


Bogotá D.C. junio de 2023

Honorable Representante  
**AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO**  
Presidente  
Comisión Séptima Cámara de Representantes

Recibido:  
14 JUN 2023  
Hora: 4:13 pm  
Teófilo P.  


Reciba un cordial saludo.

Con sustento en la Ley 5ª de 1992 "Por la cual se expide el Reglamento del Congreso; el Senado y la Cámara de Representantes", en su sección 5, Artículo 114, presento la siguiente:

### PROPOSICIÓN

*A la Ponencia Positiva para Primer Debate - Muef Camuscal*  
A la ponencia mayoritaria para primer debate 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"

Modifíquese el artículo 24, el cual quedará así:

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

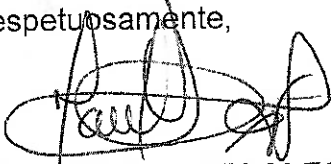
El Gobierno Nacional, en cabeza del ministerio del trabajo, expedirá la reglamentación del contrato especial o alternativo, en un término de **seis (6) meses** contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley. **Este contrato deberá garantizar la obligatoriedad de la afiliación al Sistema General de Seguridad Social, teniendo en cuenta la concurrencia en el pago por parte de los**

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Bogotá D.C., Edificio Nuevo del Congreso, Carrera 7 N° 8 – 68, Oficina 632  
Celular 322 271 4550  
[martha.alfonso@camara.gov.co](mailto:martha.alfonso@camara.gov.co)

**trabajadores de plataformas tecnológicas de reparto y de las empresas de plataformas digitales tecnológicas de trabajo de reparto. La respectiva cotización al Sistema de Riesgos Laborales correrá por cuenta de las empresas de plataformas digitales tecnológicas de trabajo de reparto.**

Respetuosamente,



**MARTHA LISBETH ALFONSO JURADO**

Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima  
Coalición Pacto Histórico- Alianza Verde

Bogotá D.C. junio de 2023

Honorable Representante  
**AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO**  
Presidente  
Comisión Séptima Cámara de Representantes

Recibido:  
14 JUN 2023  
Hora: 4:14 pm  
Jeovani A

Reciba un cordial saludo.

Con sustento en la Ley 5ª de 1992 "Por la cual se expide el Reglamento del Congreso; el Senado y la Cámara de Representantes", en su sección 5, Artículo 114, presento la siguiente:

**PROPOSICIÓN**

*A la Ponencia Positiva para Primer Debate - Mate Camusca*  
Al la ponencia mayoritaria para primer debate 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"

Modifíquese el artículo 25, el cual quedará así:

**ARTÍCULO 25. TRANSPARENCIA Y UTILIZACIÓN DE LOS SISTEMAS  
AUTOMATIZADOS DE SUPERVISIÓN, REGULACIÓN DE TARIFAS DE REPARTO Y  
TOMA DE DECISIONES.**

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

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

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

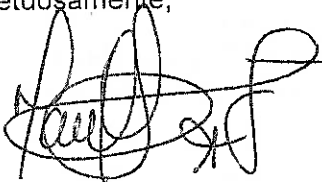
Bogotá D.C., Edificio Nuevo del Congreso, Carrera 7 N° 8 – 68, Oficina 632  
Celular 322 271 4550  
[martha.alfonso@camara.gov.co](mailto:martha.alfonso@camara.gov.co)

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

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

Las empresas de plataformas digitales tecnológicas de trabajo de reparto establecerán las tarifas del servicio de reparto en acuerdo con los repartidores o sus representantes, definiendo claramente la tarifa mínima por pedido que deberá respetarse y reconocerse incluso cuando el repartidor tome más de un pedido de forma simultánea.

Respetuosamente,



**MARTHA LISBETH ALFONSO JURADO**

Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima  
Coalición Pacto Histórico- Alianza Verde

Bogotá D.C. junio de 2023

Honorable Representante  
**AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO**  
Presidente  
Comisión Séptima Cámara de Representantes

Recibido:  
14 JUN 2023  
Hora: 4:16 pm  
Jeovani A  
✍

Reciba un cordial saludo.

Con sustento en la Ley 5ª de 1992 "Por la cual se expide el Reglamento del Congreso; el Senado y la Cámara de Representantes", en su sección 5, Artículo 114, presento la siguiente:

**PROPOSICIÓN**

*A la Ponencia Positiva para Primer debate - Neufe Casacasal.*  
A la ponencia mayoritaria para primer debate 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"**

Modifíquese el artículo 26, el cual quedará así:

**ARTÍCULO 26. SUPERVISIÓN HUMANA DE LOS SISTEMAS AUTOMATIZADOS.** Las empresas de plataformas digitales tecnológicas de trabajo de reparto supervisarán y evaluarán periódicamente el impacto que tienen en las condiciones de trabajo las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones.

