

Bogotá, D.C., 19 de junio de 2023

Doctor
AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO
Presidente
COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE
Ciudad

ASUNTO: PROPOSICIÓN ELIMINATORIA al Artículo 5º del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”

Respetado Representante Escaf Tijerino:

De manera atenta, en mi calidad de Representante me permito presentar para consideración proposición eliminatoria al artículo 5º del texto del Informe de ponencia para primer debate al Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “*Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales*”, de la siguiente manera:

Proposición Eliminatoria

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, elimínese el Artículo 5 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”.

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

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

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

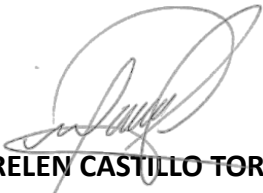
El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras no sea terminado conforme las causales establecidas en la legislación. El trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso de treinta (30) días naturales para que el empleador lo reemplace.

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

Justificación:

Se establece el contrato de trabajo a término indefinido como regla general, de modo que los contratos por tiempo determinado o determinable se califican como excepciones. Esto atenta contra la libertad de oficio, bajo el entendido de que se obliga automáticamente la celebración de contratos a término indefinido cuando se cumplen condiciones previamente definidas en la Ley que pueden no consultar la voluntad del trabajador (v.gr. Transcurren más de 3 años y las partes desean celebrar nuevamente un contrato a término fijo).

Cordialmente,



MARELEN CASTILLO TORRES
Representante a la Cámara

Aprobó: Dr. RAVS
Revisó: Dr. RAVS
Proyectó: LLLA

Bogotá, D.C., 19 de junio de 2023

Doctor

AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO

Presidente

COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE

Ciudad

ASUNTO: PROPOSICIÓN ELIMINATORIA al Artículo 13 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”

Respetado Representante Escaf Tijerino:

De manera atenta, en mi calidad de Representante me permito presentar para consideración proposición eliminatoria al artículo 13 del texto del Informe de ponencia para primer debate al Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, de la siguiente manera:

Proposición Eliminatoria

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, elimínese el Artículo 13 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”.

ARTÍCULO 13. ~~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 especializada en el servicio o producto contratado, la que deberán acreditar suficientemente en caso de exigírsele por parte de las autoridades judiciales y administrativas.~~

2. ~~Quando se contraten o subcontraten, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios de la actividad principal de la empresa o del establecimiento, 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, aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas.~~

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

Justificación:

Este artículo restringe de forma desproporcionada la forma cómo las empresas desarrollan su objeto social y su actividad económica a través de modelos organizativos de su fuerza de trabajo. En este sentido, afecta de forma desproporcionada la libertad de empresa y la libre competencia, porque obliga a que las empresas contratistas y subcontratistas, sin importar su tamaño y sin tener en cuenta condiciones reales de igualdad entre sus trabajadores y los trabajadores de las empresas contratantes, a que los beneficios legales y extralegales sean equiparados con base en los estándares dispuestos por la empresa contratante.

Cordialmente,



MARELEN CASTILLO TORRES
Representante a la Cámara

Aprobó: Dr. RAVS
Revisó: Dr. RAVS
Proyectó: LLLA

Bogotá, D.C., 19 de junio de 2023

Doctor

AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO

Presidente

COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE

Ciudad

ASUNTO: PROPOSICIÓN ELIMINATORIA al Artículo 24 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”

Respetado Representante Escaf Tijerino:

De manera atenta, en mi calidad de Representante me permito presentar para consideración proposición eliminatoria al artículo 24 del texto del Informe de ponencia para primer debate al Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “*Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales*”, de la siguiente manera:

Proposición Eliminatoria

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, elimínese el Artículo 24 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789de 2002 y otras normas laborales”.

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

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

Justificación:

Restringir la facultad que tienen los trabajadores, de acuerdo con la primacía de la realidad, de elegir la modalidad de trabajo a través de la cual prestarán servicios remunerados, atenta contra la libertad de oficio (Sentencia C-212 de 2022).

El Proyecto de Reforma plantea, para el caso de los trabajadores vinculados a plataformas de reparto, un contrato especial o alternativo para “trabajadores dependientes”. En otras palabras, el Proyecto de Ley le quita al trabajador la posibilidad de elegir la modalidad de contrato mediante la cual desea prestar sus servicios, de acuerdo con el principio de supremacía de la realidad y autonomía de la voluntad.

Cordialmente,



MARELEN CASTILLO TORRES
Representante a la Cámara

Aprobó: Dr. RAVS
Revisó: Dr. RAVS
Proyectó: LLLA

Bogotá, D.C., 19 de junio de 2023

Doctor

AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO

Presidente

COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE

Ciudad

ASUNTO: PROPOSICIÓN ELIMINATORIA al Artículo 52 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”

Respetado Representante Escaf Tijerino:

De manera atenta, en mi calidad de Representante me permito presentar para consideración proposición eliminatoria al artículo 52 del texto del Informe de ponencia para primer debate al Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “*Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales*”, de la siguiente manera:

Proposición Eliminatoria

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, elimínese el Artículo 52 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”.

~~**ARTÍCULO 52.** Adiciónese el artículo 352A Código Sustantivo del trabajo, así:~~

~~**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”.~~

Justificación:

Este artículo debe ser eliminado. El derecho laboral colectivo debe circunscribirse a las relaciones entre empleadores y trabajadores. Lo relativo a independientes es materia del derecho de asociación en su sentido amplio.

Cordialmente,



Escriba el texto aquí

MARELEN CASTILLO TORRES
Representante a la Cámara

Aprobó: Dr. RAVS

Revisó: Dr. RAVS

Proyectó: LLLA

Bogotá, D.C., 19 de junio de 2023

Doctor

AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO

Presidente

COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE

Ciudad

ASUNTO: PROPOSICIÓN ELIMINATORIA al Artículo 53 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”

Respetado Representante Escaf Tijerino:

De manera atenta, en mi calidad de Representante me permito presentar para consideración proposición eliminatoria al artículo 53 del texto del Informe de ponencia para primer debate al Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “*Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales*”, de la siguiente manera:

Proposición Eliminatoria

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, elimínese el Artículo 53 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, el cual quedará así:

~~**ARTÍCULO 53.** 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 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; sin que menoscabe la reserva empresarial.~~

- 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;
- 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.~~

Justificación:

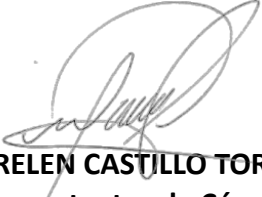
En primer lugar, para lograr una efectiva protección del derecho a la asociación sindical y la negociación colectiva es importante recordar que, en las observaciones de la Comisión de Expertos de Convenios y Recomendaciones del año 2020, se indicó que Colombia debía concentrar las acciones correctivas en:

- Fortalecimiento de la vigilancia y control de los inspectores del trabajo.
- Fortalecimiento de las instituciones encargadas de la investigación y la imposición de sanciones a los infractores.

En ninguno de estos puntos de concentra el proyecto de ley de reforma laboral.

Es preciso brindar garantías al movimiento sindical para el ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva, esto debería hacerse teniendo en cuenta los derechos constitucionales a la propiedad privada a la libertad empresarial.

Cordialmente,



MARELEN CASTILLO TORRES
Representante a la Cámara

Aprobó: Dr. RAVS
Revisó: Dr. RAVS
Proyectó: LLLA

Bogotá, D.C., 19 de junio de 2023

Doctor

AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO

Presidente

COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE

Ciudad

ASUNTO: PROPOSICIÓN ELIMINATORIA al Artículo 54 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”

Respetado Representante Escaf Tijerino:

De manera atenta, en mi calidad de Representante me permito presentar para consideración proposición eliminatoria al artículo 54 del texto del Informe de ponencia para primer debate al Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “*Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales*”, de la siguiente manera:

Proposición Eliminatoria

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, elimínese el Artículo 54 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”.

~~**ARTÍCULO 54.** Modifíquese el artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:~~

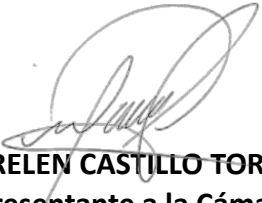
~~**ARTÍCULO 356. LIBERTAD SINDICAL.** Los trabajadores y empleadores tienen el derecho a constituir las organizaciones que estimen conveniente. En consecuencia, los trabajadores y trabajadoras podrán organizarse en sindicatos de empresa, grupos de empresas, gremio, industria, rama o sector de actividad, o cualquier forma que estimen conveniente para el logro de sus finalidades.~~

Justificación:

Se solicita eliminar el artículo que desarrolla el derecho fundamental a la libertad sindical por no tramitarse a través de una ley estatutaria que además requiere mayorías absolutas de conformidad con el numeral 4to del artículo 119 de la ley 5ta de 1992. Las distintas formas de organización sindical, entre las que se incluyen los sindicatos gremiales y “cualquier forma que estimen conveniente para el logro de sus finalidades”, son elementos que si bien pueden ser objeto de regulación legislativa, requerirían de una ley estatutaria como vehículo adecuado para definir los destinatarios, condiciones y consecuencias del ejercicio del derecho de asociación sindical.

El artículo no ofrece soluciones frente a los problemas de fragmentación sindical abusiva. Por el contrario, se promueve la multifiliación, ya que se plantea un concepto amplio al establecer que se pueden crear sindicatos que los trabajadores creen necesarios, así como “cualquier forma que estimen conveniente para el logro de sus finalidades” dentro de la misma empresa, grupo empresarial, gremio o industria.

Cordialmente,



MARELEN CASTILLO TORRES
Representante a la Cámara

Aprobó: Dr. RAVS
Revisó: Dr. RAVS
Proyectó: LLLA

Bogotá, D.C., 19 de junio de 2023

Doctor

AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO

Presidente

COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE

Ciudad

ASUNTO: PROPOSICIÓN ELIMINATORIA al Artículo 55 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”

Respetado Representante Escaf Tijerino:

De manera atenta, en mi calidad de Representante me permito presentar para consideración proposición eliminatoria al artículo 55 del texto del Informe de ponencia para primer debate al Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “*Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales*”, de la siguiente manera:

Proposición Eliminatoria

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, elimínese el Artículo 55 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”.

