

Bogotá D.C, mayo de 2023.

12/24  
= 2 JUN 2023  
11:04 am

Señor:

**AGMETH JOSE ESCAF TIJERINO**

Presidente Comisión VII Constitucional Permanente  
Cámara de Representantes

**Ref:** Modifíquese el artículo 7 del proyecto de Ley N° 367 de 2023 “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el Trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del trabajo, ley 50 de 1990, la ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, para la ponencia de la H.R. María Fernanda Carrascal, el cual quedará así:

**ARTÍCULO 7.** Modifíquese el numeral 6 del literal A y el numeral 8 del literal B, del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, los cuales quedarán así:

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

A. Por parte del Empleador  
(...)

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador o trabajadora de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, fallos arbitrales, ~~convenciones acuerdos~~ **coletivaos y y reglamento interno de trabajo reglamentos e instrucciones laborales en el marco de la subordinación.** La gravedad de dicha violación debe responder a criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

La gravedad de dicha violación ~~debe responder a criterios de razonabilidad y proporcionalidad~~ **deberá estar calificada como tal en el instrumento que prevé la falta, o en caso de no estarlo corresponder a un criterio de proporcionalidad y razonabilidad, atendiendo a circunstancias de tiempo, modo y lugar de su ocurrencia y si existió o no un daño derivado de la misma.**

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso  
Cra.7ª.No.8-68 Of.448B  
E-mail: [alejandro.garcia@camara.gov.co](mailto:alejandro.garcia@camara.gov.co)  
Bogotá, D.C.



8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en ~~pactos o convenciones colectivas, fallos~~

~~arbitrales y reglamento interno de trabajo los contratos de trabajo, acuerdos colectivos, fallos arbitrales, reglamentos y procedimientos. La gravedad de dicha violación debe responder a criterios de razonabilidad y proporcionalidad. La gravedad de dicha violación deberá evaluar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de su ocurrencia, si existió o no un daño derivado de la misma y responder a criterios de razonabilidad y proporcionalidad.~~

**ALEJANDRO GARCÍA RÍOS**  
**Representante a la Cámara por Risaralda**



Bogotá D.C, mayo de 2023.

Señor:

**AGMETH JOSE ESCAF TIJERINO**

Presidente Comisión VII Constitucional Permanente  
Cámara de Representantes

R/GC.  
- 2 JUN 2023  
H. Of. Cam.

**Ref:** Modifíquese el artículo 8 del proyecto de Ley N° 367 de 2023 “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el Trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del trabajo, ley 50 de 1990, la ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, para la ponencia de la H.R. María Fernanda Carrascal, el cual quedará así:

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

- a) Amparadas por el fuero sindical, esto es, las personas amparadas por el fuero sindical como fundadores y adherentes, miembros de las juntas directivas y subdirectivas de las organizaciones sindicales, de los comités seccionales por el tiempo que duren en éstos, los miembros de la comisión de reclamos todos en los términos que determinan las normas del presente Código
- b) Amparadas por el fuero de salud o discapacidad, esto es, personas que presenten una limitación sustancial en su condición de salud (física, psíquica, mental, sensorial e intelectual) que le impida desarrollarse con normalidad en el entorno laboral -esto es que cuenten con una limitación ocupacional relevante-, impidiéndole por consiguiente su integración profesional y el desarrollo de actividades laborales en igualdad de condiciones con los demás trabajadores. Esta protección permanecerá en tanto perdure la limitación ocupacional o la discapacidad del trabajador. La discapacidad deberá en todo caso interpretarse a la luz del Bloque de Constitucionalidad y la Ley Estatutaria de Discapacidad. **Para que opere esta**

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso  
Cra.7ª.No.8-68 Of.448B  
E-mail: [alejandro.garcia@camara.gov.co](mailto:alejandro.garcia@camara.gov.co)  
Bogotá, D.C.



**protección no se requiere que el trabajador haya sido calificado con algún porcentaje de pérdida de capacidad laboral.**

c) **Mujer y persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta disposición será extensiva en los mismos términos a uno de los cuidadores adoptantes desde la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En caso del fallecimiento o enfermedad del cuidador adoptante al que se le concedió esta licencia, se le concederá al otro en una de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia.**

**d) Fuero de mujer y persona gestante:** esta misma protección procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud.

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

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

**g) Víctima de Acoso Laboral:** La persona que hubiese sido víctima comprobada de acoso laboral, siempre y cuando hubiese efectuado una queja ante el Comité de Convivencia dentro de la mitad de la duración del tiempo pactado en el contrato de trabajo.