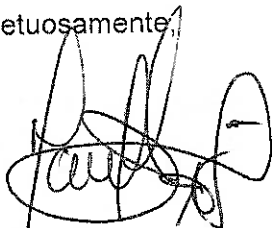
Los trabajadores y trabajadoras deberán tener acceso a una persona de contacto designada por la empresa de plataforma digital de trabajo, o la apertura de sitios físicos de atención para conocer y aclarar los hechos, circunstancias y motivos que hayan conducido a una decisión que impacte sus condiciones de trabajo. Un trabajador o trabajadora de empresa de plataforma, no podrá ser suspendido, restringido o cancelado de la plataforma o retenida su remuneración injustificadamente. Deberán existir procedimientos claros y debidamente conocidos por todos los repartidores, de modo que se garanticen los derechos a la defensa, contradicción y debido proceso ante una decisión de la plataforma digital tecnológica de trabajo de reparto que afecte los derechos del repartidor.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Bogotá D.C., Edificio Nuevo del Congreso, Carrera 7 N° 8 – 68, Oficina 632  
Celular 322 271 4550  
[martha.alfonso@camara.gov.co](mailto:martha.alfonso@camara.gov.co)

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

Respetuosamente,



**MARTHA LISBETH ALFONSO JURADO**  
Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima  
Coalición Pacto Histórico- Alianza Verde

AQUIVIVE LA DEMOCRACIA

Bogotá D.C., Edificio Nuevo del Congreso, Carrera 7 N° 8 – 68, Oficina 632  
Celular 322 271 4550  
[martha.alfonso@camara.gov.co](mailto:martha.alfonso@camara.gov.co)

Recibido:  
14 JUN 2023  
Hora: 3:38 P.  
Teoani P.

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

PROYECTO DE LEY NO. 367 de 2023

**"Por medio del 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, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales"**

Modifíquese el **Artículo 8** de la ponencia positiva de la HR. Maria Fernanda Carrascal y otros a Proyecto de Ley NO. 367 de 2023, numerales f y g, los cuáles quedarán 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:

- 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 y hasta por seis meses más, los miembros de la comisión de reclamos todos en los términos que determinan las normas del presente Código o en disposiciones convencionales.
- b) Amparadas por el fuero de estabilidad ocupacional reforzada, entendida la discapacidad como lo establece la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y la Ley 1618 de 2013.
- c) Mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta misma protección procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud.
- d) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización, o cuando teniendo las semanas requeridas le falte igual tiempo para cumplir la edad pensional.
- e) 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.
- f) La madre o persona cabeza de familia; esto es, que ejerce la jefatura de hogar y tenga bajo su cargo, afectiva, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, síquica o moral del cónyuge o compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del núcleo familiar.
- g) Trabajadores víctimas de acoso en el mundo del trabajo.

**Parágrafo 1.** Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en los literales a), c), d), f) y g) 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), d), f) y g) ante el Inspector del Trabajo; en el del literal e) no se requerirá autorización, pero solo podrán despedirse por justa causa. 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 b, c, d, y f 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.

**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 deberá solicitar autorización previa al inspector del trabajo 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 (6) 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.

**Parágrafo 4.** El Gobierno Nacional dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de la presente ley, deberá reglamentar el trámite de autorización para la terminación de los contratos de las personas contempladas en los literales b), c), d), f) y g) del presente artículo.



LEIDER ALEXANDRA VÁSQUEZ OCHOA  
Representante a la Cámara por Cundinamarca  
PACTO HISTÓRICO



14 JUN 2023

**Justificación:**

La norma deja por fuera la estabilidad reforzada para la madre o persona cabeza de familia que han sido establecidos jurisprudencialmente; así como a los trabajadores cubiertos por la garantía contra actitudes retaliatorias derivadas del artículo 11 de la Ley 1010 de 2006.

Su inclusión, pretende reforzar la estabilidad y fijar la necesidad de trámite administrativo ante MinTrabajo para lograr su despido con base en justas causas; forma en la cual, el Estado se convierte en garantía de protección frente a estas dos situaciones particulares.

Con ello, se promueve la igualdad real, reconocer la pesada carga que recae sobre una mujer o persona cabeza de familia, se responde al deber estatal de apoyo para compensar esa gravosa carga, y brindar una protección a la familia como núcleo básico de la sociedad. Una forma especial de protección que, desde el Gobierno Nacional, prevé mecanismos eficaces para procurar a su favor "trabajos dignos y estables".



Recibido:  
14 JUN 2023  
Hora: 3:39 p.  
Javier P  
JP

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

PROYECTO DE LEY NO. 367 de 2023

Por medio del 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, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales

Modifíquese el **Artículo 18** de la ponencia positiva de la HR. María Fernanda Carrascal y otros al Proyecto de Ley NO. 367 de 2023, el cual quedará así:

**ARTÍCULO 18.** Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la ley 2101 de 2021, el cual quedará así:

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

Se establecen las siguientes excepciones:

- a) El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas al día sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario o de horas extras, siempre y cuando el número de horas de trabajo no exceda la jornada máxima semanal. Si en el horario pactado el trabajador (a) debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.
- b) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas o las que impliquen disminución de la expectativa de vida saludable del trabajador, el Gobierno Nacional previa caracterización, deberá ordenar la reducción de la jornada de trabajo, de acuerdo con dictámenes al respecto, en el término de doce (12) meses, contados a partir de entrada en vigencia de la presente ley.
- c) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:
  1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 p. m.
  2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 p. m.
- d) El empleador y trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.



14 JULY 2023


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

- e) En los casos de jornada especial prevista en la Ley 1920 de 2018 y decretos reglamentarios.
- f) Empleador y trabajador, podrán, de común acuerdo pactar una Jornada Laboral de 4 días, la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo para esta jornada será de diez (10) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta (40) horas a la semana.