~~**ARTÍCULO 55.** Modifíquese el artículo nuevo del Código Sustantivo del Trabajo, adicionado por el artículo 55 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:~~

~~**ARTÍCULO 391 A. 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.~~

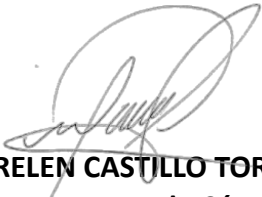
~~Los sindicatos de industria, rama o sector de actividad podrán prever en sus estatutos la creación de subdirectivas en cada una de las empresas ubicadas en un mismo municipio en las que tengan un número no inferior a 25 afiliados. También podrán prever la creación de comités seccionales en cada una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

Justificación

Se solicita la eliminación del artículo por ampliar el alcance y prerrogativas inherentes al derecho fundamental de asociación sindical como las distintas formas de organización sindical, la organización interna de subdirectivas y comités seccionales y el derecho de federación. Estos elementos, si bien pueden ser objeto de regulación legislativa, requerirían de una ley estatutaria como vehículo adecuado para definir la organización de los sindicatos.

Cordialmente,



MARELEN CASTILLO TORRES
Representante a la Cámara

Aprobó: Dr. RAVS
Revisó: Dr. RAVS
Proyectó: LLLA

Bogotá, D.C., 19 de junio de 2023

Doctor

AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO

Presidente

COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE

Ciudad

ASUNTO: PROPOSICIÓN ELIMINATORIA al Artículo 56 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”

Respetado Representante Escaf Tijerino:

De manera atenta, en mi calidad de Representante me permito presentar para consideración proposición eliminatoria al artículo 56 del texto del Informe de ponencia para primer debate al Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “*Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales*”, de la siguiente manera:

Proposición Eliminatoria

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, elimínese el Artículo 56 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”.

~~**ARTÍCULO 56.** 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 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 a la organización sindical acorde con sus estatutos. 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 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.~~

Justificación

Se solicita la eliminación del artículo por modificar las prerrogativas inherentes al régimen económico de cuotas sindicales el cual es una obligación del trabajador sindicalizado que deriva del derecho fundamental de asociación sindical.

Estos elementos, si bien pueden ser objeto de regulación legislativa, requerirían de una ley estatutaria como vehículo adecuado para definir la organización de los sindicatos.

Cordialmente,



MARELEN CASTILLO TORRES
Representante a la Cámara

Aprobó: Dr. RAVS
Revisó: Dr. RAVS
Proyectó: LLLA

Bogotá, D.C., 19 de junio de 2023

Doctor

AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO

Presidente

COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE

Ciudad

ASUNTO: PROPOSICIÓN ELIMINATORIA al Artículo 57 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”

Respetado Representante Escaf Tijerino:

De manera atenta, en mi calidad de Representante me permito presentar para consideración proposición eliminatoria al artículo 57 del texto del Informe de ponencia para primer debate al Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “*Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales*”, de la siguiente manera:

Proposición Eliminatoria

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, elimínese el Artículo 57 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”.

~~**ARTÍCULO 57.** 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 o de segundo y tercer grado.~~

Justificación:

El Proyecto de Reforma amplía los sujetos destinatarios, alcance, garantías y prerrogativas procedimentales inherentes al derecho de asociación sindical. En el artículo 57 del Proyecto se establece el derecho de federación. Un elemento que, si bien pueden ser objeto de regulación legislativa, requerirían **de una ley estatutaria como vehículo adecuado para definir los destinatarios, condiciones y consecuencias del ejercicio del derecho de asociación sindical.**

Cordialmente,



MARELEN CASTILLO TORRES
Representante a la Cámara

Aprobó: Dr. RAVS
Revisó: Dr. RAVS
Proyectó: LLLA

Bogotá, D.C., 19 de junio de 2023

Doctor

AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO

Presidente

COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE

Ciudad

ASUNTO: PROPOSICIÓN ELIMINATORIA al Artículo 58 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”

Respetado Representante Escaf Tijerino:

De manera atenta, en mi calidad de Representante me permito presentar para consideración proposición eliminatoria al artículo 58 del texto del Informe de ponencia para primer debate al Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “*Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales*”, de la siguiente manera:

Proposición Eliminatoria

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, elimínese el Artículo 58 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”.

~~**ARTÍCULO 58.** Adiciónese un párrafo al artículo 380 del Código Sustantivo del Trabajo, así:~~

~~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.~~

~~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.~~

Justificación:

El Proyecto de Reforma amplía los sujetos destinatarios, alcance, garantías y prerrogativas procedimentales inherentes al derecho de asociación sindical. En el artículo 58 del Proyecto se establece los mecanismos de protección judicial y administrativa de los derechos sindicales. Un elemento que, si bien pueden ser objeto de regulación legislativa, requerirían **de una ley estatutaria como vehículo adecuado para definir los destinatarios, condiciones y consecuencias del ejercicio del derecho de asociación sindical.**

Cordialmente,



MARELEN CASTILLO TORRES
Representante a la Cámara

Aprobó: Dr. RAVS
Revisó: Dr. RAVS
Proyectó: LLLA

Bogotá, D.C., 19 de junio de 2023

Doctor
AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO
Presidente
COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE
Ciudad

ASUNTO: PROPOSICIÓN ELIMINATORIA al Artículo 59 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”

Respetado Representante Escaf Tijerino:

De manera atenta, en mi calidad de Representante me permito presentar para consideración proposición eliminatoria al artículo 59 del texto del Informe de ponencia para primer debate al Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “*Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales*”, de la siguiente manera:

Proposición Eliminatoria

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, elimínese el Artículo 59 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”.

~~**ARTÍCULO 59.** Modifíquese el numeral 10 del artículo 362 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:~~

~~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.~~

Justificación:

El Proyecto de Reforma amplía los sujetos destinatarios, alcance, garantías y prerrogativas procedimentales inherentes al derecho de asociación sindical. En el artículo 59 del Proyecto se establece los mecanismos de protección administrativa de los derechos sindicales. Un elemento que, si bien pueden ser objeto de regulación legislativa, requerirían **de una ley estatutaria como vehículo adecuado para definir los destinatarios, condiciones y consecuencias del ejercicio del derecho de asociación sindical.**

Cordialmente,



MARELEN CASTILLO TORRES
Representante a la Cámara

Aprobó: Dr. RAVS
Revisó: Dr. RAVS
Proyectó: LLLA

Bogotá, D.C., 19 de junio de 2023

Doctor

AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO

Presidente

COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE

Ciudad

ASUNTO: PROPOSICIÓN ELIMINATORIA al Artículo 60 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”

Respetado Representante Escaf Tijerino:

De manera atenta, en mi calidad de Representante me permito presentar para consideración proposición eliminatoria al artículo 60 del texto del Informe de ponencia para primer debate al Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “*Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales*”, de la siguiente manera:

Proposición Eliminatoria

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, elimínese el Artículo 60 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”.

~~**ARTÍCULO 60.** 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 sindicales, 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.~~

Justificación:

El Proyecto de Reforma regula, de forma integral, los sujetos titulares, condiciones y consecuencias para el ejercicio del derecho a la negociación colectiva en sus diferentes niveles. En el artículo 60 se establecen la representatividad de las partes que intervienen en la negociación colectiva y quienes son los sujetos que pueden o no celebrar una convención colectiva.

Por ello una ley ordinaria no es el instrumento normativo adecuado para definir elementos de la negociación colectiva que, incluso, son propios de las políticas, programas y planes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Cordialmente,



MARELEN CASTILLO TORRES
Representante a la Cámara

Aprobó: Dr. RAVS
Revisó: Dr. RAVS
Proyectó: LLLA

Bogotá, D.C., 19 de junio de 2023

Doctor

AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO

Presidente

COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE

Ciudad

ASUNTO: PROPOSICIÓN ELIMINATORIA al Artículo 61 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”

Respetado Representante Escaf Tijerino:

De manera atenta, en mi calidad de Representante me permito presentar para consideración proposición eliminatoria al artículo 61 del texto del Informe de ponencia para primer debate al Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “*Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales*”, de la siguiente manera:

Proposición Eliminatoria

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, elimínese el Artículo 61 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789de 2002 y otras normas laborales”.

~~**ARTÍCULO 61.** Adiciónese el artículo 467A al Código Sustantivo del Trabajo, así:~~

~~**ARTÍCULO 467A. NIVELES DE NEGOCIACIÓN.** Las negociaciones colectivas pueden tener lugar a nivel de empresa, rama o sector de actividad.~~

~~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 que tengan condiciones, contextos sociales, económicos y geográficos equivalentes.~~

~~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 del que trata el presente artículo, 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.~~

Justificación:

Con este artículo se vulnera el derecho de la autonomía de la voluntad, libre competencia, libertad de empresa y libre iniciativa privada (Arts. 13, 16 y 333 de la Constitución Política).

La obligatoriedad de la negociación colectiva por rama o actividad económica (efectos erga omnes) afecta de forma desproporcionada la autonomía de la voluntad, libre competencia, libertad de empresa y libre iniciativa privada; porque obliga a las empresas y a sus trabajadores, sin importar el tamaño de aquellas, a adherirse a la negociación colectiva que se defina a nivel de rama de industria o actividad económica. La alternativa de pactar capítulos especiales en el marco de una negociación no es equivalente a la posibilidad legal de excepcionar la aplicación de una convención colectiva sectorial frente a empleadores que no cuentan con los recursos suficientes para garantizar beneficios pactados.