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

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

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

Parágrafo 3: En el caso previsto en el numeral b), cuando la discapacidad sea insuperable por la imposibilidad de adaptar el entorno de trabajo y una vez agotados los procesos de reincorporación y readaptación al trabajo en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Empleador podrá solicitar autorización previa al Juez Laboral para proceder al despido. En este caso, el trabajador o la trabajadora tendrán derecho al pago de la indemnización legal prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo **y al pago de una suma adicional de seis meses de salario, junto con los montos adicionales que correspondan para garantizar el pago por el mismo tiempo de aportes a seguridad social en salud, riesgos laborales y pensiones en compensación por la terminación del contrato en razón de la discapacidad.**

**Parágrafo 4: Se presumirá discriminatorio el despido sin justa causa que se presente frente a cualquier persona que acredite alguna de las circunstancias establecidas y por consiguiente, se entenderá sin efectos el despido que corresponda a un acto discriminatorio, caso en el cual procederá el reintegro**

---

AQUIVIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso  
Cra.7º.No.8-68 Of.448B

E-mail: [alejandro.garcia@camara.gov.co](mailto:alejandro.garcia@camara.gov.co)  
Bogotá, D.C.



por vía judicial. Quien alega la causal objetiva o la justa causa de despido la deberá acreditar plenamente, comprobando la inexistencia de un acto discriminatorio para exonerarse de los efectos del reintegro.

Parágrafo 5: El Juez podrá a su arbitrio, ante la presencia de un acto discriminatorio y en caso de encontrar que el reintegro es imposible por circunstancias que se prueben en el juicio, optar en su lugar por el pago de una indemnización de perjuicios en beneficio de la persona discriminada por la suma de seis meses de salarios y los aportes a seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales.

Parágrafo 6: Se presume que cuando la contratación laboral se perfecciona bajo el conocimiento previo de la situación que generaría el fuero, siempre y cuando dicha circunstancia quede consagrada en el contrato de trabajo, no asiste intención discriminatoria frente la futura terminación del contrato de trabajo, y, en todo caso, si el trabajador o la trabajadora pretendiera alegar, correrá por su cuenta la carga de probar el acto discriminatorio el empleador.

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

**ALEJANDRO GARCÍA RÍOS**  
Representante a la Cámara por Risaralda

Bogotá D.C, mayo de 2023.

Señor:

**AGMETH JOSE ESCAF TIJERINO**

Presidente Comisión VII Constitucional Permanente  
Cámara de Representantes

P/D.C.  
- 2 JUN 2023

11:03am

**Ref:** Modifíquese el artículo 12 del proyecto de Ley N° 367 de 2023 “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el Trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del trabajo, ley 50 de 1990, la ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, para la ponencia de la H.R. María Fernanda Carrascal, el cual quedará así:

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

**ARTÍCULO 115. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES O DESPIDO CON JUSTA CAUSA:** En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar un contrato de trabajo con justa causa, se deberán aplicar las garantías **para el ejercicio del derecho al debido proceso, el derecho a la defensa y contradicción, el derecho al buen nombre y a la honra.** Además, se deberán aplicar ~~esto es, como mínimo los siguientes y los~~ principios de: dignidad **humana**, ~~del trabajador y trabajadora~~, presunción de inocencia, proporcionalidad, **razonabilidad y necesidad**, ~~derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas~~, lealtad y buena fe, imparcialidad, ~~respeto al buen nombre y a la honra~~. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

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

AQUIVIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso  
Cra.7º.No.8-68 Of.448B

E-mail: [alejandro.garcia@camara.gov.co](mailto:alejandro.garcia@camara.gov.co)  
Bogotá, D.C.

**1. Una comunicación formal de apertura de la investigación en la que se señale en debida forma las conductas investigadas, las posibles faltas cometidas y las posibles consecuencias de las mismas. En ella deberá señalarse la oportunidad que tendrá la persona investigada para conocer las pruebas de la investigación y controvertirlas; además, la oportunidad en que podrá rendir sus descargos verbales o escritos, todo lo cual, podrá coincidir en un solo acto.**

**2. El traslado de las pruebas que se tienen y que fundamentan la investigación hacia la persona investigada y la recepción de las pruebas que aporte la persona investigada según las oportunidades definidas en la comunicación anterior.**

**53. El pronunciamiento definitivo mediante un acto motivado y escrito que deberá guardar congruencia, razonabilidad y proporcionalidad conforme con lo investigado y que podrá corresponder al cierre o archivo del caso, a la imposición de una sanción o a la terminación justificada del contrato.**

~~6. La imposición de una sanción proporcional ya los hechos que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato.~~

**74. Revisión de la decisión. En caso de que la decisión sea adversa al trabajador o la trabajadora, deberá otorgarse la posibilidad de revisar la decisión.**

Parágrafo 1. La ~~preterminación~~ **omisión** de este procedimiento torna el despido injustificado, **razón por la cual, en el evento de la sanción disciplinaria se deberán retrotraer sus efectos y, en el de la terminación del contrato, la terminación se entenderá sin justa causa debiendo el empleador pagar el valor de la indemnización a que hace referencia el artículo 64.**

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

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

---

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso

Cra.7°.No.8-68 Of.448B

E-mail: [alejandro.garcia@camara.gov.co](mailto:alejandro.garcia@camara.gov.co)

Bogotá, D.C.

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



**ALEJANDRO GARCÍA RÍOS**  
**Representante a la Cámara por Risaralda**

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

---

Edificio Nuevo del Congreso  
Cra. 7ª. No. 8-68 Of. 448B  
E-mail: [alejandro.garcia@camara.gov.co](mailto:alejandro.garcia@camara.gov.co)  
Bogotá, D.C.



