



Wilmer ♥ Castellanos
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

Bogotá D.C. 01 de junio de 2023

Doctor
JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
Secretario General
Cámara de Representantes
Congreso de la República

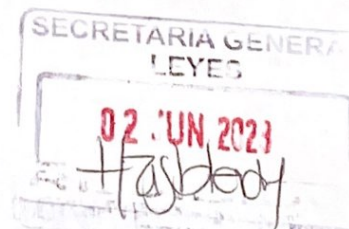
Asunto: Carta de retiro firma de autoría Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara.

Respetado Secretario Lacouture reciba un cordial saludo,

En atención al asunto de esta comunicación me permito presentar el retiro de mi firma de autoría del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 *"Por medio del cual 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"*

Agradezco su acostumbrada y diligente colaboración, cordialmente,

WILMER CASTELLANOS HERNÁNDEZ
Representante a la Cámara por Boyacá
Congreso de la República de Colombia



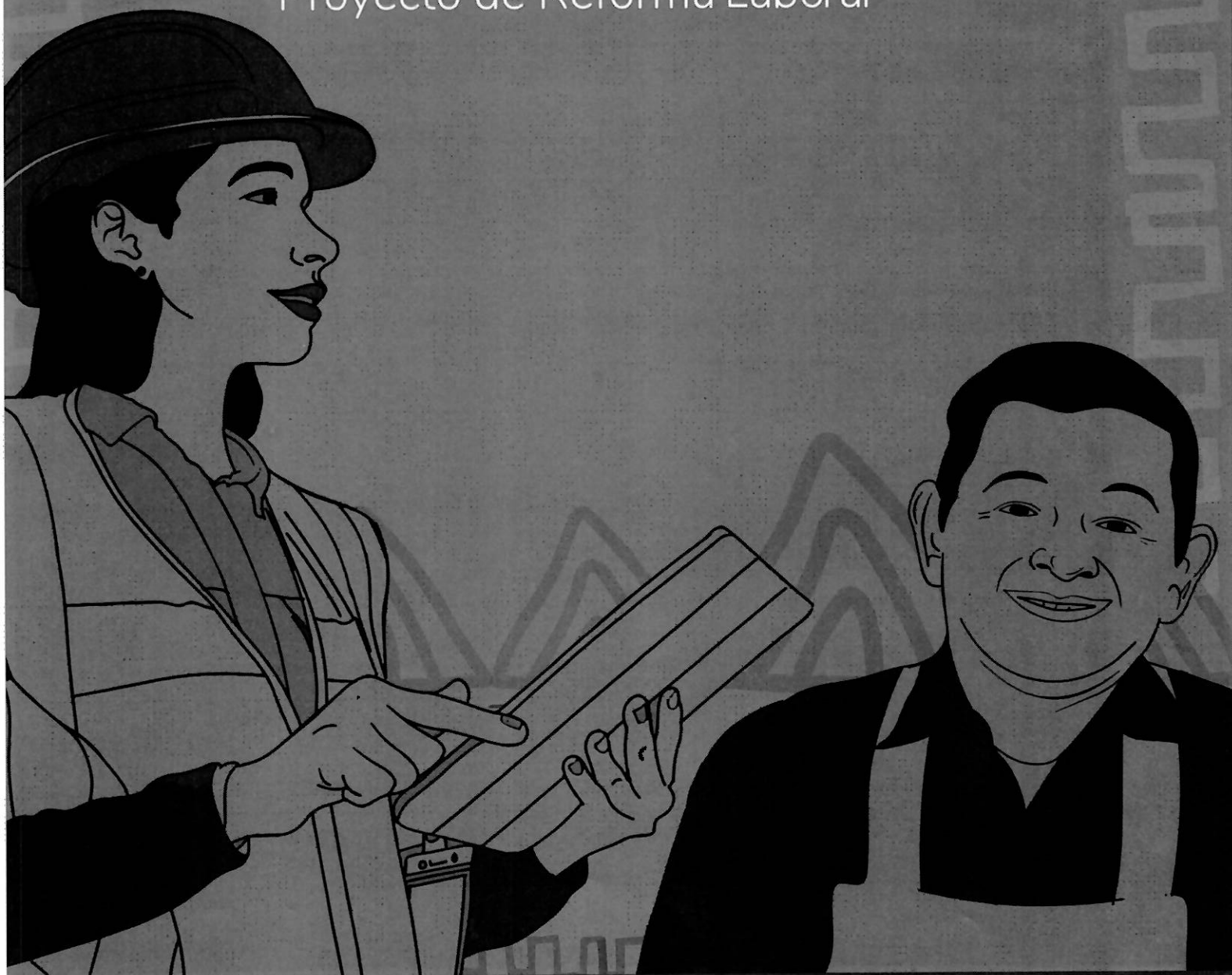
2:32



GOBIERNO DE COLOMBIA

TRABAJO POR EL CAMBIO

Proyecto de Reforma Laboral





Proyecto de Ley No. ____

"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 CONGRESO DE COLOMBIA

DECRETA

TITULO I

PRINCIPIOS Y NORMAS GENERALES

ARTÍCULO 1. Modifíquese el artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 1. OBJETO Y PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DEL DERECHO LABORAL. *La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones de trabajo, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.*

Constituyen principios constitucionales del derecho laboral y por tanto serán aplicados a cualquier trabajador y trabajadora en Colombia, de conformidad con lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política, los siguientes:

- i) Igualdad de oportunidades;*
- ii) Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo;*
- iii) Estabilidad en el empleo;*
- iv) Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales;*
- v) Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles;*
- vi) Situación más favorable al trabajador y trabajadora en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho;*
- vii) Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;*
- viii) Garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario y;*

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajoCol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



- ix) *Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.*

También son aplicables los principios relativos a los derechos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, a saber:

- a) *Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;*
- b) *Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;*
- c) *Abolición efectiva del trabajo infantil;*
- d) *Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y*
- e) *Entorno de trabajo seguro y saludable.*

Lo anterior sin perjuicio de la vigencia y aplicación de los principios derivados del bloque de constitucionalidad en los términos de los artículos 93 y 94 de la Constitución Política.

ARTÍCULO 2. Modifíquese el artículo 3 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 3. RELACIONES QUE REGULA. *El presente código regula las relaciones de derecho individual y colectivo del trabajo de carácter particular.*

De igual forma regula las relaciones de derecho colectivo del sector público, salvo el derecho de negociación colectiva que se regula conforme a norma especial.

También le es aplicable a los trabajadores oficiales en lo relacionado con el régimen normativo de contratación laboral y terminación de los contratos de trabajo.

ARTÍCULO 3. Modifíquese el artículo 4 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 4. EMPLEADOS PÚBLICOS. *Las relaciones de derecho individual del trabajo entre la administración pública y los empleados públicos no se rigen por este código, sino por los estatutos especiales y las leyes que se dicten.*

TÍTULO II
ESTABILIDAD LABORAL
CAPÍTULO I
MODALIDADES CONTRACTUALES

ARTÍCULO 4. Modifíquese el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



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

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

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

La inspección del trabajo velará y promoverá que la contratación de trabajadores y trabajadoras garantice el principio de estabilidad laboral y lo dispuesto en esta norma.

ARTÍCULO 5. Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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

1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO

Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término superior a un (1) mes y hasta por dos (2) años para atender necesidades temporales del empleador.

