

ANEXO 1.- El presente pliego de modificaciones estará agrupado por los tipos de disposiciones y no por el orden lógico de la numeración, con el fin de facilitar las modificaciones a las que haya lugar.

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
EPIGRAFE				
<i>“Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia”</i>	<i>“Por medio de la cual se modifica parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión. Como también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la ley laboral.”</i>	<i>Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el Código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones</i>	“Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”	
OBJETO, PRINCIPIOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN				
Artículo 1. Objeto. La presente ley tiene por objeto adoptar una reforma laboral mediante la modificación del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales, además se dictan disposiciones para el trabajo digno y decente en Colombia.	ARTÍCULO 1°. OBJETO. El objeto de la presente ley es reformar el Código Sustantivo del Trabajo con el fin de que esta sea más incluyente, buscando atender las necesidades y prioridades que tiene el país en materia laboral, generación de empleo y reducción de la informalidad laboral. Así mismo, esta iniciativa pretende mejorar los beneficios sociales de los trabajadores colombianos en equilibrio con la sostenibilidad	Artículo 1. Objeto. La presente ley tiene por objeto promover la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, así como: a) Promover la creación de nuevos empleos y reducir la informalidad laboral.	Artículo 1. Objeto. La presente ley tiene por objeto adoptar una reforma laboral mediante la modificación del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales, además se dictan disposiciones para el trabajo digno y decente en Colombia, buscando el respeto a la remuneración justa, la promoción del	Se construye conciliando los tres textos.

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p>empresarial y actualizar el marco legislativo laboral en Colombia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> b) Proteger a los trabajadores cesantes, tanto del sector formal como informal, con la finalidad de procurar su empleabilidad. c) Establecer mecanismos tendentes a favorecer el ingreso de los jóvenes al empleo formal. d) Consagrar incentivos estatales para la generación de nuevos empleos formales y garantizar la estabilidad laboral mediante la protección del empleo. e) Actualizar el marco regulatorio de acuerdo con las necesidades de simplicidad y flexibilidad requeridas por los trabajadores y empleadores para un entorno laboral dinámico y productivo. f) Proscribir las prácticas discriminatorias, ofreciendo garantías de estabilidad. 	<p><u>diálogo social, las garantías para el acceso a la seguridad social y sostenibilidad de los empleos desde el respeto pleno a los derechos de los trabajadores.</u></p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		<p>g) Establecer condiciones que permitan que los empleos se ajusten a las necesidades de horario y disponibilidad de las nuevas realidades del trabajo, armonizando el bienestar de los trabajadores.</p> <p>h) Crear las condiciones para la formalización del trabajo en la zona rural, en el marco del contrato y jornal agropecuario.</p> <p>i) Promover el diálogo social tripartito y relaciones armoniosas entre empresarios y sindicatos, mediante el respeto mutuo y la eliminación de cualquier injerencia, pública o privada, en la gobernanza de los sindicatos.</p>		
No tiene equivalente	<p>ARTÍCULO 2º. Adiciónese un inciso y tres numerales al artículo 2º del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: “ARTÍCULO 2º. APLICACIÓN TERRITORIAL. El presente Código</p>	<p>Artículo 2. Ámbito de aplicación. Las disposiciones contenidas en la presente Ley serán aplicables a las relaciones individuales de trabajo y el</p>	No se acoge introducir un artículo en este sentido.	En mesa técnica de coordinadores ponentes y ponentes se propuso modificar el artículo de