Si bien es cierto que tal obligatoriedad persigue una finalidad constitucionalmente legítima, también lo es que existen otras alternativas, menos lesivas de las libertades en juego, para promover la negociación colectiva a nivel sectorial. De hecho, esta negociación ya existe en Colombia, por lo que podrían crearse incentivos para que tanto empleadores como organizaciones sindicales opten voluntariamente por ella.

Asimismo, en el artículo 61 se establecen los niveles de negociación colectiva. Así, una ley ordinaria no es el instrumento normativo adecuado para definir elementos de la negociación colectiva que, incluso, son propios de las políticas, programas y planes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Cordialmente,



MARELEN CASTILLO TORRES
Representante a la Cámara

Aprobó: Dr. RAVS
Revisó: Dr. RAVS
Proyectó: LLLA

Bogotá, D.C., 19 de junio de 2023

Doctor

AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO

Presidente

COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE

Ciudad

ASUNTO: PROPOSICIÓN ELIMINATORIA al Artículo 62 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”

Respetado Representante Escaf Tijerino:

De manera atenta, en mi calidad de Representante me permito presentar para consideración proposición eliminatoria al artículo 62 del texto del Informe de ponencia para primer debate al Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “*Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales*”, de la siguiente manera:

Proposición Eliminatoria

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, elimínese el Artículo 62 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789de 2002 y otras normas laborales”.

~~**ARTÍCULO 62.** Modifíquese el artículo 470 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:~~

~~**Artículo 470. EXTENSIÓN DE LA CONVENCION.** Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato o sindicatos que afilien cuando menos al 25% del total de los trabajadores 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 al 15% de los trabajadores que pertenezcan a un mismo sector de la economía y que a su vez tengan condiciones sociales, económicas y geográficas similares.~~

Justificación:

Una quinta parte es un porcentaje muy bajo y atenta contra los principios democráticos. Resulta fundamental mantener lo hoy estipulado en cuanto a los porcentajes para extender la cobertura de las convenciones colectivas a los trabajadores no afiliados.

La regulación propuesta para el ejercicio del derecho colectivo a la negociación colectiva afecta las garantías democráticas, las cuales, según el artículo 39 de la Constitución Política y el Comité de Libertad Sindical de la OIT, deben, en todos los casos, ser aseguradas.

El artículo 62 obliga a un trabajador a beneficiarse de una convención colectiva por rama de actividad económica o industria que suscribió una organización sindical minoritaria (15% a nivel de industria o rama de actividad; 25% a nivel de empresa).

En particular, frente a la extensión de la convención colectiva, la Recomendación sobre los contratos colectivos (núm. 51, 1951) de la OIT señala que para el ejercicio de los derechos colectivos deberían preverse umbrales que garanticen que se respeten las decisiones mayoritarias de los trabajadores.

Asimismo, en el artículo 62 se establecen los requisitos democráticos para que se haga extensiva la convención colectiva a trabajadores que no participaron en la negociación colectiva. Así, una ley ordinaria no es el instrumento normativo adecuado para definir elementos de la negociación colectiva que, incluso, son propios de las políticas, programas y planes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Cordialmente,



MARELEN CASTILLO TORRES
Representante a la Cámara

Aprobó: Dr. RAVS
Revisó: Dr. RAVS
Proyectó: LLLA

Bogotá, D.C., 19 de junio de 2023

Doctor

AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO

Presidente

COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE

Ciudad

ASUNTO: PROPOSICIÓN ELIMINATORIA al Artículo 63 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”

Respetado Representante Escaf Tijerino:

De manera atenta, en mi calidad de Representante me permito presentar para consideración proposición eliminatoria al artículo 63 del texto del Informe de ponencia para primer debate al Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, de la siguiente manera:

Proposición Eliminatoria

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, elimínese el Artículo 63 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”.

~~ARTÍCULO 63.~~ Modifíquese el artículo 68 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

~~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 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. Si el convenio fue suscrito por varios sindicatos, la cuota se pagará de manera proporcional al número de afiliados.

Justificación:

Con este artículo se vulnera el derecho de asociación sindical y negociación colectiva. El pago de la cuota por beneficio convencional debería ser una opción y no una imposición de Ley, de modo que las organizaciones sindicales, en sus estatutos y en el marco de la convención colectiva, son libres de determinar si esta resulta procedente o no. De lo contrario, la obligación impuesta legalmente comporta una injerencia en el funcionamiento mismo de las organizaciones sindicales, por lo que se ven afectados los derechos de asociación sindical y negociación colectiva.

A este respecto, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha expresado que: “Cuando una legislación acepta cláusulas de seguridad sindical como la deducción de cuotas sindicales a no afiliados que se benefician de la contratación colectiva, tales cláusulas sólo deberían hacerse efectivas a través de los convenios colectivos (Casos 1612, 2739 y 2963).

Asimismo, en el artículo 63 se establecen los requisitos para que se haga extensiva la convención colectiva a trabajadores que no participaron en la negociación colectiva y no hacen parte de la organización sindical. Así, una ley ordinaria no es el instrumento normativo adecuado para definir elementos de la negociación colectiva que, incluso, son propios de las políticas, programas y planes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Cordialmente,



MARELEN CASTILLO TORRES
Representante a la Cámara

Aprobó: Dr. RAVS
Revisó: Dr. RAVS
Proyectó: LLLA

Bogotá, D.C., 19 de junio de 2023

Doctor

AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO

Presidente

COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE

Ciudad

ASUNTO: PROPOSICIÓN ELIMINATORIA al Artículo 64 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”

Respetado Representante Escaf Tijerino:

De manera atenta, en mi calidad de Representante me permito presentar para consideración proposición eliminatoria al artículo 64 del texto del Informe de ponencia para primer debate al Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “*Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales*”, de la siguiente manera:

Proposición Eliminatoria

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, elimínese el Artículo 64 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789de 2002 y otras normas laborales”.

ARTÍCULO 64. 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.~~

- ~~1. Unidad de pliego. El pliego de peticiones debe ser el resultado de actividades de coordinación para la integración de las aspiraciones de los trabajadores. Será indispensable para la iniciación de la negociación colectiva la presentación de un único pliego unificado.~~
- ~~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 1. 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.~~

~~Parágrafo 2. El Ministerio de Trabajo reglamentará, en el término de doce (12) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, lo dispuesto en este artículo.~~

Justificación:

El Proyecto de Reforma regula, de forma integral, los sujetos titulares, condiciones y consecuencias para el ejercicio del derecho a la negociación colectiva en sus diferentes niveles. En el artículo 64 se establece la representatividad de las partes que intervienen en la negociación colectiva multinivel, que además se deja sujeto a reglamentación administrativa por parte de uno de los actores del tripartismo (Gobierno Nacional).

Por ello una ley ordinaria no es el instrumento normativo adecuado para definir elementos de la negociación colectiva que, incluso, son propios de las políticas, programas y planes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Cordialmente,



MARELEN CASTILLO TORRES
Representante a la Cámara

Aprobó: Dr. RAVS
Revisó: Dr. RAVS
Proyectó: LLLA

Bogotá, D.C., 19 de junio de 2023

Doctor

AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO

Presidente

COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE

Ciudad

ASUNTO: PROPOSICIÓN ELIMINATORIA al Artículo 65 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”

Respetado Representante Escaf Tijerino:

De manera atenta, en mi calidad de Representante me permito presentar para consideración proposición eliminatoria al artículo 65 del texto del Informe de ponencia para primer debate al Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “*Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales*”, de la siguiente manera:

Proposición Eliminatoria

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, elimínese el Artículo 65 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789de 2002 y otras normas laborales”.

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

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

~~Los derechos y prerrogativas individuales que 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.~~

Justificación:


La prohibición de los pactos colectivos y de otros acuerdos plurisubjetivos violenta el derecho de asociación sindical en sentido negativo. Quienes han decidido no sindicalizarse tienen derecho, en consecuencia, a poner en práctica esta libertad negativa a través de la celebración de pactos colectivos.

Los pactos colectivos, además, se encuentran constitucionalmente protegidos en el marco del núcleo esencial del derecho a la negociación colectiva (artículo 38 de la Constitución Política y artículo 8 del Protocolo de San Salvador; sentencias C-009 de 1994 C-710 de 1996 C-161 de 2000 C-1187 de 2000 C-1491 de 2000 C-1188 de 2005 C-1234 de 2005 C-280 de 2007).

Por su parte, a la luz del derecho al trabajo y la igualdad de oportunidades, la prohibición que recae sobre los pactos colectivos materializa tratamientos diferenciados no justificados, los cuales resultan constitucionalmente sospechosos a la luz de los artículos 13 y 53 superiores. Lo anterior teniendo en cuenta que, los trabajadores no sindicalizados tienen derecho, al igual que los trabajadores sindicalizados, a promover escenarios de diálogo social y negociación colectiva con sus respectivos empleadores. Este derecho se cercena a través de la prohibición de los pactos colectivos.

Asimismo, esta prohibición, de acuerdo con el principio de progresividad y no regresividad de los derechos sociales, comportan graves retrocesos en los derechos colectivos de los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados. Todo retroceso respecto del alcance de un derecho social es constitucionalmente sospechoso, en virtud del principio de progresividad que encuentra asidero no solo en el núcleo esencial del derecho al trabajo, sino, también, en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos (Art. 2 PIDESC y Art 1. Protocolo de San Salvador; Sentencia C-212 de 2022). Por último, **son los trabajadores no sindicalizados quienes, en ejercicio de la libertad sindical negativa, pueden optar por celebrar o no pactos colectivos en desarrollo del derecho a la negociación colectiva.**

Cordialmente,



MARELEN CASTILLO TORRES
Representante a la Cámara

Aprobó: Dr. RAVS
Revisó: Dr. RAVS
Proyectó: LLLA

Bogotá, D.C., 19 de junio de 2023

Doctor

AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO

Presidente

COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE

Ciudad

ASUNTO: PROPOSICIÓN ELIMINATORIA al Artículo 66 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”

Respetado Representante Escaf Tijerino:

De manera atenta, en mi calidad de Representante me permito presentar para consideración proposición eliminatoria al artículo 66 del texto del Informe de ponencia para primer debate al Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “*Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales*”, de la siguiente manera:

Proposición Eliminatoria

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, elimínese el Artículo 66 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789de 2002 y otras normas laborales”.

