el ejercicio del derecho fundamental de huelga.~~

Cordialmente,



María del Mar Pizarro García  
Representante a la Cámara



Olga Lucía Velásquez Nieto  
Representante a la Cámara



Christian Munir Garcés Aljure  
Representante a la Cámara

#### JUSTIFICACIÓN

Es posible que se afecte la primacía del interés público y de proporcionalidad. Es por estos que actualmente se encuentra proscrita en estos servicios, que si se suspenden pueden generar afectaciones graves. En adición, no hay claridad frente a qué implica una prestación mínima. El artículo 56 de la Constitución Política de Colombia prohíbe expresamente la huelga en esta modalidad de servicios, sin alguna excepción o consideración especial.