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

Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes podrán prorrogarlo el número de veces que estimen convenientes. Si con 30 días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, este se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado. En ningún caso, el tiempo inicial pactado y sus prórrogas puede ser superior a dos (2) años.

Cuando el contrato de trabajo a término fijo no se celebre por escrito, cuando no se especifique la necesidad temporal, cuando en realidad tenga por objeto satisfacer necesidades permanentes del empleador, cuando el plazo inicial pactado y sus prórrogas supere los dos años o cuando con 30 días de antelación al vencimiento de su última

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



prórroga posible ninguna de las partes manifieste su intención de darlo por terminado, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

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

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

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

Cuando el contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada no se celebre por escrito, cuando en el contrato no se especifique la obra o labor contratada, cuando en realidad tenga por objeto satisfacer una necesidad permanente del empleador o cuando una vez finalice la obra o labor contratada el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

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

CAPÍTULO II TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 6. Modifíquese el numeral 6 del literal A y el numeral 8 del literal B, del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, los cuales quedarán así:

ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. *Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:*

A. Por parte del Empleador

(...)

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador o trabajadora de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, fallos arbitrales, convenciones colectivas y reglamento interno de trabajo. La gravedad de dicha violación debe responder a criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co





B. Por parte del trabajador

(...)

8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales y reglamento interno de trabajo. La gravedad de dicha violación debe responder a criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

ARTÍCULO 7. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA. Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:

- a) Amparadas por el fuero sindical, en los términos legales y convencionales.
- b) Amparadas por el fuero de salud, esto es, una afectación grave en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.
- c) Personas en situación de discapacidad, es decir aquellas que tengan una limitación física, mental, sensorial o intelectual a mediano y largo plazo, sin importar la escala, siempre que en un contexto determinado ésta le impida al trabajador o trabajadora su integración profesional o el desarrollo de roles ocupacionales en condiciones dignas y de igualdad. Para que opere esta protección no se requiere que el trabajador haya sido calificado con algún porcentaje de pérdida de capacidad laboral.
- d) Mujer en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta misma protección procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud.
- e) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización, o cuando teniendo las semanas requeridas le falte igual tiempo para cumplir la edad pensional.

Parágrafo 1: Para que surta efectos el despido por justa causa de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas anteriormente, se requerirá adicionalmente de una autorización ante la autoridad administrativa o judicial, así: en el caso del literal a), ante el juez del trabajo; en el de los literales b), c) d), y e) ante el Inspector del Trabajo.

Parágrafo 2: Para la terminación de los contratos de las personas contempladas en los literales b, c, d y e de este artículo, que fueron vinculados conociéndose su condición y si dicha circunstancia fue consignada expresamente en el contrato de trabajo, no se requerirá de la autorización contemplada en este artículo para terminar el contrato de trabajo con justa causa.

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



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

ARTÍCULO 8. Modifíquese el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 64. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO. *En caso de terminación unilateral injustificada del contrato de trabajo por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:*

1. En los contratos a término fijo, la indemnización corresponderá al valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato o el de su prórroga. En ninguno caso la indemnización será inferior a cuarenta y cinco (45) días de salario.

2. En los contratos de trabajo por duración de la obra o la labor contratada, la indemnización corresponderá al tiempo que faltare para completarse la obra o labor contratada. En ninguno caso la indemnización será inferior a cuarenta y cinco (45) días de salario.

3. En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

- a) Cuarenta y cinco (45) días de salario cuando el trabajador o trabajadora tuviere un tiempo de servicios no mayor de un año;*
- b) Si el trabajador o trabajadora tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán cuarenta y cinco (45) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.*

ARTÍCULO 9. El numeral 1 del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, quedara así:

ARTICULO 65. INDEMNIZACIÓN POR FALTA DE PAGO.

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

(...)

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co





ARTÍCULO 10. Agréguese un párrafo al artículo 66 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

Artículo 66. MANIFESTACIÓN DEL MOTIVO DE LA TERMINACIÓN.

(...)

Parágrafo: Están proscritos los despidos arbitrarios o discriminatorios. Cuando un trabajador o trabajadora alegue haber sido despedido por un motivo discriminatorio, el empleador tendrá la carga de probar que ello obedeció a razones objetivas o no discriminatorias; en caso contrario, el despido se tendrá por ineficaz y el trabajador tendrá derecho al reintegro sin solución de continuidad, o a una indemnización equivalente a la de despido unilateral sin justa causa prevista en este código, a su elección.

ARTÍCULO 11. Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 115. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES O DESPIDO

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

1. *Comunicación formal de la apertura del proceso a la persona a quien se imputan las conductas.*
2. *La formulación de los cargos imputados.*
3. *El traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.*
4. *La indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.*
5. *El pronunciamiento definitivo mediante un acto motivado.*
6. *La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato.*
7. *Revisión de la decisión.*

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

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

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co





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

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

TÍTULO III TERCERIZACIÓN Y EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

CAPÍTULO I CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS

ARTÍCULO 12. Modifíquese el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 34. CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS

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

2. Cuando se contraten o subcontraten, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios relativos a la actividad principal de la empresa o del establecimiento, los trabajadores del contratista o subcontratista tendrán los mismos derechos salariales y prestacionales que los de la empresa principal, especialmente en materia de aplicación de las convenciones colectivas. 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 que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios serán solidariamente responsables de las obligaciones salariales, prestacionales e indemnizatorias contraídas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores y trabajadoras, incluidas las del sistema de seguridad social,

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfono PBX:

Atención Presencial

Con cita previa en cada

Dirección Territorial o

Inspección Municipal del

Trabajo.

Línea nacional gratuita,

desde teléfono fijo:

018000 112518

Celular desde Bogotá:120

www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajoCol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



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

CAPÍTULO II

EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

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

ARTICULO 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 permanentes de la empresa o 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. *En el evento en que la empresa usuaria celebre contratos con empresas de servicios temporales para la atención de actividades o necesidades permanentes, 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.*

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.*

ARTÍCULO 14. Modifíquese el artículo 79 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

ARTÍCULO 79. IGUALDAD DE DERECHOS. *Los trabajadores y trabajadoras en misión tendrán las mismas condiciones de trabajo y los mismos derechos salariales y prestacionales que perciben los trabajadores y trabajadoras de la empresa usuaria.*

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



CAPÍTULO III CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

ARTÍCULO 15. LÍMITES AL USO DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. No podrán celebrarse contratos de prestación de servicios ni cualquier tipo de contrato civil o mercantil con personas naturales para realizar actividades permanentes y subordinadas en empresas privadas.

Por tanto, será ineficaz cualquier vinculación que desconozca esta prohibición, entendiéndose para todos los efectos legales que desde un comienzo ha existido una relación laboral con el derecho al pago de los salarios, prestaciones y demás beneficios legales o extralegales, así como los aportes al sistema de seguridad social en los términos establecidos por la ley para cualquier trabajador o trabajadora subordinada.

En caso de que en el ámbito judicial se declare la primacía de la relación laboral deberá pagarse la indemnización moratoria establecida en el artículo 65 de este estatuto.

TÍTULO IV JORNADA DE TRABAJO, TRABAJO SUPLEMENTARIO Y TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO

ARTÍCULO 16. 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 seis horas (6:00 p. m.).
2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).

ARTÍCULO 17. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas al día sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario o de horas extras, siempre y cuando el número de horas de trabajo no exceda la jornada máxima semanal. Si en el horario pactado el trabajador (a) debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.