Bogotá D.C, mayo de 2023.

Señor:

**AGMETH JOSE ESCAF TIJERINO**

Presidente Comisión VII Constitucional Permanente  
Cámara de Representantes

R/D.41.  
= 2 JUN 2023  
11:02am.

**Ref:** Elimínese el artículo 26 del proyecto de Ley N° 367 de 2023 “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el Trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del trabajo, ley 50 de 1990, la ley 789 de 2002 y otras normas laborales”. Para la ponencia de la H.R. María Fernanda Carrascal.

~~ARTÍCULO 26. Adiciónese un párrafo al artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo:~~

~~“Párrafo. Las partes podrán acordar por escrito la mensualización de la prima legal de servicios pagando al trabajador el 8.33% del salario mensual sumado al auxilio de transporte, en los casos en que este aplique y no esté pactado en el salario integral en sus distintas modalidades a que hace referencia el artículo 132 del Código.”~~

**ALEJANDRO GARCÍA RÍOS**  
Representante a la Cámara por Risaralda

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso  
Cra.7º.No.8-68 Of.448B  
E-mail: [alejandro.garcia@camara.gov.co](mailto:alejandro.garcia@camara.gov.co)  
Bogotá, D.C.



Bogotá D.C, mayo de 2023.

Señor:

**AGMETH JOSE ESCAF TIJERINO**

Presidente Comisión VII Constitucional Permanente  
Cámara de Representantes

P/D.M.  
- 2 JUN 2023  
11:02

**Ref:** Elimínese el artículo 23 del proyecto de Ley N° 367 de 2023 “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el Trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del trabajo, ley 50 de 1990, la ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, para la ponencia de la H.R. María Fernanda Carrascal.

~~ARTÍCULO 23 Modifíquese el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo el cual quedará así:~~

~~ARTÍCULO 132. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN. Las partes pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de producción, unidad de tiempo o por horas, a destajo, diario o jornal o sueldo quincenal o mensual, siempre respetando el salario mínimo legal mensual o el fijado en acuerdos colectivos o fallos arbitrales.~~

~~Las partes podrán acordar por escrito con trabajadores que devenguen más de tres siete salarios mínimos legales, un salario integral por hora, diario, quincenal o mensual que compense de antemano y en forma anticipada el valor del trabajo ordinario diurno y nocturno, de los recargos por trabajo suplementario diurno y nocturno, dominical y/o festivo, la dotación, la prima legal de servicios y las cesantías y sus intereses.~~

~~Este salario no podrá ser inferior al 130% del salario ordinario de referencia para trabajadores y trabajadoras que desarrollen la misma labor en la empresa. Esta posibilidad se podrá extender a los trabajadores con escalas salariales inferiores si a los cinco años de entrada en vigencia de esta Ley se verifica un impacto en la reducción de desempleo e informalidad en cuatro puntos porcentuales, respecto de la tasa de informalidad a 31 de diciembre del año de entrada en vigencia de la presente ley.~~

AQUÍVIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso  
Cra.7ª.No.8-68 Of.448B

E-mail: [alejandro.garcia@camara.gov.co](mailto:alejandro.garcia@camara.gov.co)  
Bogotá, D.C.



~~En el acuerdo de salario integral podrán incluirse los valores mensualizados de pagos, beneficios y prestaciones extralegales, subsidios y suministros en especie, siempre y~~

~~cuando se indique expresamente en la cláusula y el monto mensualizado de los mismos sea sumado al salario integral mínimo descrito en el párrafo anterior.~~

~~En caso de que el salario integral acordado no sea suficiente para los recargos por trabajo nocturno, suplementario diurno y nocturno, dominical y/o festivo, las partes podrán adicionarlo en el pago mensual haciendo uso de lo previsto en el artículo 170 del C.S.T.~~

~~Las cotizaciones a seguridad social y parafiscales del salario integral se harán sobre el 70% del salario devengado en el mes y en proporción a los días efectivamente trabajados, sin que pueda tomarse como Ingreso Base de Cotización un monto inferior al salario mínimo diario. En el caso de trabajadores que devenguen salario integral por días o por horas y cuyo ingreso mensual resulte inferior al salario mínimo mensual vigente, se aplicarán las reglas de cotización correspondientes.~~

~~El trabajador o trabajadora que no tenga acordada la modalidad de salario integral y que desee acogerse a la misma, podrá solicitar a su empleador que le relacione por escrito un cálculo previo del monto mensual a recibir y una vez estudiado, podrá solicitar por escrito a su empleador que se suscriba un acuerdo escrito para empezar a recibir el salario integral correspondiente y recibir la liquidación definitiva de sus prestaciones sociales a la fecha en que se haga efectivo el cambio, sin que por ello se entienda que ha terminado el contrato de trabajo.~~

**ALEJANDRO GARCÍA RÍOS**  
**Representante a la Cámara por Risaralda**

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso  
Cra.7ª.No.8-68 Of.448B

E-mail: [alejandro.garcia@camara.gov.co](mailto:alejandro.garcia@camara.gov.co)  
Bogotá, D.C.