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

**Parágrafo 2.** Los empleadores y las Cajas de Compensación deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas. Si no se logra gestionar esta jornada, el empleador deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso.

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

  
LEIDER ALEXANDRA VÁSQUEZ OCHOA  
Representante a la Cámara por Cundinamarca  
PACTO HISTÓRICO





**Justificación:**

Se adiciona la norma, permitiendo la posibilidad de que de común acuerdo, entre empleador y trabajador, se pacte una jornada de cuatro (4) días y el numeral e) el cuál señala, la duración máxima excepcional para esta jornada y sus condiciones.

Trabajar más horas no es sinónimo de mayor productividad, eso es un hecho que está demostrado. La semana laboral ya no tiene por qué ser de 5 días. Son muchas las ventajas que tiene acortarla, no solo para los trabajadores sino también para la empresa. Sin embargo, antes de tomar la decisión, y cambiar la jornada, hay que asegurarse de que la organización está preparada para ello y por eso, la redacción propuesta, deja al acuerdo entre empleador y trabajadores, la elección de esta.

Jaén (2010: p5), al respecto, señala que:

"En la actualidad, el trabajo ocupa una parte fundamental de la vida de millones de personas. La mayoría pasamos más horas en nuestros respectivos lugares de trabajo que en nuestros hogares o fuera de ellos, disfrutando del tiempo libre con la familia o amigos. (...) a pesar de su potencial para satisfacer necesidades vitales como la identidad personal, autoestima o interacciones sociales, el trabajo es considerado como una obligación o también una necesidad para la casi totalidad de las personas en edad de trabajar, por ello, en la mayoría de las ocasiones, los puestos y lugares de trabajo han sido pensados y diseñados basándose exclusivamente en criterios productivos de reducción de costes y beneficios para la organización, sin tener en cuenta las necesidades o repercusiones que ello pueda tener sobre los empleados".

Adriana (2019), en relación a dicho tema, manifiesta que:

"Uno de los principales motivos que apoyan la utilización de la jornada laboral de 4 días es la conciliación laboral, ya que de este modo los trabajadores tendrán más tiempo para su ocio y su familia y esto hará que aumente el rendimiento de la empresa. Desde el punto de vista de Recursos Humanos, la conciliación familiar de los trabajadores, su energía y su motivación son factores clave para que la compañía funcione correctamente y aumente su productividad. (...) Por lo que hay claras evidencias en que, reduciendo el estrés y la carga de los empleados, la empresa logra un mayor crecimiento (...) Por otro lado, la reducción de la jornada laboral, como ocurre con la jornada intensiva de verano, puede incluso beneficiar económicamente a las empresas, ya que supone reducir los costes en atención médica e incluso fomentar la contratación de más empleados, aumentando significativamente los niveles de empleo del país".

Daniel Toscani Giménez, Universitat de València Localización: Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos, ISSN 1130-8117, N° 364, 2021:

"Llevamos ya 100 años con la misma jornada laboral. Es por ello que la propuesta de una jornada laboral reducida y flexible de 4 días o 32 horas a la semana, ha adquirido una nueva importancia a medida que la pandemia agudiza los problemas en torno al bienestar, la salud mental de los trabajadores y el equilibrio entre la vida laboral y personal".

Algunos ejemplos:

**Nueva Zelanda**

El 5 de Marzo de 2018, Perpetual Guardian, una empresa consultora neozelandesa, optó por reducir la jornada laboral de los empleados de 40 a 32 horas, eliminando los viernes laborables dentro del calendario de trabajo, esta acción se llevó a cabo sin ninguna modificación salarial, manteniendo de esta forma el mismo sueldo por





JUN 2023

menos horas de trabajo. Esta medida nació gracias al fundador de la empresa, Andrew Barnes, el cual tras leer diversos informes globales sobre productividad vio que Nueva Zelanda era uno de los países con la clasificación más baja, es por ello que decidió probar esta nueva forma de trabajar.

Dicho experimento fue supervisado por dos investigadores los cuales tenían la labor de analizar las consecuencias productivas, la motivación y la productividad de los trabajadores que iba a suponer la medida adoptada. Se inició un periodo de prueba de 8 semanas en las cuales fueron 240 empleados los que pudieron disfrutar de esta novedosa medida.

Pasado el periodo de prueba los resultados fueron claros, la productividad de los empleados había aumentado, los niveles de estrés se habían reducido y los trabajadores se mostraron más felices y motivados al poder pasar más tiempo con sus familias.

Vistos los magníficos resultados, Andrew Barnes decidió decretar la jornada semanal de 4 días de forma permanente, existiendo una pequeña variación respecto al periodo de prueba, cada trabajador tiene la posibilidad de elegir la opción de trabajar de Lunes a Jueves, por el contrario, aquellos que no se decantan por dicha opción, tienen a su disposición un horario flexible con la posibilidad de iniciar o finalizar antes o después su jornada laboral.

Unilever, también se sumó a esta jornada de 4 días en este país.

### Japón

Microsoft, en su filial japonesa, experimentó durante agosto de 2018 con el objetivo de analizar y registrar cómo afectaba al rendimiento de los trabajadores la aplicación de este peculiar sistema, se suprimieron los viernes del calendario laboral y se implementaron programas de optimización de la productividad, como por ejemplo, limitando a 30 minutos las reuniones y facilitando las videoconferencias para una mayor productividad del trabajador, todo ello sin modificar un ápice el salario.