Se establecen las siguientes excepciones:

a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.

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

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

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

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

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

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

Parágrafo 2. *Los empleadores y las Cajas de Compensación deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas. Si no se logra*

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá: 120
www.mintrabajo.gov.co



gestionar esta jornada, el empleador deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso.

Parágrafo 3. *En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren la jornada ordinaria máxima a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.*

ARTÍCULO 18. Modifíquese el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTICULO 162. EXCEPCIONES EN DETERMINADAS ACTIVIDADES.

(...)

2. El empleador deberá llevar un registro diario del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas.

El empleador está obligado a entregar diariamente al trabajador una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo se tendrá por cierta la estimación razonable que haga el trabajador del número de horas extras laboradas, sin perjuicio de la sanción que podrá imponer la autoridad administrativa del trabajo.

ARTÍCULO 19. Modifíquese el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

ARTÍCULO 22. LÍMITE AL TRABAJO SUPLEMENTARIO. *En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdos entre empleadores y trabajadores a nueve (9) horas diarias, solo se podrá laborar en el mismo día una hora extra.*

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

ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN.

1. El trabajo en domingo o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

**Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:**
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

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

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

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

TÍTULO V

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 21. Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del trabajo, cual quedará así:

ARTÍCULO 81. CONTRATO DE APRENDIZAJE. *El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual una persona en formación desarrolla un aprendizaje teórico práctico como estudiante de una institución educativa autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación, y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propio del giro ordinario de las actividades de la empresa.*

Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:

- a) Su finalidad es facilitar el aprendizaje del estudiante - aprendiz para las ocupaciones que requiera el sector productivo.*
- b) Se ejecutará estrictamente en el tiempo estipulado por los diseños curriculares o planes de estudios, que no podrá exceder de treinta y seis meses en dos etapas, lectiva y práctica.*
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal.*
- d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración que, en ningún caso, será inferior al salario mínimo legal vigente, o del estipulado en convenciones colectivas o fallos arbitrales.*

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



- e) *El estudiante de educación formal universitaria solo podrá suscribir su contrato en etapa práctica, salvo que se trate de un programa de modalidad dual.*
- f) *En los contratos de aprendizaje celebrados con estudiantes menores de edad, deberá mediar autorización del Inspector del Trabajo.*
- g) *Las afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social se realizarán conforme a lo dispuesto en las normas que regulen la materia.*
- h) *El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de programas de formación complementaria ofrecidas por las escuelas normales superiores, programas de educación superior pregrado, programas de educación para el trabajo y desarrollo humano, programas del Subsistema de Formación para el Trabajo, así como la oferta de formación profesional integral del SENA.*
- i) *Las funciones y actividades objeto del contrato de trabajo deben enmarcarse o estar directamente relacionadas con el proceso y los fines del proceso de aprendizaje del trabajador - aprendiz.*

TÍTULO VI

TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES TECNOLÓGICAS DE REPARTO

ARTÍCULO 22. DEFINICIONES. Para efectos de la presente ley, se adoptarán las siguientes definiciones:

Trabajador o trabajadora digital en servicios de reparto o entrega. Se refiere a la persona que, mediante el uso de plataformas digitales realiza servicios de reparto solicitados por un usuario o cliente.

Empresas de plataformas digitales tecnológicas de trabajo de reparto o entrega. Son personas naturales o jurídicas que operan o administran las plataformas digitales tecnológicas que realizan o prestan el servicio de reparto.

ARTÍCULO 23. RELACIONES DE TRABAJO EN EMPRESAS DE PLATAFORMAS DIGITALES TECNOLÓGICA DE REPARTO. Los trabajadores y trabajadoras que laboran en empresas de plataformas digitales tecnológicas de reparto o entrega serán vinculados mediante contrato de trabajo y gozarán de todos los derechos y garantías previstos en este código y demás normales laborales aplicables a los trabajadores y trabajadoras dependientes.

Parágrafo. En esta modalidad no podrá pactarse la cláusula de exclusividad.

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co





ARTÍCULO 24. SEGURIDAD SOCIAL EN RELACIONES DE TRABAJO CON EMPRESAS DE PLATAFORMAS DIGITALES TECNOLÓGICAS DE REPARTO O ENTREGA.

Las empresas de plataformas digitales tecnológicas de reparto o entrega deberán afiliar a sus trabajadores y trabajadoras a la seguridad social conforme a las normas vigentes, en calidad de dependientes, que podrá ser en la modalidad de tiempo parcial que las normas específicas reglamenten.

Estas empresas deberán generar los reportes respectivos a las entidades recaudadoras de aportes e informar a los trabajadores y trabajadoras al final de cada mes el número de horas laboradas, incluyendo el tiempo en que estuvieron conectados a la plataforma, de forma tal que éstas puedan ser calculadas en función de días laborados y estos a su vez en equivalente a semanas de cotización conforme a la norma respectiva.

ARTÍCULO 25. TRANSPARENCIA Y UTILIZACIÓN DE LOS SISTEMAS AUTOMATIZADOS DE SUPERVISIÓN Y TOMA DE DECISIONES

Las empresas de plataformas digitales tecnológicas de reparto o entrega deberán informar a los trabajadores y trabajadoras sobre:

- a) los sistemas automatizados de supervisión que se utilizan para hacer un seguimiento, supervisar o evaluar la ejecución del trabajo realizado por los trabajadores y trabajadoras de plataformas;
- b) los sistemas automatizados que se utilicen para tomar o apoyar decisiones que afecten las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras de plataformas, en particular su acceso a las tareas asignadas, sus ingresos, su seguridad y salud en el trabajo, su tiempo de trabajo, su promoción y su situación contractual, incluida la restricción, suspensión o cancelación de su cuenta.

Las empresas de plataformas digitales tecnológicas de reparto entregarán esta información en un documento que podrá estar en formato electrónico en forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo.

Las empresas de plataformas digitales tecnológicas de reparto o entrega no tratarán datos personales de los trabajadores y trabajadoras que no estén directamente relacionados con la ejecución del contrato.

ARTÍCULO 26. SUPERVISIÓN HUMANA DE LOS SISTEMAS AUTOMATIZADOS. Las empresas de plataformas digitales tecnológicas de reparto o entrega supervisarán y evaluarán periódicamente el impacto que tienen en las condiciones de

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá: 120
www.mintrabajo.gov.co



trabajo las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones.

Los trabajadores y trabajadoras deberán tener acceso a una persona de contacto designada por la empresa de plataforma digital tecnológica de reparto o entrega para conocer y aclarar los hechos, circunstancias y motivos que hayan conducido a una decisión que impacte sus condiciones de trabajo. Un trabajador o trabajadora de estas empresas, no podrá ser suspendido, restringido o cancelado de la plataforma o retenida su remuneración injustificadamente.

Las empresas a las que hace referencia el presente artículo implementarán políticas de no discriminación. Así mismo sus términos y condiciones de uso no podrán bajo ningún motivo discriminar por razones de salud, sexo, orientación sexual, identidad de género, creencia religiosa o política, nacionalidad, filiación sindical o cualquier otra que impida el derecho al trabajo.