~~**ARTÍCULO 66.** Modifíquese el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:~~

~~**Artículo 482. PROHIBICIÓN DE CONTRATOS SINDICALES 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.~~

Justificación:

La prohibición de los contratos sindicales violenta el derecho de asociación sindical en sentido positivo. El artículo 373-3 del Código Sustantivo del Trabajo señala como funciones de los sindicatos “3). Celebrar convenciones colectivas y contratos sindicales; garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan”. Quienes han decidido sindicalizarse y, además, han definido la celebración de contratos sindicales dentro de los propósitos y planes de acción de la respectiva organización sindical, tienen derecho, en consecuencia, a poner en práctica esta libertad positiva a través de la suscripción de contratos sindicales.

Los contratos sindicales, además, se encuentran constitucionalmente protegidos en el marco del núcleo esencial del derecho a la negociación colectiva. Por ende, ninguna autoridad debería interferir en el funcionamiento de las organizaciones sindicales, introduciendo prohibiciones que cercenan el derecho que estas tienen a promover la negociación colectiva por medio de contratos sindicales.

Por su parte, a la luz del derecho al trabajo y la igualdad de oportunidades, esta prohibición materializa tratamientos diferenciados no justificados, los cuales resultan constitucionalmente sospechosos a la luz de los artículos 13 y 53 superiores. Las organizaciones sindicales tienen derecho a enmarcar en sus estatutos la figura de los contratos sindicales como instrumentos válidos de negociación colectiva, en términos equivalentes a cómo lo hacen las organizaciones sindicales que solo optan por las convenciones colectivas.

Asimismo, esta prohibición, de acuerdo con el principio de progresividad y no regresividad de los derechos sociales, todo retroceso respecto del alcance de un derecho social es constitucionalmente sospechoso, en virtud del principio de progresividad que encuentra asidero no solo en el núcleo esencial del derecho al trabajo, sino, también, en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos (Art. 2 PIDESC y Art 1. Protocolo de San Salvador; Sentencia C-212 de 2022). Son las organizaciones sindicales las que pueden, en el marco de sus políticas, objetivos y planes de acción, determinar si celebran contratos sindicales.

Cordialmente,



MARELEN CASTILLO TORRES
Representante a la Cámara

Aprobó: Dr. RAVS
Revisó: Dr. RAVS
Proyectó: LLLA

Bogotá, D.C., 19 de junio de 2023

Doctor

AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO

Presidente

COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE

Ciudad

ASUNTO: PROPOSICIÓN ELIMINATORIA al Artículo 67 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”

Respetado Representante Escaf Tijerino:

De manera atenta, en mi calidad de Representante me permito presentar para consideración proposición eliminatoria al artículo 67 del texto del Informe de ponencia para primer debate al Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “*Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales*”, de la siguiente manera:

Proposición Eliminatoria

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, elimínese el Artículo 67 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789de 2002 y otras normas laborales”.

~~**ARTÍCULO 67.** 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.~~

Justificación:

El Proyecto de Reforma amplía los sujetos destinatarios, alcance, garantías y prerrogativas procedimentales inherentes al derecho de huelga, entre las cuales se destacan: (i.) el ámbito de trabajadores que pueden ejercer a huelga, incluyendo huelgas parciales; (ii.) la autorización, contraria al artículo 56 constitucional, de la huelga en servicios públicos esenciales en el sentido formal y material del término; (iii.) los requisitos limitativos para el desarrollo de la huelga contractual, entre los que se cuentan la forma cómo se adopta la decisión de presión por parte de los trabajadores, el desarrollo de la huelga y el rol de las autoridades; (iv.) las consecuencias para el empleador y el trabajador en caso de huelgas legales o ilegales, según corresponda; (v.) los mecanismos de protección judicial y administrativa del derecho a la huelga. (vi.) las cargas que deben resistir los empleadores y los demás trabajadores mientras se desarrolla la huelga, cuyos derechos han sido reconocidos por el Comité de Libertad Sindical de la OIT como límites al ejercicio del derecho a la huelga.

Estos elementos, si bien pueden ser objeto de regulación legislativa, requerirían de una ley estatutaria como vehículo idóneo para definir los destinatarios, condiciones y consecuencias del ejercicio del derecho a la huelga. Lo anterior en la medida en que estos elementos delimitan el alcance de la facultad que tienen los trabajadores de presionar a los empleadores mediante la suspensión colectiva del trabajo, siempre garantizando el equilibrio entre derechos y obligaciones.

Finalmente, la interpretación que se haga de las recomendaciones de un órgano de control de la OIT no tiene por finalidad desconocer la soberanía de los estados al definir los límites para el ejercicio de la huelga.

Cordialmente,



MARELEN CASTILLO TORRES
Representante a la Cámara

Aprobó: Dr. RAVS
Revisó: Dr. RAVS
Proyectó: LLLA

Bogotá, D.C., 19 de junio de 2023

Doctor

AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO

Presidente

COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE

Ciudad

ASUNTO: PROPOSICIÓN ELIMINATORIA al Artículo 68 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”

Respetado Representante Escaf Tijerino:

De manera atenta, en mi calidad de Representante me permito presentar para consideración proposición eliminatoria al artículo 68 del texto del Informe de ponencia para primer debate al Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “*Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales*”, de la siguiente manera

Proposición Eliminatoria

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, elimínese el Artículo 68 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789de 2002 y otras normas laborales”.

~~**ARTÍCULO 68.** Modifíquese el artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:~~

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

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

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

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

Justificación:

El artículo 56 de la Constitución Política impone el deber específico a cargo del Legislador de definir los servicios públicos esenciales para efectos de la prohibición contenida en dicha disposición constitucional respecto de los límites al derecho de huelga. La norma constitucional también establece que la Ley reglamentará el derecho de huelga.

El Proyecto de Reforma omite deliberadamente definir la lista de servicios esenciales, derogando expresamente la lista de los servicios definidos en el artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo. Estas omisiones afectan, finalmente, el núcleo esencial del derecho a la huelga.

Por su parte, el Proyecto de Reforma amplía los sujetos destinatarios, alcance, garantías y prerrogativas procedimentales inherentes al derecho de huelga, entre las cuales se destacan: (i.) el ámbito de trabajadores que pueden ejercer a huelga, incluyendo huelgas parciales; (ii.) la autorización, contraria al artículo 56 constitucional, de la huelga en servicios públicos esenciales en el sentido formal y material del término; (iii.) los requisitos limitativos para el desarrollo de la huelga contractual, entre los que se cuentan la forma cómo se adopta la decisión de presión por parte de los trabajadores, el desarrollo de la huelga y el rol de las autoridades; (iv.) las consecuencias para el empleador y el trabajador en caso de huelgas legales o ilegales, según corresponda; (v.) los mecanismos de protección judicial y administrativa del derecho a la huelga. (vi.) las cargas que deben resistir los empleadores y los demás trabajadores mientras se desarrolla la huelga, cuyos derechos han sido reconocidos por el Comité de Libertad Sindical de la OIT como límites al ejercicio del derecho a la huelga.

Estos elementos, si bien pueden ser objeto de regulación legislativa, requerirían de una ley estatutaria como vehículo idóneo para definir los destinatarios, condiciones y consecuencias del ejercicio del derecho a la huelga. Lo anterior en la medida en que estos elementos delimitan el alcance de la facultad que tienen los trabajadores de presionar a los empleadores mediante la suspensión colectiva del trabajo, siempre garantizando el equilibrio entre derechos y obligaciones.

Finalmente, la interpretación que se haga de las recomendaciones de un órgano de control de la OIT no tiene por finalidad desconocer la soberanía de los estados al definir los límites para el ejercicio de la huelga.

Cordialmente,



MARELEN CASTILLO TORRES
Representante a la Cámara

Aprobó: Dr. RAVS
Revisó: Dr. RAVS
Proyectó: LLLA

Bogotá, D.C., 19 de junio de 2023

Doctor

AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO

Presidente

COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE

Ciudad

ASUNTO: PROPOSICIÓN ELIMINATORIA al Artículo 69 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”

Respetado Representante Escaf Tijerino:

De manera atenta, en mi calidad de Representante me permito presentar para consideración proposición eliminatoria al artículo 69 del texto del Informe de ponencia para primer debate al Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “*Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales*”, de la siguiente manera

Proposición Eliminatoria

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, elimínense el artículo 69 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”.

~~**ARTÍCULO 69.** 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.~~

Justificación:

El Proyecto de Reforma amplía los sujetos destinatarios, alcance, garantías y prerrogativas procedimentales inherentes al derecho de huelga, entre las cuales se destacan: (i.) el ámbito de trabajadores que pueden ejercer a huelga, incluyendo huelgas parciales; (ii.) la autorización, contraria al artículo 56 constitucional, de la huelga en servicios públicos esenciales en el sentido formal y material del término; (iii.) los requisitos limitativos para el desarrollo de la huelga contractual, entre los que se cuentan la forma cómo se adopta la decisión de presión por parte de los trabajadores, el desarrollo de la huelga y el rol de las autoridades; (iv.) las consecuencias para el empleador y el trabajador en caso de huelgas legales o ilegales, según corresponda; (v.) los mecanismos de protección judicial y administrativa del derecho a la huelga. (vi.) las cargas que deben resistir los empleadores y los demás trabajadores mientras se desarrolla la huelga, cuyos derechos han sido reconocidos por el Comité de Libertad Sindical de la OIT como límites al ejercicio del derecho a la huelga.