Los resultados fueron mucho más que positivos, no solo se produjo un incremento del casi 40% en las ventas durante el experimento, sino que, al cerrar la oficina un día más de lo 12 comúnmente establecido, se consiguió ahorrar en otros recursos, de esta forma destaca el ahorro del 23.1% en electricidad durante el mes de agosto, respecto a agosto del año anterior, un 58,7 % en tinta de impresora y papel, o un 25,4% de reducción de peticiones de días libres que los empleados demandaban previos al sistema de prueba.

Tras el periodo de prueba, se consultó a los trabajadores y un 92% manifestaron su enorme satisfacción con el programa de 4 días laborables implementado. Por ello, la filial japonesa ha ido repitiendo el mismo procedimiento.

Panasonic, igualmente, se encuentra ofreciendo acuerdos individuales a sus trabajadores, en los cuales se libera 1 día a la semana, trabajando 4 días y descansando 3, pero asegurando, personal suficiente, todos los días.

### Alemania

Uno de los grandes países de la OCDE, potencia mundial y referente europeo en productividad y excelencia es también de los países donde menos tiempo se dedica a la jornada laboral.

Lo destacable dentro de este país es que en 2018 se aprobó, gracias a IG Metall, el mayor sindicato metalúrgico del país con casi 4 millones de trabajadores manuales alemanes (de una fuerza laboral de 14 millones de trabajadores), una semana laboral de 28 horas. Este acuerdo, que también lleva implícito un aumento salarial del 4,3%, mejora las condiciones previamente establecidas de la jornada de 35 horas.





ALEXANDRA  
VÁSQUEZ

4 JUN 2023

Este acuerdo, en principio sólo afectó al estado de Baden-Württemberg, donde existen importantes fábricas como Daimler y Bosch; sin embargo, existe la posibilidad de que se extienda al resto del país.

### España

La empresa jienense Software Delsol ha debido replantear y modificar el modelo de trabajo y los horarios, donde: Los trabajadores se dividirán en dos bloques, mientras que un bloque realizará una jornada estable de lunes a jueves, el otro bloque alternará el día libre siendo este lunes o viernes, de esta forma todos los trabajadores podrán trabajar los 4 días seguidos garantizando los 3 días libres continuos.

También se ha implementado una reducción de jornada de 40 a 36 horas de trabajo semanales, viéndose reducido a 28 en horario de verano.

Para todo ello, Software Delsol ha aumentado la inversión y contratado a más empleados con el objetivo de poder afrontar el cambio con garantías.

### Suecia

En el año 2014, en Gotemburgo, Suecia, se propuso iniciar un experimento en una residencia de ancianos donde las trabajadoras reducían su jornada laboral, pasando a ser de 8 a 6 horas, todo ello sin ninguna disminución del salario, así que, impulsado por el Ayuntamiento de Gotemburgo, se implementó con el objetivo de investigar los posibles efectos en los que esta medida afectaba de forma directa a la productividad y motivación de la plantilla. Se reforzó la plantilla con la contratación de 17 nuevas enfermeras las cuales debían cubrir las horas restantes. Los efectos tras un tiempo fueron muy positivos, se promovieron más actividades para las personas ancianas y se notificó una considerable reducción de bajas por enfermedad.

Este proyecto se enfrentó a duras críticas debido al coste que supuso para el ayuntamiento, y es que el gasto de dicha medida osciló aproximadamente en 800.000 euros, hecho que refleja una actual inviabilidad para implantarlo en determinados sectores. A pesar de ello, este experimento finalizó en 2016, permaneciendo activo alrededor de 2 años, y es de destacar que también se han impulsado medidas similares en otros lugares de la ciudad, como en la fábrica de Toyota en el país, donde un 32 % de los trabajadores lleva más de 14 años con una jornada de dos turnos diarios de 6 horas, la cual se mantiene de forma óptima.

### España

Las administraciones autonómicas de Asturias, Andalucía, País Vasco, Canarias, Extremadura, y Castilla-La Mancha, dado que son Comunidades donde llevan años con una jornada laboral para sus empleados públicos de 35 horas semanales, en total la cifra de funcionarios que gozan de esta particular medida ronda las 600.000 mil personas, cifra que representa casi la mitad del funcionariado público español.

Castilla y León, además, junto a los sindicatos, acordó implantar la jornada de 35 horas semanales para funcionarios y empleados públicos, sin existir reducción alguna de salario. Esta medida se puede llevar a cabo cumpliendo el requisito de cumplir objetivos de estabilidad y gasto, ya que la reducción de la jornada implica un aumento de la contratación de otros empleados, lo que deriva en un aumento del gasto.

Arturo Carbó Torrent, Trabajo de Grado para: Relaciones Laborales y Recursos Humanos Facultad de ciencias jurídicas y económicas – Universidad Jaime I: ANÁLISIS DE LAS CONSECUENCIAS DE LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA JORNADA LABORAL DE 4 DÍAS: UN ESTUDIO EN LAS ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS EN LA PROVINCIA DE CASTELLÓN - TUTOR: Ricardo Chiva Gómez CURSO: 2019/2020.