ARTÍCULO 27. REGISTRO DE INFORMACIÓN SOBRE EL TRABAJO EN EMPRESAS DE PLATAFORMAS DIGITALES TECNOLÓGICAS DE REPARTO O ENTREGA

El Ministerio de Trabajo dispondrá de un registro en el que se consignará la información sobre el trabajado en empresas de plataformas tecnológicas de reparto. Las empresas mencionadas deberán poner a disposición del Ministerio la información que sea necesaria, de acuerdo con la reglamentación que para tal efecto se expida, dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de la presente ley.

ARTÍCULO 28. REGLAMENTACIÓN. El Ministerio del Trabajo en coordinación con el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones reglamentarán lo previsto en este capítulo.

TÍTULO VII

TRABAJO AGROPECUARIO

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*

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:

Atención Presencial

Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,

desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co





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 para el mismo empleador, se entenderá estipulado con este a tiempo indefinido, en los términos de este Código.*

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.*

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

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá: 120
www.mintrabajo.gov.co



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 adicione 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.*

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.

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co





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.

TÍTULO VIII

AUTOMATIZACIÓN Y DESCARBONIZACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

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 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.

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

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá: 120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



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

TÍTULO IX

MIGRANTES Y DEPORTISTAS

ARTICULO 34. TRABAJADORES MIGRANTES. El estatus migratorio no será óbice para la exigencia de las garantías laborales y de seguridad social. Los trabajadores y trabajadoras extranjeras sin consideración de su situación migratoria en el país gozarán de las mismas garantías laborales concedidas a los nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la ley. Una vez iniciado el contrato de trabajo, se deberá facilitar la regularidad migratoria del trabajador.

ARTÍCULO 35. DEPORTISTAS PROFESIONALES. Las y los deportistas profesionales, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios bajo la subordinación de clubes profesionales, ligas departamentales, ligas profesionales o federaciones deportivas, deberán ser vinculados por éstas mediante contrato de trabajo.

TÍTULO X

EQUIDAD Y REDUCCIÓN DE BRECHAS

ARTÍCULO 36. Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

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

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co





6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa; para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluso cuando la trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticado; para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos (as) o menores miembros del núcleo familiar.

ARTÍCULO 37. Adiciónense los numerales 13 y 14 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.

ARTÍCULO 38. Modifíquese el literal b. del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTICULO 23. ELEMENTOS ESENCIALES.

(...)

b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a este para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Plisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador o trabajadora, en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos relativos a la materia.

Aquellas facultades no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en preferencias injustificadas como el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, raza, color, la etnia, origen nacional, condición de discapacidad, o familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevinientes de salud, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización. El Ministerio del Trabajo comprobará estas situaciones y sancionará de acuerdo con las normas vigentes.

ARTÍCULO 39. Adiciónense los numerales 10 y 11 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

ARTICULO 59. PROHIBICIONES A LOS EMPLEADORES. *Se prohíbe a los empleadores:*
(...)

10.- Discriminar a las mujeres en sus diversidades, con acciones directas u omisión, que impidan la promoción y garantía de sus derechos en los ambientes laborales. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, credo religioso, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, con ocasión de sus nombres identitarios, su identificación de género, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.

11.- Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores públicos y privados garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.

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,

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:

Atención Presencial

Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,

desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



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.

ARTÍCULO 41. Modifíquese el artículo 4 de la Ley 1496 de 2011, el cual quedará así:

ARTÍCULO 4. FACTORES DE EVALUACIÓN OBJETIVA DEL TRABAJO. *Los empleadores tienen la obligación de tener en cuenta factores de evaluación objetiva de cada empleo, que les permitan establecer de forma objetiva el salario y demás beneficios. Entre otros deberá tener en cuenta los siguientes criterios:*

- a) *Capacidades y cualificaciones adquiridas por medio de la educación, la formación o la experiencia.*
- b) *Esfuerzo físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral.*
- c) *Responsabilidades laborales por las personas, el equipamiento y/o el dinero.*
- d) *Condiciones de trabajo y locativas, que abarcan tanto: i) aspectos físicos y/o químicos (ruido, polvo, temperatura, peligros para la salud, entre otros) como psicológicos (estrés, aislamiento, interrupciones frecuentes, solicitudes*

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá: 120
www.mintrabajo.gov.co



simultáneas y agresiones de clientes, entre otros); ii) aquellos riesgos que generan trastornos de salud y, iii) las herramientas y utensilios de trabajo, equipos de seguridad pasiva y activa, de cubrimiento laboral y herramientas informáticas que se necesiten para la óptima ejecución de una labor.

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

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

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

La Subcomisión de Seguimiento del Convenio 189 de la OIT, de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, será de carácter permanente, contará con la presencia de las organizaciones de trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico más representativas y dará seguimiento a lo normado en este artículo y en la que se discutirán y promoverán acciones apoyadas por el Ministerio del Trabajo que redunden en formalización laboral del sector.

ARTÍCULO 43. Modifíquese el párrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 236. LICENCIA EN LA ÉPOCA DEL PARTO E INCENTIVOS PARA LA ADECUADA ATENCIÓN Y CUIDADO DEL RECIÉN NACIDO
(...)

Parágrafo 2. *La licencia de paternidad en Colombia aumentará de manera progresiva hasta llegar a doce (12) semanas en el 2025, así: (5) semanas desde la vigencia de la presente ley, posteriormente en el 2024 subirá a ocho (8) semanas, y en 2025 llegará a doce (12) semanas.*

La licencia remunerada de paternidad opera por las hijas e hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá: 120
www.mintrabajo.gov.co



El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.

ARTÍCULO 44. REPRESENTACIÓN PARITARIA Y/O PROPORCIONAL EN LAS ORGANIZACIONES. Las organizaciones sindicales y de empleadores promoverán la participación e inclusión en condiciones de igualdad de las mujeres, a fin de lograr progresivamente su representación paritaria y/o proporcional a la integración del sector. Así mismo, promoverán la participación e inclusión en condiciones de igualdad de las y los jóvenes, personas con diversidad sexual y personas con discapacidad.

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.

TÍTULO XI

RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

CAPÍTULO 1

GARANTÍAS PARA EL EJERCICIO DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL Y FOMENTO A LA UNIDAD SINDICAL

ARTÍCULO 46. Adiciónese el artículo 352A Código Sustantivo del trabajo, así:

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

**Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:**
018000 112518
Celular desde Bogotá: 120
www.mintrabajo.gov.co



ARTÍCULO 352A. *La Parte Segunda del Código Sustantivo del Trabajo aplicará a todos los trabajadores y trabajadoras en Colombia, cualquiera que sea su situación contractual o si están en relación de dependencia. El Título II “Conflictos Colectivos de Trabajo”, en lo relacionado con el procedimiento de negociación colectiva, solo aplica a los trabajadores particulares y a los trabajadores oficiales.*

Para todos los efectos cuando se utilice la expresión “empleador” o similar, debe entenderse “empleador, contratante o sus organizaciones”.

ARTÍCULO 47. Modifíquese el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 354: GARANTÍAS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.