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>rige en todo el territorio de la República de Colombia para todos sus habitantes, sin consideración a su nacionalidad.</i></p> <p><i>Igualmente, se podrá aplicar la legislación laboral colombiana en los vínculos contractuales, siempre que las partes lo pacten, cuando:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. El trabajador presta sus servicios en o desde el exterior, pero la subordinación o dirección del empleador se ejerce desde Colombia y las partes acordaron que la legislación colombiana es la aplicable.</i> <i>2. El trabajador reside en Colombia, pero presta servicios para el exterior, siendo su empleador o contratante una empresa extranjera que no tiene domicilio en Colombia.</i> <i>3. El trabajador es contratado en Colombia por un empleador local, pero para prestar servicios en el exterior.”</i> 	<p>sistema de seguridad social en todo el territorio nacional. También serán aplicables a las relaciones legales y reglamentarias del sector público cuando así se indique expresamente.</p>		<p>trabajo transnacional [57º PL propuesto por el gobierno]</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>Artículo 2. Relaciones que regula. Modifíquese el artículo 3 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 3. RELACIONES QUE REGULA. El presente código regula las relaciones de derecho individual y colectivo del trabajo de carácter particular. De igual forma regula las relaciones de derecho colectivo del sector público, salvo el derecho de negociación colectiva de empleados públicos que se regula conforme a norma especial. También le es aplicable a los trabajadores oficiales en lo relacionado con el régimen normativo de contratación laboral y terminación de los contratos de trabajo.</p>	<p>ARTÍCULO 3°. <i>Modifíquese el artículo 3° del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</i></p> <p>“ARTÍCULO 3°. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y RELACIONES QUE REGULA. <i>Las leyes del Trabajo deben regular la relación laboral subordinada con sus propias reglas autónomas e independientes. Pero, también deben regular de manera independiente la afiliación a la seguridad social y la consagración de derechos mínimos para las atípicas o nuevas formas de trabajo que no se enmarcan en un contrato de trabajo y sus tres elementos esenciales, ampliando su ámbito de aplicación para general la mayor formalidad laboral en las diferentes formas de trabajo.</i></p> <p><i>Así mismo, las leyes de Trabajo no pueden dejar por fuera al desempleado, quien debe ser objeto de la ley laboral, disponiendo preceptos que: (i) promuevan la generación de empleo formal, y (ii) generen una la mínima protección para los</i></p>	<p>No tiene equivalente</p>	<p>Artículo 2. Relaciones que regula: Modifíquese el artículo 3 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 3. RELACIONES QUE REGULA. El presente código regula las relaciones de derecho individual y colectivo del trabajo de carácter particular. De igual forma regula las relaciones de derecho colectivo del sector público, salvo el derecho de negociación colectiva de empleados públicos que se regula conforme a norma especial. También le es aplicable a los trabajadores oficiales en lo relacionado con el régimen normativo de contratación laboral y terminación de los contratos de trabajo.</p>	<p>Los artículos 3 y 4 del texto de reforma laboral, propuesto por el gobierno, acogieron lo acordado en la ponencia para primer debate de la reforma pasada.</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>trabajadores cesantes (auxilio o seguro de desempleo, servicios al empleo, capacitación permanente para el trabajo, seguridad social, entre otros).</i></p> <p><i>En consecuencia, el presente Código regula las relaciones de derecho individual del trabajo de carácter particular en la Parte Primera y las de derecho colectivo del trabajo, oficiales y particulares, en la Parte Segunda.</i></p> <p><i>En su Parte Tercera la Vigilancia, Control y Disposiciones Finales.</i></p> <p><i>Adicionalmente, en la Cuarta Parte del Código se consagran algunas reglas mínimas y de afiliación a la seguridad social que aplican para determinados trabajos atípicos o nuevas formas de trabajo que se regulan de manera expresa en esta ley, en reivindicación de su condición de ciudadano, siempre propendiendo por la formalidad laboral y defensa del derecho a la seguridad social. Sin que tal</i></p>			

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>regulación implique la existencia de un contrato de trabajo en estos casos.</i></p> <p><i>Como corolario, en esta Cuarta Parte se regula la cotización en Seguridad Social para dependientes e independientes cuando éstos laboren tiempos parciales (por horas o por días) y consecuentemente sus ingresos sean inferiores al salario mínimo legal mensual vigente.</i></p> <p><i>Finalmente, en su Quinta Parte en este Código se consagran disposiciones tendientes a generar empleo formal y proteger a los desempleados.”</i></p>			
No tiene equivalente	<p>ARTÍCULO 4°. <i>Modifíquese el artículo 5° del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</i></p> <p>“ARTÍCULO 5°. Definición de Trabajo que regula la Primera Parte del Código.</p> <p><i>El trabajo que regula la primera parte de este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta</i></p>	No tiene equivalente	No se acoge el artículo propuesto	Se entiende que esta definición está contenida en el artículo 2 del texto del gobierno nacional.