En Colombia, el grupo empresarial Hada, incorporó un modelo laboral en el que los empleados trabajan cuatro días a la semana y descansan tres. La compañía, que se dedica a la fabricación y comercialización de jabones y productos para el cuidado personal, implementó esta nueva modalidad de trabajo para que sus colaboradores





ALEXANDRA  
VALBUENA

JUN 2023

podieran compartir más tiempo con sus familias, estudiando o invirtiendo su tiempo libre en cosas que los hacen felices.

La iniciativa ha generado resultados favorables para la empresa. Así lo señaló el gerente administrativo de Hada International, Roberto Gutiérrez Pedrozo, quien en una entrevista para El Tiempo expresó que "Hay una reducción del 20 por ciento del tiempo que dedicamos a las actividades. Es hacer más en menos tiempo y eso es clave. Hemos simplificado muchísimo los procesos y nos hemos concentrado en lo que genera valor. Este tiempo que resta le queda a la gente para hacer sus cosas personales".

### **Ventajas de la jornada laboral de cuatro días**

Informe publicado por 4 Day Week Global, demuestra que "El 78% de los empleados con 4 días a la semana están más felices y menos estresados". La investigación adelantada por la misma organización también señala que, al trabajar cuatro días:

1. La productividad aumenta.
2. La salud física y mental de los trabajadores mejora porque se reducen los niveles de estrés y agotamiento.
3. Disminuye la huella de carbono.
4. Las empresas son más atractivas para los empleados y futuros candidatos.
5. Se crea una unión laboral más eficiente y motivada que está centrada en las prioridades de la compañía.
6. Reduce las barreras para que las mujeres que tienen responsabilidades de cuidado con niños alcancen puestos de trabajo de alto nivel.







## PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

PROYECTO DE LEY NO. 367 de 2023

Recibido:  
14 JUN 2023  
Hora: 3:42p  
Jesús

Por medio del 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, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales

Modifíquese el **Artículo 28** de la ponencia positiva de la HR. Maria Fernanda Carrascal y otros al Proyecto de Ley NO. 367 de 2023, el cuál quedará así:

ARTÍCULO 28. Adiciónese el Capítulo VII al título III al Código Sustantivo del Trabajo que quedará así:

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

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

~~Se entenderá por actividad agropecuaria primaria toda actividad encaminada a la obtención de frutos o productos primarios a través de la realización de tareas pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas u otras semejantes, también lo es su transformación artesanal, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales. Quedan expresamente excluidas las actividades industriales de empaque, re-empaque, transporte, exposición, venta o transformación, a través de cualquier proceso que modifique su estado natural.~~

Se entenderá por actividad agropecuaria en la cadena de producción primaria, toda actividad encaminada a la obtención de frutos o productos primarios de las actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas u otras semejantes, así como las enajenaciones que hagan directamente los productores de los frutos o de sus productos en su estado natural, y las actividades de transformación de tales frutos y productos que efectúen los productores, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales, siempre y cuando dicha transformación no constituya por sí misma una empresa.

**Parágrafo 1.** La ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria presumirá que se trata de un contrato de trabajo agropecuario. Este contrato no aplica para las empresas agroindustriales a quienes les aplican las normas generales de este Código.

**Parágrafo 2.** Si las actividades realizadas para este contrato se mantienen por más de 27 semanas continuas para el mismo empleador, se entenderá estipulado con este a tiempo indefinido, en los términos de este Código.

**Parágrafo 3.** El trabajador y trabajadora agropecuaria que labore en actividades estacionales o de temporada, cíclicas o periódicas, tendrá derecho preferente para volver a ser contratado en la siguiente temporada o estación, siempre y cuando el trabajador o trabajadora haya realizado sus labores conforme a las necesidades del servicio o que el mismo sea requerido.

**Parágrafo 4.** Para efectos de este título, queda prohibida la vinculación de trabajadores agropecuarios mediante empresas de servicios temporales y la tercerización laboral.





**ALEXANDRA**  
VÁSQUEZ

74  
4/11/2023

Parágrafo 5. El Gobierno Nacional por medio del Ministerio de Trabajo implementará el Plan Progresivo de Protección Social y de Garantías de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras rurales para fortalecer el sistema de protección y seguridad social; ayudar a superar la pobreza y la desigualdad de la población rural, promoviendo la integración y el cierre de brechas entre el campo y la ciudad para alcanzar el bienestar de la población.

*Alexandra Vásquez*

LEIDER ALEXANDRA VÁSQUEZ OCHOA  
Representante a la Cámara por Cundinamarca  
PACTO HISTÓRICO





**ALEXANDRA**  
VALBUENA

14 JUN 2023

**Justificación:**

Se destaca la inclusión de un capítulo destinado al trabajo agropecuario. No obstante, para que su implementación pueda ser efectiva y cumpla la finalidad de disminuir los niveles de informalidad en el campo colombiano, es preciso que su redacción garantice seguridad jurídica y que además, las normas tengan el sentido de realidad del trabajo del campo colombiano.

En este orden, el texto contempla que "actividad agropecuaria primaria" es "toda actividad encaminada a la obtención de frutos o productos primarios a través de la realización de tareas pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas u otras semejantes, también lo es su transformación artesanal, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales. Quedan expresamente excluidas las actividades industriales de empaque, re empaque, transporte, exposición, venta o transformación, a través de cualquier proceso que modifique su estado natural". Al respecto, advertimos que no es claro el significado de "transformación artesanal", y en tal sentido, de acogerse este concepto, el ámbito de aplicación de esta modalidad de contratación no estaría delimitado adecuadamente.