1. Garantías para el ejercicio de la libertad sindical.

Con el propósito de garantizar el ejercicio del derecho fundamental a la libertad sindical, se establecen como mínimo las siguientes garantías a las que tienen derecho todas las organizaciones sindicales:

a) **Reconocimiento sindical.** *Se reconocerá a las organizaciones sindicales como representantes de los trabajadores y trabajadoras sindicalizados, y por ello respetarán sus derechos y garantías propias, en especial, la libertad de expresión y su autonomía.*

b) **Permisos Sindicales.** *Los representantes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño eficaz de sus funciones sindicales durante sus horas de trabajo, sin que deban presentar a su empleador informes al regreso de sus labores.*

Estos permisos se podrán establecer en convenios colectivos de trabajo u otros acuerdos celebrados entre los empleadores y organizaciones de trabajadores y trabajadoras. No obstante, los empleadores y contratantes, so pretexto de que las horas de permiso no están reguladas en disposiciones de orden legal, convencional o de cualquier otro tipo, no podrán rechazar la concesión de los permisos que resulten necesarios para el desarrollo normal de las funciones sindicales.

En cualquier caso, deberá garantizarse a los sindicatos un tiempo mínimo mensual para las reuniones de su junta directiva; además, los sindicatos tiene derecho a mínimo dos horas de permiso sindical en favor de cada uno de sus afiliados con el propósito de que puedan asistir cada año a dos asambleas ordinarias.

En los casos de las micro y pequeñas empresas, es decir aquellas que tengan hasta 50 trabajadores, se garantizará que el número de trabajadores que gocen del permiso, no sea superior al 10% del total de la nómina.

c) **Comunicación con la dirección de la empresa y establecimiento de espacios de diálogo.** *Con el fin de promover relaciones laborales democráticas en todas las empresas, se habilitarán espacios periódicos, al menos semestralmente, que permitan*

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá: 120
www.mintrabajo.gov.co





la comunicación y el diálogo entre la dirección de la empresa y los representantes de las organizaciones sindicales en conjunto.

- d) **Acceso a los lugares de trabajo.** Las empresas permitirán y autorizarán a los representantes de las organizaciones sindicales más representativas que tengan afiliados en la empresa el acceso a lugares de trabajo que las empresas dispongan donde pueda la organización sindical desempeñar sus funciones de representación y comunicación con los trabajadores y trabajadoras.
- e) **Acceso a la información.** Las organizaciones de trabajadores y trabajadoras tienen el derecho a conocer la situación social y económica de la empresa, grupos de empresas o del sector que representen. Como mínimo las empresas entregarán periódicamente la siguiente información a las organizaciones sindicales que tengan afiliados en la empresa: copia de los estados financieros de la empresa e información sobre el número total de trabajadores, cargos y formas de vinculación.
- f) **Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores y trabajadoras.** Los empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales, entre los representantes sindicales y los trabajadores y trabajadoras. La eficacia de los espacios y canales de comunicación dependerá del contexto de prestación de los servicios y de las facilidades de acceso por parte de los trabajadores a los mismos.
- g) **Comunicación con los nuevos trabajadores y trabajadoras.** Las empresas permitirán que las organizaciones sindicales más representativas puedan comunicarse con los nuevos trabajadores y trabajadoras, con el fin de que puedan dar a conocer sus actividades, programas y beneficios.

2. Conductas antisindicales.

Se considerarán conductas antisindicales, las siguientes:

- a) Fomentar la creación de sindicatos controlados por un empleador;
- b) Amedrentar, constreñir, ofrecer, o entregar dádivas para que el trabajador no se afilie o se desafilie de un sindicato;
- c) Desmejorar las condiciones de trabajo de los directivos, fundadores, de sus representantes o negociadores, o quienes hayan participado en una huelga, o despedir injustificadamente, o terminar contratos de trabajo con el fin de afectar la organización sindical;
- d) Negarse injustificadamente a negociar un pliego de peticiones o solicitudes.
- e) Tomar represalias de cualquier índole contra los trabajadores que hubieren declarado contra la persona empleadora en investigaciones administrativas, en procesos judiciales o arbitrales que no resultaren evidentemente temerarias;
- f) Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados;

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

**Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:**
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



- g) *Impedir al trabajador sindicalizado o directivo sindical el ejercicio de sus funciones, o hacer uso de lo dispuesto en el artículo 140 de este código para impedir el ingreso de los representantes sindicales a la empresa;*
 - h) *Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios a favor de los trabajadores no sindicalizados;*
 - i) *Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales legítimas;*
 - j) *Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un sindicato;*
 - k) *Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales;*
 - l) *Negarse injustificadamente a entregar a las organizaciones sindicales información que no esté sujeta a reserva o que no tenga el carácter de confidencial;*
 - m) *Denigrar de los sindicatos y difundir informaciones difamatorias acerca de los mismos, entre sus afiliados, entre los trabajadores de las empresas y ante la comunidad en general;*
 - n) *Llevar a cabo programas de reducción de personal, reestructuraciones y subcontrataciones con fines antisindicales;*
 - o) *Despedir o perjudicar en cualquier forma a los trabajadores que hubieren organizado o participado en una huelga o en medidas legítimas de acción sindical;*
3. *El empleador que atente en cualquier forma contra el derecho de asociación sindical será sancionado por la inspección del trabajo, cada vez, con multa que tenga en cuenta el tamaño de la empresa y los límites establecidos en el artículo 486 de este Código, sin perjuicio de las responsabilidades penales a que haya lugar.*

Parágrafo. *Las garantías mencionadas en los literales b), c) y d) del numeral 1 de este artículo serán reconocidas de forma proporcional al número efectivo de afiliados que contribuyan con cuota sindical a cada organización sindical y sin que un afiliado a varias organizaciones pueda ser tenido en cuenta más de una vez para el cálculo de la representatividad.*

Estas garantías pueden ser mejoradas y ampliadas a través de la negociación colectiva en todos los niveles.

ARTÍCULO 48. Modifíquese el artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTICULO 356. LIBERTAD SINDICAL. *Las y los trabajadores y empleadores tienen el derecho a constituir las organizaciones que estimen conveniente. En consecuencia, los trabajadores y trabajadoras podrán organizarse en sindicatos de*

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

**Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:**
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



empresa, grupos de empresas, gremio, industria, rama o sector de actividad, o cualquier forma que estimen conveniente para el logro de sus finalidades.

ARTÍCULO 49. Modifíquese el artículo nuevo del Código Sustantivo del Trabajo, adicionado por el artículo 55 de la Ley 50 de 1990, modifíquese su numeración, el cual quedará así:

ARTÍCULO 391A. SUBDIRECTIVAS y COMITÉS SECCIONALES. *Todo sindicato podrá prever en sus estatutos la creación de subdirectivas seccionales, en aquellos municipios distintos al de su domicilio principal y en el que tenga un número no inferior a veinticinco (25) miembros. Igualmente se podrá prever la creación de comités seccionales en aquellos municipios distintos al del domicilio principal o el domicilio de la subdirectiva y en el que se tenga un número de afiliados no inferior a doce (12) miembros. No podrá haber más de una subdirectiva o comité por municipio salvo lo dispuesto en el siguiente inciso.*

Los sindicatos de industria, rama o sector de actividad podrán prever en sus estatutos la creación de subdirectivas en cada una de las empresas ubicadas en un mismo municipio en las que tengan un número no inferior a 25 afiliados. También podrán prever la creación de comités seccionales en cada una de las empresas ubicadas en un mismo municipio en las que tengan un número no inferior a 12 afiliados.

Estos directivos de subdirectivas o seccionales de sindicato de industria gozarán de los fueros sindicales en los términos del artículo 406 de este Código, siempre y cuando no hagan parte de otra organización sindical de primer grado.