Estos elementos, si bien pueden ser objeto de regulación legislativa, requerirían de una ley estatutaria como vehículo idóneo para definir los destinatarios, condiciones y consecuencias del ejercicio del derecho a la huelga. Lo anterior en la medida en que estos elementos delimitan el alcance de la facultad que tienen los trabajadores de presionar a los empleadores mediante la suspensión colectiva del trabajo, siempre garantizando el equilibrio entre derechos y obligaciones.

Finalmente, la interpretación que se haga de las recomendaciones de un órgano de control de la OIT no tiene por finalidad desconocer la soberanía de los estados al definir los límites para el ejercicio de la huelga.

Cordialmente,



MARELEN CASTILLO TORRES
Representante a la Cámara

Aprobó: Dr. RAVS
Revisó: Dr. RAVS
Proyectó: LLLA

Bogotá, D.C., 19 de junio de 2023

Doctor

AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO

Presidente

COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE

Ciudad

ASUNTO: PROPOSICIÓN ELIMINATORIA al Artículo 70 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”

Respetado Representante Escaf Tijerino:

De manera atenta, en mi calidad de Representante me permito presentar para consideración proposición eliminatoria al artículo 70 del texto del Informe de ponencia para primer debate al Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “*Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales*”, de la siguiente manera

Proposición Eliminatoria

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, elimínense el artículo 70 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”.

~~**ARTÍCULO 70.** 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, 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 los trabajadores afiliados a 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 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, los trabajadores que laboren en las empresas comprendidas en el respectivo sector o unidad de 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.~~

Justificación:

La regulación propuesta para el ejercicio de los derechos colectivos a la negociación colectiva y a la huelga afecta las garantías democráticas, las cuales, según el artículo 39 de la Constitución Política y el Comité de Libertad Sindical de la OIT, deben, en todos los casos, ser aseguradas.

El artículo 70 obliga a un trabajador a dejar de prestar sus servicios cuando la huelga contractual la hayan votado favorablemente el 16,6% de los trabajadores sindicalizados. Las huelgas no contractuales pueden declararse sin ninguna exigencia de deliberación y decisión democrática. Estos umbrales demuestran que las decisiones colectivas terminan, de forma antidemocrática y no representativa, concerniendo a trabajadores no sindicalizados.

En particular, frente a la extensión de la convención colectiva, la Recomendación sobre los contratos colectivos (núm. 51, 1951) de la OIT señala:

IV. Extensión de los Contratos Colectivos. (1) Cuando ello fuere pertinente --y habida cuenta a este respecto del sistema de contratos colectivos en vigor--, se deberían adoptar las medidas que determine la legislación nacional y que se adapten a las circunstancias propias de cada país, para extender la aplicación de todas o ciertas disposiciones de un contrato colectivo a todos los empleadores y trabajadores comprendidos en el campo de aplicación profesional y territorial del contrato. 2) La legislación nacional podrá supeditar la extensión de un contrato colectivo, entre otras, a las condiciones siguientes: (a) el contrato colectivo debería comprender desde un principio un número de empleadores y de trabajadores interesados que, según la opinión de la autoridad competente, sea suficientemente representativo (...)”.

En conclusión, para el ejercicio de los derechos colectivos deberían preverse umbrales que garanticen que se respeten las decisiones mayoritarias de los trabajadores.

Cordialmente,



MARELEN CASTILLO TORRES
Representante a la Cámara

Aprobó: Dr. RAVS
Revisó: Dr. RAVS
Proyectó: LLLA

Bogotá, D.C., 19 de junio de 2023

Doctor

AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO

Presidente

COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE

Ciudad

ASUNTO: PROPOSICIÓN ELIMINATORIA al Artículo 71 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”

Respetado Representante Escaf Tijerino:

De manera atenta, en mi calidad de Representante me permito presentar para consideración proposición eliminatoria al artículo 71 del texto del Informe de ponencia para primer debate al Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, de la siguiente manera

Proposición Eliminatoria

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, elimínense el artículo 71 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”.

~~**ARTÍCULO 71.** 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 haya 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.~~

~~**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.~~

Justificación:

El Proyecto de Reforma amplía los sujetos destinatarios, alcance, garantías y prerrogativas procedimentales inherentes al derecho de huelga, entre las cuales se destacan: (i.) el ámbito de trabajadores que pueden ejercer a huelga, incluyendo huelgas parciales; (ii.) la autorización, contraria al artículo 56 constitucional, de la huelga en servicios públicos esenciales en el sentido formal y material del término; (iii.) los requisitos limitativos para el desarrollo de la huelga contractual, entre los que se cuentan la forma cómo se adopta la decisión de presión por parte de los trabajadores, el desarrollo de la huelga y el rol de las autoridades; (iv.) las consecuencias para el empleador y el trabajador en caso de huelgas legales o ilegales, según corresponda; (v.) los mecanismos de protección judicial y administrativa del derecho a la huelga. (vi.) las cargas que deben resistir los empleadores y los demás trabajadores mientras se desarrolla la huelga, cuyos derechos han sido reconocidos por el Comité de Libertad Sindical de la OIT como límites al ejercicio del derecho a la huelga.

Estos elementos, si bien pueden ser objeto de regulación legislativa, requerirían de una ley estatutaria como vehículo idóneo para definir los destinatarios, condiciones y consecuencias del ejercicio del derecho a la huelga. Lo anterior en la medida en que estos elementos delimitan el alcance de la facultad que tienen los trabajadores de presionar a los empleadores mediante la suspensión colectiva del trabajo, siempre garantizando el equilibrio entre derechos y obligaciones.

Finalmente, la interpretación que se haga de las recomendaciones de un órgano de control de la OIT no tiene por finalidad desconocer la soberanía de los estados al definir los límites para el ejercicio de la huelga.

Cordialmente,



MARELEN CASTILLO TORRES
Representante a la Cámara

Aprobó: Dr. RAVS
Revisó: Dr. RAVS
Proyectó: LLLA

Bogotá, D.C., 19 de junio de 2023

Doctor

AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO

Presidente

COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE

Ciudad

ASUNTO: PROPOSICIÓN ELIMINATORIA al Artículo 72 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”

Respetado Representante Escaf Tijerino:

De manera atenta, en mi calidad de Representante me permito presentar para consideración proposición eliminatoria al artículo 72 del texto del Informe de ponencia para primer debate al Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “*Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales*”, de la siguiente manera

Proposición Eliminatoria

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, elimínense el artículo 72 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”.

~~**ARTÍCULO 72.** Modifíquese el artículo 446 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:~~

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

Justificación:

El Proyecto de Reforma amplía los sujetos destinatarios, alcance, garantías y prerrogativas procedimentales inherentes al derecho de huelga, entre las cuales se destacan: (i.) el ámbito de trabajadores que pueden ejercer a huelga, incluyendo huelgas parciales; (ii.) la autorización, contraria al artículo 56 constitucional, de la huelga en servicios públicos esenciales en el sentido formal y material del término; (iii.) los requisitos limitativos para el desarrollo de la huelga contractual, entre los que se cuentan la forma cómo se adopta la decisión de presión por parte de los trabajadores, el desarrollo de la huelga y el rol de las autoridades; (iv.) las consecuencias para el empleador y el trabajador en caso de huelgas legales o ilegales, según corresponda; (v.) los mecanismos de protección judicial y administrativa del derecho a la huelga. (vi.) las cargas que deben resistir los empleadores y los demás trabajadores mientras se desarrolla la huelga, cuyos derechos han sido reconocidos por el Comité de Libertad Sindical de la OIT como límites al ejercicio del derecho a la huelga.

Estos elementos, si bien pueden ser objeto de regulación legislativa, requerirían de una ley estatutaria como vehículo idóneo para definir los destinatarios, condiciones y consecuencias del ejercicio del derecho a la huelga. Lo anterior en la medida en que estos elementos delimitan el alcance de la facultad que tienen los trabajadores de presionar a los empleadores mediante la suspensión colectiva del trabajo, siempre garantizando el equilibrio entre derechos y obligaciones.

Finalmente, la interpretación que se haga de las recomendaciones de un órgano de control de la OIT no tiene por finalidad desconocer la soberanía de los estados al definir los límites para el ejercicio de la huelga.

Cordialmente,



MARELEN CASTILLO TORRES
Representante a la Cámara

Aprobó: Dr. RAVS
Revisó: Dr. RAVS
Proyectó: LLLA

Bogotá, D.C., 19 de junio de 2023

Doctor

AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO

Presidente

COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE

Ciudad

ASUNTO: PROPOSICIÓN ELIMINATORIA al Artículo 73 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”

Respetado Representante Escaf Tijerino:

De manera atenta, en mi calidad de Representante me permito presentar para consideración proposición eliminatoria al artículo 73 del texto del Informe de ponencia para primer debate al Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, de la siguiente manera

Proposición Eliminatoria

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, elimínense el artículo 73 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”.

~~**ARTÍCULO 73.** 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.~~

Justificación:


La forma cómo se dispone el desarrollo de la huelga contractual y las limitaciones que se imponen a las autoridades y a los empleadores desconoce la doctrina autorizada del Comité de Libertad Sindical, de acuerdo con la cual la huelga no puede menoscabar la libertad de trabajo de los no huelguistas ni la propiedad privada de las empresas, así: “El ejercicio del derecho de huelga y la ocupación del lugar del trabajo deben respetar la libertad de trabajo de los no huelguistas, así como el derecho de la dirección de la empresa de penetrar en las instalaciones de la misma” (Comité de Libertad Sindical, 2699. En similar sentido, casos 1865, 2548 y 2602).

En esta misma dirección, el Comité de Libertad Sindical ha reiterado que: “El cierre de la empresa, previsto en la legislación en caso de huelga, atenta contra la libertad de trabajo de los no huelguistas e ignora las necesidades básicas de la empresa (mantenimiento de las instalaciones, prevención de accidentes y derecho de empresarios y personal de dirección a entrar en las instalaciones de la empresa y ejercer sus actividades)” (Caso 2006).