Por lo anterior, se proponen ajustes al artículo y nosotros lo traemos a discusión en esta Comisión, acudiendo a una definición que actualmente se encuentra vigente en otro cuerpo normativo (Código de Comercio), con el fin de esclarecer el uso de la figura y contribuir con ello a uso del contrato agropecuario, aporte significativamente a la disminución en la informalidad en el campo.

Finalmente, se incluye en este artículo el párrafo que hace referencia al Plan Progresivo de Protección Social y de Garantías de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras rurales para fortalecer el sistema de protección y seguridad social; ayudar a superar la pobreza y la desigualdad de la población rural, promoviendo la integración y el cierre de brechas entre el campo y la ciudad para alcanzar el bienestar de la población





**ALEXANDRA**  
VÁSQUEZ

Recibí:  
14 JUN 2023  
Hoy: 3:47 p.  
J. Carrascal

**PROPOSICIÓN MODIFICATORIA**  
**PROYECTO DE LEY NO. 367 de 2023**

Por medio del 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, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales

Modifíquese el **Artículo 29** de la ponencia positiva de la HR. María Fernanda Carrascal y otros al Proyecto de Ley NO. 367 de 2023, el cuál quedará así:

**ARTÍCULO 29.** Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:

**ARTÍCULO 133 A JORNAL AGROPECUARIO.** Créase la modalidad de jornal agropecuario para remunerar los contratos agropecuarios.

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

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

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

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

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

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

**LEIDER ALEXANDRA VÁSQUEZ OCHOA**  
Representante a la Cámara por Cundinamarca  
**PACTO HISTÓRICO**







**ALEXANDRA**  
MASCORRI

14 JUN 2023

**Justificación:**

Se ofrece una definición de Jornal Agropecuario la cantidad de dinero que gana un trabajador por cada día de trabajo.





**ALEXANDRA**  
VÁSQUEZ

Recibido:  
14 JUN 2023  
Hora: 3:42p  
Jesús P.

**PROPOSICIÓN MODIFICATIVA**

**PROYECTO DE LEY NO. 367 de 2023**

Por medio del 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, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales

Modifíquese el **Artículo 30** del Proyecto de Ley NO. 367 de 2023:

**ARTÍCULO 30.** El Ministerio de Educación Nacional en articulación con el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, diseñará, formularán e implementarán una política educativa que permita evaluar, acreditar legítimar, reconocer, homologar y certificar los saberes y conocimientos empíricos ancestrales y en temas agrícolas y pecuarios adquiridos por los campesinos, indígenas y comunidades afrodescendientes en su práctica cotidiana y comunitaria.

**Parágrafo 1.** El Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural reglamentarán la vinculación laboral de campesinos, indígenas y comunidades afrodescendientes a quienes se les haya certificado o certifiquen los saberes y conocimientos empíricos, en la ejecución de todo proyecto productivo que desarrolle el Gobierno Nacional o las Entidades Territoriales.

**Parágrafo 2.** El Gobierno Nacional a través del Ministerio de Educación Nacional, Ministerio del Trabajo, y el Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA", establecerá la política pública educativa necesaria para evaluar y certificar por competencia laboral el conocimiento empírico, destrezas y habilidades de los maestros de obra de construcción que tengan la calidad de campesinos, afrocolombianos e indígenas, como oficiales técnicos en construcción.

Dentro de las condiciones para la certificación del conocimiento y habilitación para el ejercicio laboral, no se exigirá ningún grado de escolaridad mínima.

*Alexandra Vásquez*

**LEIDER ALEXANDRA VÁSQUEZ OCHOA**  
Representante a la Cámara por Cundinamarca  
**PACTO HISTÓRICO**





**ALEXANDRA**  
VÁSQUEZ

**Justificación:**

Se unifican los 2 artículos, en uno solo, con el fin de que pueda verse en una única línea estas dos concesiones gubernamentales para generar políticas de implementación, pero también de certificación de competencias laborales en este tema.

14 JUN 2023

En primer medida, al Gobierno Nacional, en cabeza del Ministerio de Educación Nacional en articulación con el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, quienes diseñarán, formularán e implementarán una política educativa que permita evaluar, acreditar legítimar, reconocer, homologar y certificar los saberes y conocimientos empíricos ancestrales y en temas agrícolas y pecuarios adquiridos por los campesinos, indígenas y comunidades afrodescendientes en su práctica cotidiana y comunitaria.

En un segundo momento, al Gobierno Nacional a través del Ministerio de Educación Nacional, Ministerio del Trabajo, y el Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA", quienes establecerán la política pública educativa necesaria para evaluar y certificar por competencia laboral el conocimiento empírico, destrezas y habilidades de los maestros de obra de construcción que tengan la calidad de campesinos, afrocolombianos e indígenas, como oficiales técnicos en construcción.





**ALEXANDRA**  
VÁSQUEZ

Recibido:  
14 JUN 2023  
Hora: 3:43 p.  
Jesús P.