ARTÍCULO 50. Modifíquese el artículo 400 del Código Sustantivo del trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 400: RETENCIÓN DE CUOTAS SINDICALES. *1. Toda asociación sindical de trabajadores tiene derecho a solicitar que los empleadores o contratantes respectivos deduzcan de los salarios u honorarios de los trabajadores afiliados y pongan a disposición del sindicato, el valor de las cuotas ordinarias o extraordinarias con que aquellos deben contribuir. La retención de las cuotas extraordinarias requiere copia autenticada del acta de la asamblea sindical en que fueron aprobadas. Para la retención de las cuotas ordinarias bastará que el secretario y el fiscal del sindicato comuniquen certificadamente al empleador o contratante su valor y la nómina de sus afiliados.*

2. Cesará la retención de cuotas sindicales a un trabajador a partir del momento en que aquél o el sindicato, comunique por escrito al empleador o contratante el hecho

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co





de la renuncia o expulsión, quedando a salvo el derecho del sindicato en caso de información falsa del trabajador.

3. Previa comunicación escrita y firmada por el presidente, el fiscal y el tesorero de la federación, confederación o central sindical, el empleador o contratante deberá retener y entregar las cuotas federales y confederales que el sindicato esté obligado a pagar a esos organismos de segundo y tercer grado a los cuales está afiliado. Para tal efecto se deberán adjuntar los estatutos y constancia de afiliación del sindicato emitida por la respectiva federación, confederación o central sindical.

ARTÍCULO 51. Modifíquese el artículo 417 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 417. DERECHO DE FEDERACIÓN. Todos los sindicatos tienen, sin limitación alguna, la facultad de unirse o coaligarse en federaciones locales, regionales, nacionales, profesionales o industriales, y éstas en confederaciones. Las federaciones y confederaciones tienen derecho a la personería jurídica propia y las mismas atribuciones de los sindicatos.

1. Las confederaciones pueden afiliar sindicatos, si sus estatutos lo permiten.
2. Las federaciones y confederaciones pueden afiliar directamente a trabajadores si sus estatutos así lo permiten.

PARÁGRAFO. Las federaciones nacionales deberán estar conformadas mínimo por diez (10) organizaciones sindicales de orden nacional. Las federaciones de orden regional no pueden estar conformadas por menos de 5 sindicatos de orden regional. Una confederación no puede estar conformada por menos de 50 sindicatos de primer grado o por menos de 10 federaciones de orden nacional. Para los efectos no se tendrán en cuenta sindicatos o federaciones que hagan parte de otra organización de segundo o tercer grado.

ARTÍCULO 52. Adiciónese un párrafo al artículo 380 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

ARTICULO 380. SANCIONES

(...)

Parágrafo. Protección judicial de derechos sindicales. Las organizaciones sindicales podrán presentar solicitudes de protección judicial respecto a conductas antisindicales y éstas se tramitarán conforme al procedimiento sumario establecido en el numeral 2) del presente artículo.

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



Los jueces que conozcan de este procedimiento disponen de amplias facultades para proteger los derechos y libertades sindicales de los trabajadores y de sus organizaciones. En consecuencia, podrán adoptar cualquier medida cautelar o definitiva que consideren pertinente para su efectiva protección, cesación de acciones u omisiones que afecten derechos sindicales; además deberán imponer una multa entre 1 y 100 SMLMV a las personas naturales que realicen, promuevan, instiguen o asesoren tales conductas, sin perjuicio de las sanciones que podrá imponer el Ministerio del Trabajo al empleador que incurra en conductas antisindicales y de las penales o disciplinarias a que haya lugar.

ARTÍCULO 53. Modifíquese el numeral 10 del artículo 362 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTICULO 362. ESTATUTOS. *Toda organización sindical tiene el derecho de realizar libremente sus estatutos y reglamentos administrativos. Dichos estatutos contendrán, por lo menos, lo siguiente:*

(...)

10. Las cuestiones relativas al funcionamiento de la asamblea, tales como sus atribuciones exclusivas, uso de medios tecnológicos, épocas de celebración reuniones, reglas de representación de los socios, reglamento de las sesiones, quórum, debates y votaciones.

CAPÍTULO 2

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ARTÍCULO 54. Modifíquese el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 467. DEFINICIÓN. *Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de regular las condiciones de trabajo y empleo, y regular sus relaciones recíprocas.*

El Estado promoverá y garantizará el libre ejercicio de la negociación colectiva en todos los niveles. A tales efectos adoptará las medidas adecuadas a fin de facilitar y fomentar la negociación entre empleadores y organizaciones sindicales.

ARTÍCULO 55. Adiciónese el artículo 467A al Código Sustantivo del Trabajo, así:

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



ARTÍCULO 467A. NIVELES DE NEGOCIACIÓN. *Las negociaciones colectivas pueden tener lugar a nivel de rama o sector de actividad, grupos empresariales, empresa o en cualquier otro nivel que las partes estimen conveniente. La negociación en los niveles inferiores no podrá disminuir los mínimos adoptados en los convenios colectivos de nivel superior. Con todo, se podrán suscribir capítulos especiales aplicables exclusivamente en una o varias empresas o departamentos del sector, especialmente para micro, pequeñas y medianas empresas.*

Los trabajadores vinculados a empresas de servicios temporales, empresas contratistas y subcontratistas tienen derecho de negociación colectiva respecto de sus directos empleadores y las empresas beneficiarias.

Parágrafo. *En las negociaciones colectivas de rama o sector de actividad, se garantizará que las micro o pequeñas empresas estén representadas por sus asociaciones. Asimismo, las partes en la negociación podrán pactar capítulos especiales, celebrar convenios colectivos propios o acordar las fórmulas que a bien tengan para regular las condiciones de trabajo y de empleo en las micro y pequeñas empresas.*

ARTÍCULO 56. Modifíquese el artículo 470 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 470. EXTENSIÓN DE LA CONVENCIÓN. *Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato o sindicatos que afilien cuando menos a la quinta parte del total de los trabajadores o trabajar de la empresa o grupos de empresas, las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores del respectivo nivel, sean o no sindicalizados.*

En el caso de convenciones colectivas celebradas en otros niveles, se requerirá para su extensión, que el sindicato o sindicatos afilien cuando menos a la décima parte de los trabajadores.

Parágrafo 1. *Las convenciones colectivas no podrán ser modificados por acuerdos individuales, plurales o grupales en perjuicio de los trabajadores.*

Parágrafo 2. *Lo dispuesto en este artículo se aplica también cuando el número de afiliados al sindicato o sindicatos llegare a exceder de la proporción indicada con posterioridad a la firma de la convención.*

ARTÍCULO 57. Modifíquese el artículo 68 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

**Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:**
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co





ARTÍCULO 68. CUOTA POR BENEFICIO CONVENCIONAL. *Los trabajadores no sindicalizados, por el hecho de beneficiarse de la convención colectiva, deberán pagar en favor del sindicato más representativo que haya celebrado el convenio del respectivo nivel de negociación, una suma equivalente a la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados al sindicato o sindicatos.*

ARTÍCULO 58. UNIDAD NEGOCIAL. La negociación colectiva en cualquier nivel deberá adelantarse con unidad de pliego, unidad de comisión negociadora, unidad de mesa de negociación y concluir en la suscripción de una única convención colectiva de trabajo por nivel.

1. Unidad de pliego. El pliego de peticiones debe ser el resultado de actividades de coordinación para la integración de las aspiraciones de las y los trabajadores.