En esta misma orientación se ha pronunciado, también, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones: “en todos los casos debe garantizarse el respeto de la libertad de trabajo de los no huelguistas, así como el derecho de la dirección a entrar en los locales de la empresa” (Párrafo 149 del Estudio General de 2012).

Finalmente, llama la atención que huelgas no contractuales carezcan de regulación sobre la forma para su ejercicio, con lo cual los empleadores y trabajadores no huelguistas tendrían que resistirlas sin ninguna garantía de sus derechos a la libertad de trabajo y a la propiedad privada.

Cordialmente,



MARELEN CASTILLO TORRES
Representante a la Cámara

Aprobó: Dr. RAVS
Revisó: Dr. RAVS
Proyectó: LLLA

Bogotá, D.C., 19 de junio de 2023

Doctor

AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO

Presidente

COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE

Ciudad

ASUNTO: PROPOSICIÓN ELIMINATORIA al Artículo 74 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”

Respetado Representante Escaf Tijerino:

De manera atenta, en mi calidad de Representante me permito presentar para consideración proposición eliminatoria al artículo 74 del texto del Informe de ponencia para primer debate al Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, de la siguiente manera

Proposición Eliminatoria

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, elimínense el artículo 74 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”.

~~**ARTÍCULO 74.** 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:~~

- ~~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.~~

Justificación:

El Proyecto de Reforma amplía los sujetos destinatarios, alcance, garantías y prerrogativas procedimentales inherentes al derecho de huelga, entre las cuales se destacan: (i.) el ámbito de trabajadores que pueden ejercer a huelga, incluyendo huelgas parciales; (ii.) la autorización, contraria al artículo 56 constitucional, de la huelga en servicios públicos esenciales en el sentido formal y material del término; (iii.) los requisitos limitativos para el desarrollo de la huelga contractual, entre los que se cuentan la forma cómo se adopta la decisión de presión por parte de los trabajadores, el desarrollo de la huelga y el rol de las autoridades; (iv.) las consecuencias para el empleador y el trabajador en caso de huelgas legales o ilegales, según corresponda; (v.) los mecanismos de protección judicial y administrativa del derecho a la huelga. (vi.) las cargas que deben resistir los empleadores y los demás trabajadores mientras se desarrolla la huelga, cuyos derechos han sido reconocidos por el Comité de Libertad Sindical de la OIT como límites al ejercicio del derecho a la huelga.

Estos elementos, si bien pueden ser objeto de regulación legislativa, requerirían de una ley estatutaria como vehículo idóneo para definir los destinatarios, condiciones y consecuencias del ejercicio del derecho a la huelga. Lo anterior en la medida en que estos elementos delimitan el alcance de la facultad que tienen los trabajadores de presionar a los empleadores mediante la suspensión colectiva del trabajo, siempre garantizando el equilibrio entre derechos y obligaciones.

Finalmente, la interpretación que se haga de las recomendaciones de un órgano de control de la OIT no tiene por finalidad desconocer la soberanía de los estados al definir los límites para el ejercicio de la huelga.

Cordialmente,



MARELEN CASTILLO TORRES
Representante a la Cámara

Aprobó: Dr. RAVS
Revisó: Dr. RAVS
Proyectó: LLLA

Bogotá, D.C., 19 de junio de 2023

Doctor

AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO

Presidente

COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE

Ciudad

ASUNTO: PROPOSICIÓN ELIMINATORIA al Artículo 9 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”

Respetado Representante Escaf Tijerino:

De manera atenta, en mi calidad de Representante me permito presentar para consideración proposición eliminatoria al artículo 9 del texto del Informe de ponencia para primer debate al Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “*Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales*”, de la siguiente manera

Proposición Eliminatoria

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, elimínese el Artículo 9 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, el cual quedará así:

~~**ARTÍCULO 9.** 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 ningún 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 ningún 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) ~~Treinta y cinco (35) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año;~~

 - b) ~~Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los treinta y cinco días (35) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;~~

 - c) ~~Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán treinta (30) días adicionales de salario sobre los treinta y cinco (35) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; y~~

 - d) ~~Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán sesenta (60) días adicionales de salario sobre los treinta y cinco (35) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.~~

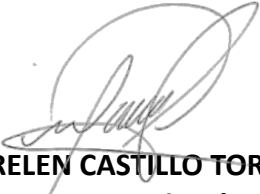
Justificación:

En lo que tiene que ver con la indemnización por despido injustificado en los contratos a término indefinido, se aumenta la tabla de indemnizaciones, de forma desproporcionada, a 45 días por cada año laborado, incluso si el trabajador no ha laborado más de un año. En ese mismo sentido, respecto de los contratos a término fijo, dicha indemnización corresponderá al tiempo faltante para terminar el contrato y nunca podrá ser inferior a 45 días.

Esto llevaría a que, por ejemplo, un trabajador que haya laborado los dos meses correspondientes al periodo de prueba y un día, para que el empleador pueda ejercer la facultad legal de terminar de forma unilateral el contrato de trabajo sin justa causa deberá pagar una indemnización de 45 días de salario.

La indemnización que se contempla para los trabajadores que han estado vinculados por más de 10 años es muy alta y desproporcional. Esto generaría una inamovilidad laboral por los altos costos para finalizar un contrato de trabajo.

Cordialmente,



MARELEN CASTILLO TORRES
Representante a la Cámara

Aprobó: Dr. RAVS

Revisó: Dr. RAVS

Proyectó: LLLA

Bogotá, D.C., 19 de junio de 2023

Doctor

AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO

Presidente

COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE

Ciudad

ASUNTO: PROPOSICIÓN ELIMINATORIA al Artículo 11 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”

Respetado Representante Escaf Tijerino:

De manera atenta, en mi calidad de Representante me permito presentar para consideración proposición eliminatoria al artículo 11 del texto del Informe de ponencia para primer debate al Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “*Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales*”, de la siguiente manera

Proposición Eliminatoria

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, elimínese el Artículo 11 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789de 2002 y otras normas laborales”.

ARTÍCULO 11. 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 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.~~

Justificación:

Sobre la manifestación del motivo de la terminación: el artículo 11 prohíbe los despidos “discriminatorios” y establece que, en caso de que el empleador no pruebe que el despido se dio por razones objetivas, el trabajador podrá elegir entre el reintegro o la indemnización.

Este artículo no guarda coherencia con el artículo noveno, según el cual, se incrementa la tabla de indemnización por despido injusto y se mantiene dicha facultad legal para el empleador.

Es preciso aclarar que cualquier límite al despido sin justa causa generaría una inamovilidad laboral y en últimas una estabilidad absoluta, concepto contrario a la jurisprudencia reiterada de las Cortes que han indicado que en Colombia la estabilidad es relativa y no absoluta.

Cordialmente,



MARELEN CASTILLO TORRES
Representante a la Cámara

Aprobó: Dr. RAVS
Revisó: Dr. RAVS
Proyectó: LLLA

Bogotá, D.C., 19 de junio de 2023

Doctor

AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO

Presidente

COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE

Ciudad

ASUNTO: PROPOSICIÓN ELIMINATORIA al Artículo 14 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”

Respetado Representante Escaf Tijerino:

De manera atenta, en mi calidad de Representante me permito presentar para consideración proposición eliminatoria al artículo 14 del texto del Informe de ponencia para primer debate al Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, de la siguiente manera

Proposición Eliminatoria

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, elimínese el Artículo 14 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, el cual quedará así:

ARTÍCULO 14. Adiciónese el siguiente párrafo al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, así:

Parágrafo 1. ~~Las empresas usuarias no podrán celebrar contratos con las empresas de servicios temporales para la atención de 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 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, en concordancia de lo anterior y únicamente con tales eventos. 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, como verdadera empleadora, 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.~~

~~**Parágrafo 4.** Cuando las empresas de servicios temporales celebren contrato con la persona trabajadora, en virtud de lo dispuesto en los numerales 1, 2 y 3, será necesario incluir dentro de las cláusulas del mismo, el caso específico por el cual se suscribe.~~

Justificación:

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

Así, la extensión de los beneficios salariales y prestacionales, legales y extralegales de la empresa contratante o beneficiaria a los empleados del contratista o subcontratista (artículo 12), y la prohibición de celebrar contratos con empresas de servicios temporales para la atención de necesidades permanentes (artículo 13), generaría: (i) un desequilibrio económico y una imposibilidad financiera de llevar a cabo la extensión de beneficios salariales y prestacionales, especialmente para las mipymes y: (ii.) dejaría por fuera del mercado las empresas de servicios temporales, pues uno de los objetivos de las mismas es suplir el aumento de producción por temporadas, los puestos de trabajo en licencias, incapacidades por enfermedad o maternidad, o realizar labores ocasionales en la empresa beneficiaria. Todo ello contribuiría al aumento del desempleo y a una mayor tasa de informalidad.

Cordialmente,



MARELEN CASTILLO TORRES
Representante a la Cámara

Aprobó: Dr. RAVS

Revisó: Dr. RAVS

Proyectó: LLLA

Bogotá, D.C., 19 de junio de 2023

Doctor

AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO

Presidente

COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE

Ciudad

ASUNTO: PROPOSICIÓN ELIMINATORIA al Artículo 15 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”

Respetado Representante Escaf Tijerino:

De manera atenta, en mi calidad de Representante me permito presentar para consideración proposición eliminatoria al artículo 15 del texto del Informe de ponencia para primer debate al Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “*Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales*”, de la siguiente manera

Proposición Eliminatoria

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, elimínese el Artículo 15 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789de 2002 y otras normas laborales”.

~~**ARTÍCULO 15.** 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. Aplicando criterios de capacitación, eficiencia y experiencia.~~

Justificación:

Esta medida generaría un desequilibrio económico y una imposibilidad financiera de llevar a cabo la extensión de beneficios extralegales.

Los trabajadores vinculados mediante empresas de servicios temporales son trabajadores formales, cuentan con protección social y tienen verdaderos contratos de trabajo. Así mismo, las Empresas de Servicios Temporales generan empleo especialmente para jóvenes y mujeres cabeza de hogar.