**PROPOSICIÓN ELIMINATORIA**

**PROYECTO DE LEY NO. 367 de 2023**

Por medio del 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, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales

Elimínese el **Artículo 31** del *Proyecto de Ley NO. 367 de 2023*:

~~ARTÍCULO 31. El Gobierno Nacional a través del Ministerio de Educación Nacional, Ministerio del Trabajo, y el Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA", establecerá la política pública educativa necesaria para evaluar y certificar por competencia laboral el conocimiento empírico, destrezas y habilidades de los maestros de obra de construcción que tengan la calidad de campesinos, afrocolombianos e indígenas, como oficiales técnicos en construcción.~~

~~Dentro de las condiciones para la certificación del conocimiento y habilitación para el ejercicio laboral, no se exigirá ningún grado de escolaridad mínima.~~

*Alexandra Vásquez*

**LEIDER ALEXANDRA VÁSQUEZ OCHOA**  
Representante a la Cámara por Cundinamarca  
**PACTO HISTÓRICO**







**ALEXANDRA**  
VÁSQUEZ

Recibido:  
19 JUN 2023

Hora: 3:44 p.m.  
JED: [Signature]

## PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

PROYECTO DE LEY NO. 367 de 2023

Por medio del 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, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales

Modifíquese el Artículo 50 de la ponencia positiva de la HR. Maria Fernanda Carrascal y otros al Proyecto de Ley NO. 367 de 2023, el cuál quedará así:

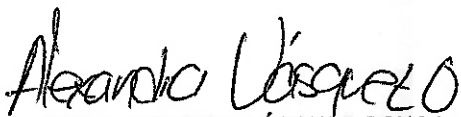
**ARTÍCULO 50. REPRESENTACIÓN PARITARIA Y/O PROPORCIONAL EN LAS ORGANIZACIONES.** Las organizaciones sindicales y de empleadores, a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, promoverán la paridad de la participación de las mujeres en las juntas directivas a fin de lograr su representación paritaria y/o proporcional a la integración del sector, siempre y cuando la cuota de representación no pueda cumplir con el principio de paridad.

A partir de la entrada en vigencia de la presente ley, las organizaciones sindicales y de empleadores, en las juntas directivas, deberán estar sujetas al principio de representación paritaria y/o proporcional. La proporcionalidad aplicará de manera subsidiaria al principio de representación paritaria; esto es, siempre y cuando la cuota de representación no pueda cumplir con el principio de paridad. Así mismo, promoverán la participación e inclusión en condiciones de igualdad de las y los jóvenes, personas con diversidad de género y personas con discapacidad.

Parágrafo transitorio. Las organizaciones sindicales y de empleadores contarán con dos (2) años a partir de la entrada en vigencia de esta ley para adecuar sus estatutos y juntas directivas actuales.

Parágrafo 1. El Ministerio del Trabajo a través del Viceministerio de Empleo y Pensiones creará un ranking público de sindicatos y organizaciones de empleadores que se destaquen por el cumplimiento de actividades de promoción de participación sindical y participación de toma de decisiones paritarias y diversas.

Parágrafo 2. Las organizaciones sindicales y organizaciones de empleadores registradas ante el Ministerio del Trabajo deberán otorgar anualmente al Ministerio del Trabajo listados de afiliados ordenados por su identidad de género y el listado actividades de participación paritaria y diversa para efectos de la elaboración del ranking.

  
LEIDER ALEXANDRA VÁSQUEZ OCHOA  
Representante a la Cámara por Cundinamarca  
PACTO HISTÓRICO





**ALEXANDRA**  
VÁSQUEZ

**Justificación:**

Se propone eliminar "en proporción," toda vez que este concepto no se corresponde con el fin de la norma, el cual, sin embargo, se logra, simplemente con el llamado a la paridad.

Por técnica legislativa se ajusta la redacción de la norma y se convierte no en cuestión de promover, sino de hacer efectiva la aplicación de estos principios. Al dejar de ser tan suave, y hacerse mucho más obligatoria, se genera el Parágrafo transitorio, con el fin de mantener las juntas directivas elegidas, con anterioridad a la norma y dar margen de tiempo, para la adecuación de los estatutos y juntas directivas.

Las juntas directivas elegidas antes de la vigencia de la presente ley, continuarán vigentes y la idea es que puedan autorregularse, con miras a que al ser reemplazadas en un futuro, dicha nueva junta directiva se adecue a las disposiciones de esta norma.

74 JUN 2023





**ALEXANDRA**  
VÁSQUEZ

**PROPOSICIÓN MODIFICATORIA**

**PROYECTO DE LEY NO. 367 de 2023**

Por medio del 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, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales

Recibido:  
14 JUN 2023  
Hora: 3:45p.  
Jeisson P.

Modifíquese el Artículo 68 de la ponencia positiva de la HR. Maria Fernanda Carrascal y otros al Proyecto de Ley NO. 367 de 2023, el cuál quedará así:

**ARTÍCULO 68.** Modifíquese el artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual 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 todo caso, en cualquier momento, la consideración de "servicios mínimos" podrá ser revisado en defensa de los usuarios de esos servicios públicos esenciales, en primera instancia por la Sala Laboral del Tribunal Superior competente, contra su decisión procede el recurso de apelación y se tramitará ante la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia. 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.