2. Representatividad de las partes:

a) Parte sindical. El sindicato o los sindicatos si hubiere más de uno, pueden convenir la composición de la comisión negociadora, sin que en ningún caso exceda de diez (10) negociadores en el caso de negociaciones en el nivel de empresa y de quince (15) en niveles superiores. De no llegar a un acuerdo para la representación, la conformación de la comisión deber ser objetiva y proporcional al número de afiliados con derecho y pago a cuota sindical, sin que en ningún caso pueda exceder el límite indicado.

b) Parte empleadora. La legitimación de la negociación colectiva estará a cargo de la empresa o grupos de empresas cuando la negociación tenga lugar en este nivel. En el caso de las negociaciones colectivas de sector de actividad, rama o industria, la representación estará a cargo de las organizaciones que los empleadores libremente designen por consenso o, en su defecto, a cargo de la organización u organizaciones de empleadores más representativas del respectivo nivel.

Parágrafo: Dentro de los dos años siguientes a la entrada en vigor de esta ley, los sindicatos y empleadores concertarán en un solo texto y plazo las diferentes convenciones colectivas existentes en la empresa. En el evento en que no haya acuerdo, se entenderá que la convención colectiva vigente en la empresa es la que tenga prevista una mayor vigencia y a ella se incorporarán las disposiciones de las demás.

ARTÍCULO 59. 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*

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



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

ARTÍCULO 60. Modifíquese el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

ARTÍCULO 482. PROHIBICIÓN DE CONTRATOS COLECTIVOS CON ORGANIZACIONES SINDICALES PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS O EJECUCIÓN DE OBRAS. Se prohíbe la celebración de contratos sindicales o cualquier tipo de acuerdo civil o mercantil que tenga por objeto o efecto encomendar a las organizaciones de trabajadores la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios en favor de terceros a cambio de un precio.

Parágrafo transitorio: Los contratos sindicales vigentes al momento de la publicación de esta ley, se mantendrán hasta tanto los afiliados partícipes sean beneficiarios de acuerdos de formalización laboral en los términos de la Ley 1610 de 2013 y vinculados laboralmente, en los cuales además deberá ser parte el sindicato de la empresa contratante o el más representativo del sector.

CAPÍTULO 3

HUELGA

ARTÍCULO 61. Modifíquese el artículo 429 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

ARTÍCULO 429. DERECHO DE HUELGA. La huelga es un derecho y un medio de presión que tiene por finalidad la promoción y defensa de los intereses y los derechos de los trabajadores y trabajadoras. El Estado garantizará el ejercicio efectivo del derecho fundamental a la huelga en todas sus modalidades y en favor de todos los trabajadores y trabajadoras, estén sindicalizados o no. Podrán celebrarse huelgas parciales.

ARTÍCULO 62. 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.

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfono PBX:

Atención Presencial

Con cita previa en cada

Dirección Territorial o

Inspección Municipal del Trabajo.

Línea nacional gratuita,

desde teléfono fijo:

018000 112518

Celular desde Bogotá:120

www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



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 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.

ARTÍCULO 63. Modifíquese el artículo 431 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

ARTÍCULO 431. REQUISITOS DE LA HUELGA CONTRACTUAL. *Cuando el ejercicio de la huelga tenga por objeto servir de medio de presión en el marco de una negociación colectiva, la misma no podrá iniciar sin que antes se hayan agotado los procedimientos establecidos en los artículos siguientes.*

ARTÍCULO 64. Modifíquese el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

ARTÍCULO 444. DECISIÓN DE LOS TRABAJADORES. *Concluida la etapa de arreglo directo sin que las partes hubieren logrado un acuerdo sobre el diferendo laboral, las y los trabajadores podrán optar por la declaratoria de huelga o por someter sus diferencias a la decisión de un tribunal de arbitramento.*

Para que los trabajadores puedan ejercer la huelga en el marco de una negociación de un convenio de empresa, es necesario que sea aprobada por la mayoría simple de las y los trabajadores afiliados al o los sindicatos involucrados en el conflicto, cuando estos agrupen a la tercera parte de los trabajadores de la empresa. En caso contrario, será necesario que sea aprobada por la tercera parte del total de los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

Cuando se trate de una huelga orientada a servir de medio de presión en el marco de un conflicto colectivo en niveles superiores a la empresa, las y los trabajadores que laboren en las empresas comprendidas en el respectivo sector o unidad de

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pls: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajocol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



negociación, podrán ejercer la huelga en cada una de ellas, siempre que se cumpla el requisito previsto en el apartado anterior.

Cuando se trate de una huelga orientada a servir de medio de presión en el marco de una negociación de un convenio gremial, los trabajadores afiliados al o los sindicatos involucrados en el conflicto colectivo que laboren en las empresas comprendidas en el respectivo nivel o unidad de negociación, podrán ejercer la huelga en cada una de ellas, siempre que la medida sea aprobada por la mayoría simple de los trabajadores sindicalizados que laboren en las respectivas empresas.

Parágrafo 1. *La votación prevista en este artículo deberá realizarse en los veinte (20) días hábiles siguientes a la terminación de la etapa de arreglo directo, mediante votación secreta, personal e indelegable, y podrá hacerse de forma virtual o presencial.*

Parágrafo 2. *Los empleadores deberán conceder a los trabajadores convocados a participar en las jornadas de votación los permisos necesarios, para lo cual podrán organizar turnos de trabajo. La inspección del trabajo verificará que se cumpla lo previsto en este artículo.*

Parágrafo 3. *Cuando se compruebe que el empleador impidió a los trabajadores asistir a las jornadas de votación, o intimidó o ejerció presión indebida sobre ellos para disuadirlos de votar o para votar de forma desfavorable, el o los sindicatos tendrán el derecho de convocar a una nueva votación.*

ARTÍCULO 65. Modifíquese el artículo 445 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

Artículo 445. DESARROLLO DE LA HUELGA. *Sin importar la finalidad o modalidades de huelga que decidan realizar los trabajadores o el sindicato, esta sólo podrá iniciarse cuando se halla brindado al empleador un preaviso de al menos dos (2) días.*

Durante el desarrollo de la huelga, los trabajadores que la aprobaron podrán determinar someter el diferendo a la decisión de un tribunal de arbitramento.

En los términos señalados en este artículo, que pueden transcurrir entre el momento de adopción de la decisión de ejercer la huelga hasta el inicio efectivo de ésta, las partes si así lo acuerdan, podrán adelantar negociaciones directamente o con la intervención del Ministerio de Trabajo si a ello hubiere lugar.

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá: 120
www.mintrabajo.gov.co



@mintrabajoicol



@MintrabajoColombia



@MintrabajoCol



Parágrafo. No se dará aplicación al preaviso dispuesto en este artículo en relación con la huelga imputable al empleador o aquella que este dirigida a preservar la seguridad e integridad de los trabajadores.

ARTÍCULO 66. Modifíquese el artículo 446 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

ARTÍCULO 446. FORMA DE LA HUELGA. *La huelga deberá ejercitarse de forma pacífica.*

ARTÍCULO 67. Modifíquese el artículo 448 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

ARTÍCULO 448. FUNCIONES DE LAS AUTORIDADES.