En ese sentido, obligar a extender los beneficios prestacionales legales y extralegales de la empresa usuaria podría generar la pérdida de oportunidades de trabajo para poblaciones especialmente vulnerables.

Cordialmente,



MARELEN CASTILLO TORRES
Representante a la Cámara

Aprobó: Dr. RAVS
Revisó: Dr. RAVS
Proyectó: LLLA

Bogotá, D.C., 19 de junio de 2023

Doctor

AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO

Presidente

COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE

Ciudad

ASUNTO: PROPOSICIÓN ELIMINATORIA al Artículo 17 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”

Respetado Representante Escaf Tijerino:

De manera atenta, en mi calidad de Representante me permito presentar para consideración proposición eliminatoria al artículo 17 del texto del Informe de ponencia para primer debate al Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “*Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales*”, de la siguiente manera

Proposición Eliminatoria

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, elimínese el Artículo 17 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, el cual quedará así:

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

~~**ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.**~~

- ~~1. Trabajo diurno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis horas (6:00 a.m.) y las seis horas (7:00 p.m.).~~
- ~~2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis horas (7:00 p.m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a.m.).~~

Justificación:

Según el GAMLA del Banco de la República, el impacto, sobre todo, de la reducción de la jornada diurna y del aumento en el recargo dominical y festivo, es heterogéneo entre los diferentes sectores económicos y tamaños de empresa. En concreto, los sectores de alojamiento y servicios de comida, que fueron unos de los más golpeados por los cierres en la pandemia, serían, a su vez, unos de los más afectados si se aprobasen estas dos propuestas, con aumentos en costos salariales mayores al 15%. De igual manera, es contradictorio que el Gobierno busque la competitividad del sector turismo si se le incrementan sus costos, por lo que, de hacer algún cambio debería ser marginal para no afectar la actividad económica y la generación de empleo de estos sectores.

Cordialmente,



MARELEN CASTILLO TORRES
Representante a la Cámara

Aprobó: Dr. RAVS
Revisó: Dr. RAVS
Proyectó: LLLA

Bogotá, D.C., 19 de junio de 2023

Doctor

AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO

Presidente

COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE

Ciudad

ASUNTO: PROPOSICIÓN ELIMINATORIA al Artículo 22 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”

Respetado Representante Escaf Tijerino:

De manera atenta, en mi calidad de Representante me permito presentar para consideración proposición eliminatoria al artículo 22 del texto del Informe de ponencia para primer debate al Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, de la siguiente manera

Proposición Eliminatoria

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, elimínese el Artículo 22 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, el cual quedará así:

~~**ARTÍCULO 22.** Adiciónese el siguiente párrafo al artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, 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.~~
- 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 semi cualificadas 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.~~

Justificación:

La Comisión de Expertos, órgano de control de la Organización Internacional del Trabajo, ha analizado la figura de contrato de aprendizaje de Colombia y, sobre el particular, ha indicado que es necesario permitir que los aprendices sean beneficiarios de los convenios o contratos colectivos, así como de fallos arbitrales, de acuerdo con lo que dispongan de mutuo acuerdo y en el marco de la negociación colectiva, empleador y organización sindical.

Cordialmente,



MARELEN CASTILLO TORRES
Representante a la Cámara

Aprobó: Dr. RAVS
Revisó: Dr. RAVS
Proyectó: LLLA

Bogotá, D.C., 19 de junio de 2023

Doctor

AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO

Presidente

COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE

Ciudad

ASUNTO: PROPOSICIÓN ELIMINATORIA al Artículo 38 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”

Respetado Representante Escaf Tijerino:

De manera atenta, en mi calidad de Representante me permito presentar para consideración proposición eliminatoria al artículo 38 del texto del Informe de ponencia para primer debate al Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “*Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales*”, de la siguiente manera:

Proposición Eliminatoria

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, elimínese el Artículo 38 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”.

~~**ARTÍCULO 38. PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR EN PROCESOS DE AUTOMATIZACIÓN.** En procesos de automatización que puedan implicar la terminación de puestos de trabajo, los trabajadores que ocupan los cargos que podrían ser afectados o reemplazados en un proceso de modernización o automatización, previa consulta con las organizaciones sindicales existentes en la empresa, tienen derecho a:~~

- ~~1. Ser reconvertidos laboralmente, al menos durante los 6 meses anteriores a la aplicación de la automatización o modernización que implique la terminación de su puesto de trabajo, mediante la incorporación a rutas y programas de formación para el trabajo conforme a la reglamentación que expida el Ministerio del Trabajo sobre el particular.~~
- ~~2. Ser reubicado laboralmente en otro cargo o área de la empresa en similares o mejores condiciones de trabajo.~~
- ~~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 integrará al mecanismo de protección al cesante, el seguro de desempleo por automatización o modernización y una forma de continuidad en la cotización de la seguridad social del trabajador afectado por este proceso.

Justificación:

La protección del trabajador en procesos de automatización no debe incluirse dentro de la reforma laboral, no es estructural ni transversal para todos los empleadores y trabajadores. Implican además el desarrollo de políticas públicas enfocadas en materia de automatización.

La automatización es necesaria para avanzar en materia de productividad y para ser un país competitivo en materia laboral.

Cordialmente,



MARELEN CASTILLO TORRES
Representante a la Cámara

Aprobó: Dr. RAVS
Revisó: Dr. RAVS
Proyectó: LLLA

Bogotá, D.C., 19 de junio de 2023

Doctor

AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO

Presidente

COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE

Ciudad

ASUNTO: PROPOSICIÓN ELIMINATORIA al Artículo 39 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”

Respetado Representante Escaf Tijerino:

De manera atenta, en mi calidad de Representante me permito presentar para consideración proposición eliminatoria al artículo 39 del texto del Informe de ponencia para primer debate al Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “*Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales*”, de la siguiente manera

Proposición Eliminatoria

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, elimínese el Artículo 39 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789de 2002 y otras normas laborales”.

~~**ARTÍCULO 39. RUTA PARA LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES EN PROCESOS DE DESCARBONIZACIÓN Y TRANSICIÓN MINERO ENERGÉTICA.** Toda empresa que realice explotación minera, petrolera y/o actividades asociadas con la generación de energías que esté en proceso de descarbonización, de transición y/o de cambio de matriz minero energética por renuncia o cambio de operación y/o actividad debe contar con un plan de protección de derechos laborales para todos los trabajadores posiblemente afectados.~~

~~Dicho plan deberá ser concertado y construido con las personas trabajadoras de la empresa y con las organizaciones sindicales que las representan, socializado con las partes interesadas en el proceso y aprobado por el Ministerio del Trabajo.~~

~~El plan deberá incluir como mínimo los siguientes elementos:~~

- ~~I. Mecanismo para la identificación clara del número de trabajadores directos e indirectos afectados por el proceso de transición, de descarbonización, y/o de cambio de matriz minero energética por renuncia o cambio de operación.~~

- II. ~~Ruta de reconversión laboral de los trabajadores y trabajadoras cuyos contratos de trabajo puedan ser terminados o ruta de reubicación laboral en casos de cambio de actividad.~~
- III. ~~Posibilidades de reubicación laboral o condiciones para las desvinculaciones, o en su defecto planes de retiro voluntario que garanticen el mínimo vital de la persona trabajadora durante el periodo de transición laboral u obtención de pensión.~~
- IV. ~~Continuidad en la afiliación y cotización a la seguridad social durante el periodo de transición laboral u obtención de pensión.~~
- V. ~~Financiación de un fondo de diversificación económica para extrabajadores directos e indirectos y contratistas, vinculados con su proceso productivo, que se organicen en formas asociativas para impulsar la economía popular y comunitaria. Lo anterior, en el marco de las autonomías de las empresas.~~
- VI. ~~Las personas que se vieren, impactadas por la transición a la que hace referencia el presente artículo, ingresarán a la ruta de empleabilidad del Servicio Público de Empleo.~~

Parágrafo. ~~En caso de transición, de descarbonización, y/o de cambio de matriz minero energética por renuncia o cambio de operación y/o actividad se priorizará la vinculación de las empresas contratistas que se vieren afectadas.~~

Justificación:

La ruta para la protección de los trabajadores en proceso de descarbonización y transición mineroenergética no deben incluirse dentro de la reforma laboral, no es estructural ni transversal para todos los empleadores y trabajadores. Implica además el desarrollo de políticas públicas enfocadas en materia de descarbonización.

Cordialmente,



MARELEN CASTILLO TORRES
Representante a la Cámara

Aprobó: Dr. RAVS
Revisó: Dr. RAVS
Proyectó: LLLA

Bogotá, D.C., 19 de junio de 2023

Doctor

AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO

Presidente

COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE

Ciudad

ASUNTO: PROPOSICIÓN ELIMINATORIA al Artículo 42 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”

Respetado Representante Escaf Tijerino:

De manera atenta, en mi calidad de Representante me permito presentar para consideración proposición eliminatoria al artículo 42 del texto del Informe de ponencia para primer debate al Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, de la siguiente manera

Proposición Eliminatoria

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, elimínese el Artículo 42 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, el cual quedará así:

ARTÍCULO 42. ~~Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:~~

~~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 diagnosticada; para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos (as) o menores miembros del núcleo familiar.~~

Justificación:

Se propone eliminar el artículo, toda vez que la creación de nuevas licencias para atender asuntos personales de orden médico o familiar pueden tramitarse a través de la calamidad doméstica que, como lo define el mismo texto de la Refoma, corresponden a necesidades del trabajador de tipo personal, que pueda afectar el normal desarrollo de sus actividades. Así mismo, los trabajadores pueden solicitar permisos y licencias de común acuerdo con su empleador para atender otros compromisos que no estén contemplados en el artículo 57, numeral 6.