LEIDER ALEXANDRA VÁSQUEZ OCHOA

Representante a la Cámara por Cundinamarca  
PACTO HISTÓRICO





**ALEXANDRA**  
VÁSQUEZ

14 JUN 2023

**Justificación:**

Atendiendo a que la legislación está permitiendo la huelga en servicios esenciales, siempre y cuando se garanticen unos servicios mínimos; servicios mínimos que no son definidos por el legislador, sino que se dejan al consenso entre empleadores o asociaciones de empleadores concernidos, por una parte, y las organizaciones de trabajadores o grupos de trabajadores, por otra. Recomendamos la inclusión de una aclaración, sobre lo que estos acuerden, en el sentido de que "En todo caso, en cualquier momento, la consideración de "servicios mínimos" podrá ser revisado por los Jueces, en defensa de los usuarios de esos servicios públicos esenciales", estableciendo su competencia en Tribunales y Corte Suprema de Justicia.

Sobre el hecho de que el legislador delegue en empleadores o asociaciones de empleadores concernidos, y las organizaciones de trabajadores o grupos de trabajadores, entendemos que se hace bien, en el entendido de que como señaló la Corte Constitucional en la Sentencia No. C-473/94, mal podría el legislador abrigarse esta actividad de forma exclusiva, y en cambio, al hacerlo, acude a los directamente relacionados con la prestación del mismo.







**ALEXANDRA**  
VÁSQUEZ

PROPOSICIÓN ADITIVA

PROYECTO DE LEY NO. 367 de 2023

Por medio del 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, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales

Recibido:  
14 JUN 2023  
Hora: 3:46 p.  
Jesús P

Adiciónese un **ARTÍCULO NUEVO** a la ponencia positiva de la HR. Maria Fernanda Carrascal y otros al Proyecto de Ley NO. 367 de 2023.

**ARTÍCULO NUEVO:** Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del trabajo, el artículo 34 de la Ley 789 de 2002 y el artículo 12 del decreto 933 de 2003 compilados en el artículo 3.1.1 del mismo decreto 1072 de 2015, los cuales quedarán así:

**MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE:** Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores podrán en su defecto cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a dos (2) Salarios Mínimos Legales Vigentes por cada aprendiz que no contrate.

LEIDER ALEXANDRA VÁSQUEZ OCHOA

Representante a la Cámara por Cundinamarca

PACTO HISTÓRICO

**Justificación:**

Se propone adicionar un nuevo artículo cuyo fin tiene modificar la monetización establecida en el artículo 34 de la ley 789 de 2002 y el artículo 12 del Decreto 933 de 2003 compilados en el artículo 3.1.1 del mismo Decreto 1072 de 2015, incrementando su monetización. Las empresas sí podrán monetizar, pero ahora, para ello, deberán cancelar en su defecto al SENA un valor mensual que corresponderá a dos (2) Salarios Mínimos Legales Vigentes por cada aprendiz que no contrate.

Nuestro objetivo es la protección de los jóvenes aprendices, y garantizar condiciones dignas de vida y trabajo, quienes responderán con mayores niveles de productividad y en consecuencia aportando significativamente al desarrollo de nuestra nación a esta protección.

14 JUN 2023



PROPOSICION DE MODIFICACION

Modifíquese el párrafo 1 del artículo 8 del PROYECTO DE LEY 367 DE 2023 CÁMARA "Por medio del 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, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales, y se dictan otras disposiciones", el cual quedará así:

**Parágrafo 1º.** Para que surta efectos el despido por justa causa de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas literales a), b) c) y d) , 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) ante el Inspector del Trabajo; en el del literal e) no se requerirá autorización pero solo podrán despedirse por justa causa. En los demás eventos no se requerirá autorización previa, pero se sancionará judicialmente cuando se evidencie un despido discriminatorio de conformidad con el párrafo del artículo 66 del presente código.

Atentamente,

Jennifer Pedraza S

JENNIFER PEDRAZA SANDOVAL  
Representante a la Cámara

14 JUNIO 2023  
11:52 am



Agréguese un párrafo al artículo 51 del PROYECTO DE LEY 367 DE 2023 CÁMARA "Por medio del 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, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales, y se dictan otras disposiciones", el cual quedará así:

**Parágrafo:** El Ministerio del Trabajo adelantará una estrategia de cambio cultural en las empresas para promover que la jornada flexible contemplada en este artículo no recaiga principalmente en las mujeres.

Atentamente,

Jennifer Pedraza

JENNIFER PEDRAZA SANDOVAL  
Representante a la Cámara

JTP  
14/08/23  
11:06 am



Modifíquese el artículo 17 del PROYECTO DE LEY 367 DE 2023 CÁMARA "Por medio del 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, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales, y se dictan otras disposiciones", 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 realizan en el periodo comprendido entre las seis horas (6:00 a.m.) y las seis horas **6:00 pm.** (~~7:00 p.m.~~)
2. Trabajo nocturno es el que se realizan en el periodo comprendido entre las seis horas (6:00 pm) (~~7:00 p.m.~~) y las seis horas del día siguiente (6:00 a.m.)

Atentamente,

Jennifer Pedraza

JENNIFER PEDRAZA SANDOVAL  
Representante a la Cámara

Joty  
14/ Junio/23  
11:02 am





PROPOSICION DE ELIMINACION

Elimínese el artículo 76 del PROYECTO DE LEY 367 DE 2023 CÁMARA "Por medio del 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, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales, y se dictan otras disposiciones", el cual quedará así:

~~ARTÍCULO 76. Adiciónese un párrafo al artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, así: Párrafo. 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.~~

Atentamente,

Jennifer Pedraza S

JENNIFER PEDRAZA SANDOVAL  
Representante a la Cámara

Jat M  
14 / Junio 23  
11:02 am