- 1. Durante el desarrollo de la huelga, las autoridades policivas tendrán a su cargo la vigilancia y su desarrollo pacífico y ejercerán de modo permanente la acción que les corresponda, a fin de evitar que se promuevan desórdenes o cometan infracciones o delitos, y especialmente para la protección de la integridad y seguridad de los huelguistas, y de los bienes de la empresa.*
- 2. Está prohibida la sustitución del trabajo de los huelguistas o el esquirolaje en cualquier de sus formas. En consecuencia, los empleadores deberán abstenerse de llevar a cabo conductas dirigidas o que tengan el efecto de sustituir el trabajo, funciones o tareas rehusadas con motivo de huelga.*
- 3. Mientras los trabajadores que aprobaron la huelga persistan en mantenerla, las autoridades garantizarán el ejercicio de este derecho y no autorizarán ni patrocinarán el ingreso al trabajo de los no huelguistas, aunque éstos manifiesten su deseo de hacerlo.*
- 4. Los trabajadores no podrán ser perjudicados en cualquier forma por el solo hecho de promover, organizar y/o participar en una huelga.*
- 5. En ejercicio de su autonomía sindical, las organizaciones de trabajadores tienen la facultad de ejercer el derecho de huelga hasta que estimen pertinente o de solicitar la convocatoria de un tribunal de arbitramento en cualquier momento para que defina la controversia.*

ARTÍCULO 68. Modifíquese el artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

ARTÍCULO 450. CAUSALES DE ILEGALIDAD DE HUELGA.

La huelga solo podrá ser declarada judicialmente ilegal en los siguientes casos:

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá: 120
www.mintrabajo.gov.co



- a) Cuando en los servicios esenciales no se cumpla la prestación de servicios mínimos.
- b) Cuando no sea pacífica.
- c) Cuando se requiera y no se cumpla el requisito del preaviso.

Parágrafo. Ejecutoriada la decisión judicial por medio de la cual se declara la ilegalidad de la huelga, los trabajadores deberán reincorporarse al desarrollo de labores dentro de los 3 días hábiles siguientes.

CAPÍTULO IV

ARBITRAMENTO

ARTÍCULO 69. El artículo 452 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

ARTÍCULO 452. PROCEDENCIA DEL ARBITRAMENTO. Concluida la etapa de arreglo directo o en cualquier momento después de declarada la huelga, las organizaciones de trabajadores podrán optar por someter la resolución del conflicto colectivo a un tribunal de arbitramento.

TÍTULO XIII

DISPOSICIONES VARIAS

ARTÍCULO 70. Adiciónese un párrafo al artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

Parágrafo. REAJUSTE SALARIAL. Todo trabajador que devengue hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes tendrá derecho a un reajuste salarial en un porcentaje por lo menos igual al del IPC causado al 31 de diciembre del año anterior, el cual será aplicado retroactivamente al primero de enero de cada año. Lo anterior, sin perjuicio de los acuerdos individuales o colectivos que consagren un incremento superior.

ARTÍCULO 71. Modifíquese el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 140. SALARIO SIN PRESTACIÓN DEL SERVICIO. El empleador no puede impedir la prestación personal del servicio al trabajador sin una causa justificada o acuerdo colectivo. Sin embargo, durante la vigencia del contrato, el

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co



trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del empleador.

ARTÍCULO 72. Modifíquese el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 488. REGLA GENERAL. *Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en cinco (5) años, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social o en el presente estatuto. En el evento en que se reclamen derechos emanados de una relación de trabajo, dicho término se contará desde la terminación del contrato.*

Parágrafo: *Las acciones para reclamar el derecho al pago de cotizaciones y prestaciones de la seguridad social es imprescriptible.*

ARTÍCULO 73. Modifíquese el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el cual quedará así:

ARTÍCULO 151. PRESCRIPCIÓN. *Las acciones que emanan de las leyes sociales prescribirán en cinco años. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el empleador, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción, pero solo por un lapso igual. En el evento en que se reclamen derechos emanados de una relación de trabajo, dicho término se contará desde la terminación del contrato.*

ARTÍCULO 74. Modifíquese el artículo 194 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 194. DEFINICIÓN DE EMPRESAS. *1. Se entiende como una sola empresa, toda unidad de explotación económica o las varias unidades dependientes económicamente o controladas por una misma persona natural o jurídica, que correspondan a actividades similares, conexas o complementarias, y que tengan trabajadores a su servicio.*

2. En el caso de las personas jurídicas existirá unidad de empresa entre la principal y las filiales o subsidiarias en que aquella predomine económicamente de manera directa o indirecta, cuando, además, todas cumplan actividades similares, conexas o complementarias.

3. El Ministerio de Trabajo, de oficio o a solicitud de parte y previa investigación administrativa del caso, podrá declarar la unidad de empresa de que trata el presente

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá: 120
www.mintrabajo.gov.co



artículo, para lograr el cumplimiento de las leyes sociales. También podrá ser declarada judicialmente.

4. La declaración de unidad de empresa trae como consecuencia el reconocimiento de los salarios y prestaciones tanto legales como extralegales a los trabajadores que se beneficien con dicha determinación que rijan en la unidad económica con mejores beneficios y derechos.

ARTÍCULO 75. Modifíquese el artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 67. SUSTITUCIÓN DE EMPLEADORES. Se entiende por sustitución de empleadores todo cambio de un empleador por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del negocio, entidad económica o unidad productiva. En consecuencia, la mera transmisión de actividades, tareas u operaciones del negocio, sin el traspaso de los medios organizativos o productivos esenciales, no constituye sustitución de empleadores.

ARTÍCULO 76. DEROGATORIAS. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga los artículos 6 de la Ley 2101 de 2021; 37, 38, 39, 40, 41, 43, 47, 48, 49, 50 y 51 del Decreto 2127 de 1945; 8 apartados 1 y 2, 38, 40 y 41 de la Ley 6ª de 1945, el literal d) del artículo 14 de la Ley 6 de 1975, los artículos 376, 385, 386, 387, 471 y literal b) del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, 30 y 31 de la Ley 789 de 2002 y todas las demás normas que sean incompatibles o contrarias a lo dispuesto en esta ley.

Cordialmente,

Handwritten signature: *Jonathan V. Lopez*

Handwritten signature: *Gloria Inés Ramírez Ríos*
GLORIA INÉS RAMÍREZ RÍOS
Ministra del Trabajo

Handwritten signature: *María Ferras*

Handwritten signature: *Alexander Lopez M.*

Handwritten signature: *Paul Rastro*

Sede Administrativa
Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos: 3, 4, 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfono PBX:

Atención Presencial
Con cita previa en cada
Dirección Territorial o
Inspección Municipal del
Trabajo.

Línea nacional gratuita,
desde teléfono fijo:
018000 112518
Celular desde Bogotá:120
www.mintrabajo.gov.co

Stamp: CAMERA DE REPRESENTANTES SECRETARÍA GENERAL
El día 16 de Marzo del año 2023
Ha sido presentado en este despacho el Proyecto de Ley Acto Legislativo No. 367 con su correspondiente Exposición de Motivos, suscrito Por: Dra. Gloria Inés Ramírez - Ministra del Trabajo.

Handwritten signature: *Juan David Gonzalez*

Handwritten signature: *JUAN CARLOS VARGAS*

Handwritten signature: *Edmundo Jarama R.*

Handwritten signature: *Castellanos*

Handwritten signature: *Karen Marique*

Handwritten text: *Repres Boyacá Partido Verde*