Cordialmente,



MARELEN CASTILLO TORRES
Representante a la Cámara

Aprobó: Dr. RAVS
Revisó: Dr. RAVS
Proyectó: LLLA

Bogotá, D.C., 19 de junio de 2023

Doctor

AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO

Presidente

COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE

Ciudad

ASUNTO: PROPOSICIÓN ELIMINATORIA al Artículo 46 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”

Respetado Representante Escaf Tijerino:

De manera atenta, en mi calidad de Representante me permito presentar para consideración proposición eliminatoria al artículo 46 del texto del Informe de ponencia para primer debate al Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, de la siguiente manera

Proposición Eliminatoria

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, elimínese el Artículo 46 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”.

~~ARTÍCULO 46. ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO.~~

~~Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.~~

~~Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico.~~

~~El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión de las obligaciones laborales. Puede ejercer la violencia cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, familiares o conocidos.~~

~~Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo. Así como lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.~~

~~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.~~

~~**Parágrafo 1.** El Ministerio de Trabajo, en el término de doce (12) meses desde la entrada en vigencia de la presente ley, en articulación con la Subcomisión de Género de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, reglamentará los protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios para garantizar la eliminación de violencia y acoso en el mundo del trabajo.~~

Justificación:

La violencia y acoso en el mundo del trabajo es un asunto que en la actualidad cuenta con una regulación amplia. Colombia tiene más de 42 normas dirigidas a la protección de los derechos de las mujeres.

Aunque Colombia no ha ratificado el Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el lugar de trabajo, la jurisprudencia de la Corte Constitucional (sentencia T-140 de 2021), es clara en cuanto a que la violencia y acoso en el mundo del trabajo son actos reprochables y que el empleador es responsable de actuar y tomar medidas frente a los hechos.

La definición que trae el artículo 46 del proyecto de ley es muy amplia, excede el ámbito propiamente laboral y de responsabilidad del empleador, incluso involucra espacios públicos y domésticos, lo que puede afectar la intimidad familiar de los trabajadores.

Cordialmente,



MARELEN CASTILLO TORRES
Representante a la Cámara

Aprobó: Dr. RAVS
Revisó: Dr. RAVS
Proyectó: LLLA

Bogotá, D.C., 19 de junio de 2023

Doctor

AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO

Presidente

COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE

Ciudad

ASUNTO: PROPOSICIÓN ELIMINATORIA al Artículo 49 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”

Respetado Representante Escaf Tijerino:

De manera atenta, en mi calidad de Representante me permito presentar para consideración proposición eliminatoria al artículo 49 del texto del Informe de ponencia para primer debate al Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, de la siguiente manera

Proposición Eliminatoria

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, elimínese el Artículo 49 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”.

ARTÍCULO 49. ~~Modifíquese el parágrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:~~

~~La licencia de paternidad en Colombia aumentará de manera progresiva hasta llegar a doce (12) semanas en el 2025, así: seis (6) semanas desde la vigencia de la presente ley, posteriormente en el 2024 subirá a ocho (8) semanas, en 2025 llegará a diez (10) semanas y en 2026 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.~~

~~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 o la entidad que haga sus veces 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 o la entidad que haga sus veces y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.~~

Justificación:

Este artículo debe ser eliminado. Como se sabe, Colombia recientemente aprobó un incremento de la licencia de paternidad a 2 semanas y creó la licencia parental compartida, quedando como uno de los países más avanzado en la región frente a este tema.

Por otro lado, el costo del 100% de la licencia de paternidad está a cargo del sistema de salud, por lo cual es preciso analizar su impacto fiscal. Estos costos no fueron presentados ni a la subcomisión técnica, ni a la Comisión Permanente de Concertación.

Será muy importante precisar cuál sería la entidad del sistema a cargo del pago de la licencia de paternidad, ya que actualmente está a cargo de las EPS.

Cordialmente,



MARELEN CASTILLO TORRES
Representante a la Cámara

Aprobó: Dr. RAVS

Revisó: Dr. RAVS

Proyectó: LLLA

Bogotá, D.C., 19 de junio de 2023

Doctor

AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO

Presidente

COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE

Ciudad

ASUNTO: PROPOSICIÓN ELIMINATORIA al Artículo 75 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”

Respetado Representante Escaf Tijerino:

De manera atenta, en mi calidad de Representante me permito presentar para consideración proposición eliminatoria al artículo 75 del texto del Informe de ponencia para primer debate al Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “*Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales*”, de la siguiente manera

Proposición Eliminatoria

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, elimínese el Artículo 75 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, el cual quedará así:

~~**ARTÍCULO 75.** El artículo 452 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:~~

~~**ARTÍCULO 452. PROCEDENCIA DEL ARBITRAMIENTO.** 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.~~

Justificación:

Estos artículos y el capítulo IV, artículo 75, establecen un nuevo régimen normativo, integral y completo, para el reconocimiento y ejercicio del derecho de huelga.

Regulan íntegramente el derecho de huelga, cuya conexidad con los derechos fundamentales de negociación colectiva y asociación es inescindible, de tal suerte que deben ser regulados mediante ley estatutaria porque tocan el núcleo esencial de los mismos.

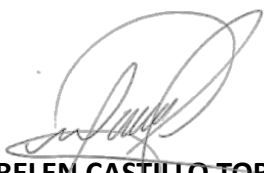
La regulación mediante ley estatutaria es más evidente si, como lo pretende el proyecto de ley, el derecho de huelga es catalogado como derecho fundamental autónomo, con base en la sentencia SL 1680 de 2020 de la Corte Suprema de Justicia.

Los capítulos que hacen referencia al derecho de huelga vulneran el núcleo esencial de este derecho, en tanto que la Constitución Política prohíbe la huelga en los servicios públicos esenciales.

Así mismo, la reforma vulnera el núcleo esencial de los derechos laborales colectivos, los cuales deben garantizar el sistema democrático. Las huelgas no contractuales, de acuerdo con el proyecto de ley, podrían declararse sin votación democrática y la huelga contractual podría declararse solo con la decisión del 16.6% de los trabajadores de una empresa. Esto es un porcentaje mínimo de trabajadores.

Finalmente, el proyecto de ley tiende a confundir la huelga con la protesta social, cuya regulación, como lo ha indicado la Corte Constitucional, también requiere de una ley estatutaria.

Cordialmente,



MARELEN CASTILLO TORRES
Representante a la Cámara

Aprobó: Dr. RAVS
Revisó: Dr. RAVS
Proyectó: LLLA

Bogotá, D.C., 19 de junio de 2023

Doctor

AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO

Presidente

COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE

Ciudad

ASUNTO: PROPOSICIÓN ELIMINATORIA al Artículo 76 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”

Respetado Representante Escaf Tijerino:

De manera atenta, en mi calidad de Representante me permito presentar para consideración proposición eliminatoria al artículo 76 del texto del Informe de ponencia para primer debate al Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, de la siguiente manera:

Proposición Eliminatoria

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, elimínense el artículo 76 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”.

~~**ARTÍCULO 76.** 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.~~

Justificación:

Se establece el derecho de todo trabajador que devengue hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes a un reajuste salarial en un porcentaje por lo menos igual al del IPC del año anterior. Este es un desarrollo específico del principio de remuneración móvil (Art. 53 de la Constitución Política; Sentencia C-212 de 2022), además de que resulta constitucionalmente problemático a la luz del principio de igualdad previsto en los artículos 13 y 53 superiores.

Cordialmente,



MARELEN CASTILLO TORRES
Representante a la Cámara

Aprobó: Dr. RAVS

Revisó: Dr. RAVS

Proyectó: LLLA

Bogotá, D.C., 19 de junio de 2023

Doctor

AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO

Presidente

COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE

Ciudad

ASUNTO: PROPOSICIÓN ELIMINATORIA al Artículo 78 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”

Respetado Representante Escaf Tijerino:

De manera atenta, en mi calidad de Representante me permito presentar para consideración proposición eliminatoria al artículo 78 del texto del Informe de ponencia para primer debate al Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, de la siguiente manera:

Proposición Eliminatoria

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, elimínese el Artículo 78 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, el cual quedará así:

~~**ARTÍCULO 78.** 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.~~

Justificación:

Según el proyecto de ley, el término de prescripción pasa de 3 a 5 años, y este se contaría desde la terminación del contrato de trabajo.

En un contrato de tracto sucesivo, como lo es el de trabajo, siempre habrá, de un lado, situaciones jurídicas consolidadas; del otro, expectativas. El término de prescripción debe contarse desde el momento en el cual la situación jurídica quedó consolidada, esto es, desde el momento en el que surge el derecho, y no desde un momento posterior, el de la terminación del contrato de trabajo.

Cordialmente,



MARELEN CASTILLO TORRES
Representante a la Cámara

Aprobó: Dr. RAVS
Revisó: Dr. RAVS
Proyectó: LLLA

Bogotá, D.C., 19 de junio de 2023

Doctor

AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO

Presidente

COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE

Ciudad

ASUNTO: PROPOSICIÓN ELIMINATORIA al Artículo 79 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”

Respetado Representante Escaf Tijerino:

De manera atenta, en mi calidad de Representante me permito presentar para consideración proposición eliminatoria al artículo 79 del texto del Informe de ponencia para primer debate al Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “*Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales*”, de la siguiente manera:

Proposición Eliminatoria

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, elimínese el Artículo 79 del Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, el cual quedará así:

~~**ARTÍCULO 79** 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.~~

Justificación:

Según el proyecto de ley, el término de prescripción pasa de 3 a 5 años, y este se contaría desde la terminación del contrato de trabajo.

En un contrato de tracto sucesivo, como lo es el de trabajo, siempre habrá, de un lado, situaciones jurídicas consolidadas; del otro, expectativas. El término de prescripción debe contarse desde el momento en el cual la situación jurídica quedó consolidada, esto es, desde el momento en el que surge el derecho, y no desde un momento posterior, el de la terminación del contrato de trabajo.

Cordialmente,



MARELEN CASTILLO TORRES
Representante a la Cámara

Aprobó: Dr. RAVS
Revisó: Dr. RAVS
Proyectó: LLLA