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<i>conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.”</i>			
<p>Artículo 3. Restricción de inaplicabilidad. Modifíquese el artículo 4 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 4. EMPLEADOS PÚBLICOS. Las relaciones de derecho individual del trabajo entre la administración pública y los empleados públicos no se rigen por este código, sino por los estatutos especiales y las leyes que se dicten.</p>	No tiene equivalente	No tiene equivalente	<p>Artículo 3. Restricción de inaplicabilidad. Modifíquese el artículo 4 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 4. EMPLEADOS PÚBLICOS. Las relaciones de derecho individual del trabajo entre la administración pública y los empleados públicos no se rigen por este código, sino por los estatutos especiales y las leyes que se dicten.</p>	Se acoge el texto propuesto en el PI de gobierno.
<p>Artículo 4. Principios. Modifíquese el artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 1. PRINCIPIOS. La finalidad primordial de este Código</p>	No tiene equivalente	No tiene equivalente	<p>Artículo 4. Principios. Modifíquese el artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 1. PRINCIPIOS. La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones de</p>	Se acoge el texto propuesto en el PI de gobierno.

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>es la de lograr la justicia en las relaciones de trabajo, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. Constituyen principios constitucionales del derecho laboral y por tanto serán aplicados a cualquier trabajador y trabajadora en Colombia de conformidad con lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política, los siguientes:</p> <p>I. Igualdad de oportunidades;</p> <p>II. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo;</p> <p>III. Estabilidad en el empleo;</p> <p>IV. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales;</p> <p>V. Facultades para transigir y conciliar</p>			<p>trabajo, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. Constituyen principios constitucionales del derecho laboral y por tanto serán aplicados a cualquier trabajador y trabajadora en Colombia de conformidad con lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política, los siguientes:</p> <p>X. Igualdad de oportunidades;</p> <p>XI. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo;</p> <p>XII. Estabilidad en el empleo;</p> <p>XIII. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales;</p> <p>XIV. Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles;</p> <p>XV. Situación más favorable al trabajador y trabajadora en caso de duda en la aplicación e interpretación</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>sobre derechos inciertos y discutibles;</p> <p>VI. Situación más favorable al trabajador y trabajadora en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho;</p> <p>VII. Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;</p> <p>VIII. Garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario y;</p> <p>IX. Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.</p> <p>También son aplicables los principios relativos a los derechos fundamentales de la</p>			<p>de las fuentes formales de derecho;</p> <p>XVI. Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;</p> <p>XVII. Garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario y;</p> <p>XVIII. Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.</p> <p>También son aplicables los principios relativos a los derechos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, a saber:</p> <p>f) Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;</p> <p>g) Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;</p> <p>h) Abolición efectiva del</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>Organización Internacional del Trabajo, a saber:</i></p> <p>a) Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;</p> <p>b) Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;</p> <p>c) Abolición efectiva del trabajo infantil;</p> <p>d) Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación;</p> <p>e) Entorno de trabajo seguro y saludable.</p> <p><i>Lo anterior sin perjuicio de la vigencia y aplicación de los principios derivados del bloque de constitucionalidad en los términos de los artículos 53, 93 y 94 de la Constitución Política.</i></p>			<p><i>trabajo infantil;</i></p> <p>i) Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación;</p> <p>j) Entorno de trabajo seguro y saludable.</p> <p><i>Lo anterior sin perjuicio de la vigencia y aplicación de los principios derivados del bloque de constitucionalidad en los términos de los artículos 53, 93 y 94 de la Constitución Política.</i></p>	
TIPOS DE CONTRATOS LABORALES				

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>Artículo 5: Contrato laboral a Término Indefinido. <i>Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</i></p> <p>ARTÍCULO 47. EL CONTRATO LABORAL A TÉRMINO INDEFINIDO. Los trabajadores y las 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 se presenten algunas de las causales establecidas en la</p>	<p>ARTÍCULO 6°. <i>Modifíquese el artículo 47° del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</i></p> <p>“ARTÍCULO 47°. CONTRATO INDEFINIDO. Los trabajadores serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido como también 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 subsistan las causas que dieron origen y materia al trabajo o sea terminado conforme las causales o modalidades establecidas en la legislación o mediante el pago de la indemnización legal por terminación unilateral del contrato sin justa causa. El trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso de treinta (30) días naturales para que el empleador lo reemplace. Parágrafo: El preaviso indicado no aplica en los eventos de</p>	<p>No tiene equivalente</p>	<p>Artículo 5. Contrato laboral a término indefinido. Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 47. EL CONTRATO LABORAL A TÉRMINO INDEFINIDO. Los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. <u>Sin perjuicio de lo anterior,</u> 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 se presenten algunas de las causales establecidas en la legislación. El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que</p>	<p>Se concilia el artículo con los ponentes en espacio técnico</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>legislación. El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador lo reemplace.</i></p> <p>Parágrafo. <i>El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por causa imputable al empleador, caso en el cual el trabajador o trabajadora 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.</i></p>	<p><i>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 terminación 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.”</i></p>		<p>el empleador provea su reemplazo.</p> <p>Parágrafo. El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por causa imputable al empleador, caso en el cual el trabajador o trabajadora 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.</p>	
<p>Artículo 6: Contratos a término fijo y por obra o labor determinada. Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del</p>	<p>ARTÍCULO 5°. <i>Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</i></p>	<p>No tiene equivalente</p>	<p>Artículo 6: Contratos a término fijo y por obra o labor determinada</p>	<p>Se ajusta el artículo con base en el artículo propuesto en el PL del Gobierno y</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 46. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y DE OBRA O LABOR DETERMINADA.</p> <p>1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO</p> <p>Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término superior a un (1) mes y hasta por tres (3) años para atender necesidades temporales del empleador. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito y en él deberá especificarse la necesidad que se pretende atender y su conexión con la duración que se establezca. Podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas:</p>	<p>“ARTÍCULO 46°. CONTRATO A TÉRMINO FIJO Y POR EL TIEMPO QUE DURE LA OBRA O LABOR DETERMINADA.</p> <p>A. CONTRATO A TÉRMINO FIJO.</p> <p><i>El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración máxima no puede ser superior a tres (3) años, pero el periodo pactado es renovable y modificable por acuerdo de las partes, sin que la sumatoria de todos los periodos exceda un término máximo de cuatro (4) años. Excedido este término, el contrato se convierte en indefinido.</i></p> <p><i>1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato con treinta (30) días, este se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente sin que este supere el plazo máximo</i></p>		<p>Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 46. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y DE OBRA O LABOR DETERMINADA.</p> <p>1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO</p> <p>Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a tres (3) años para atender necesidades temporales del empleador. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito y en él deberá especificarse la necesidad que se pretende atender y su conexión con la duración que se establezca. <u>Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.</u></p>	<p>el PL del partido Conservador, atendiendo a las deliberaciones de la mesa técnica de ponentes y coordinadores</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogarlo el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la tercera prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de tres (3) años previsto en este artículo.</i></p> <p><i>Prórroga automática. Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, éste se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda</i></p>	<p><i>establecido en el inciso primero de este artículo.</i></p> <p><i>2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores al término inicial, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente, sin que la sumatoria de todos los periodos exceda el término máximo contemplado en el inciso primero de este artículo.</i></p> <p><i>Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla los requisitos y términos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.</i></p> <p>B. CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE LA OBRA O LABOR DETERMINADA.</p> <p><i>Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la</i></p>		<p>Podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas:</p> <p>Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogarlo el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la tercera prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de tres (3) años previsto en este artículo.</p> <p>Prórroga automática. Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, éste se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de tres (3) años</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>superarse el límite máximo de tres (3) años previsto en este artículo. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año.</i></p> <p>Parágrafo. <i>Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.</i></p> <p>2. CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA.</p> <p><i>Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.</i></p>	<p><i>realización de una obra o labor determinada.</i></p> <p><i>El contrato de trabajo por la duración de una obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender.</i></p> <p><i>El contrato por obra o labor contratada se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, cuando: (i) no se celebre por escrito, (ii) en el contrato no se especifique la obra o labor contratada, o (iii) una vez finalice la obra o labor contratada el trabajador continúe prestando sus servicios por la misma necesidad o causa que dio origen al contrato, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en que puede continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en que se especifica la nueva obra o labor determinada que regula su duración.</i></p>		<p>previsto en este artículo. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año.</p> <p>2. CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA.</p> <p>Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.</p> <p>El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender.</p> <p>Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender. Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.</i></p> <p>Parágrafo. <i>En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo</i></p>	<p>Parágrafo: <i>En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador tendrá derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado, cualquiera que éste sea.”</i></p>		<p>continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, <u>a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor.</u></p> <p>Parágrafo. En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<i>laborado cualquiera que éste sea.</i>				
DEBIDO PROCESO				
<p>Artículo 7: Debido proceso disciplinario laboral. Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>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 del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad del trabajador y trabajadora, presunción de inocencia, indubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa,</p>	<p>ARTÍCULO 15°. Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 115. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES. En todas las actuaciones para imponer sanciones disciplinarias se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad del trabajador, presunción de inocencia, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:</p>	<p>No tiene equivalente</p>	<p>Artículo 7: Debido proceso disciplinario laboral Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>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 del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad del trabajador y trabajadora, presunción de inocencia, indubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen</p>	<p>Se ajusta el artículo con base en el artículo propuesto en el PL del Gobierno y el PL del partido Conservador, atendiendo a las deliberaciones de la mesa técnica de ponentes y coordinadores</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>contradicción y controversia de las pruebas, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in idem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.</i> <i>2. La formulación de cargos.</i> <i>3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.</i> <i>4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas y allegar las que considere</i> 	<ol style="list-style-type: none"> <i>1. Comunicación formal de la apertura del proceso a la persona a quien se imputan las conductas, a través de la citación a descargos.</i> <i>2. La formulación de los cargos imputados.</i> <i>3. El traslado al trabajador de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.</i> <i>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.</i> <i>5. El pronunciamiento definitivo mediante un acto motivado.</i> <i>6. La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron.</i> <i>7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.</i> 		<p>nombre y a la honra, y non bis in idem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora. 2. La formulación de cargos. 3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados. 4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos. 5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado. 6. La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron o la 	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>necesarias para sustentar sus descargos.</i></p> <p>5. <i>El pronunciamiento definitivo debidamente motivado.</i></p> <p>6. <i>La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato.</i></p> <p>7. <i>Revisión de la decisión.</i></p> <p>Parágrafo 1. <i>Este procedimiento deberá realizarse hasta en un término de treinta (30) días hábiles, y no podrá ser menor a un tiempo de cinco (5) días hábiles, salvo que esté estipulado un término diferente en convención colectiva, laudo arbitral y reglamento interno de</i></p>	<p>8. <i>Dicha impugnación no suspende la aplicación de la decisión y se concederá en el efecto devolutivo.</i></p> <p>Parágrafo 1: <i>La omisión de este procedimiento torna la sanción en ineficaz.</i></p> <p>Parágrafo 2: <i>Si el trabajador se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato, quienes deberán permitir al trabajador responder en los descargos y participarán de forma respetuosa.</i></p> <p>Parágrafo 3: <i>El trabajador con discapacidad para comunicarse deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.</i></p> <p>Parágrafo 4: <i>En caso de que el trabajador falte a los descargos sin justa causa o bien no se</i></p>		<p>decisión de terminación con justa causa del contrato.</p> <p>7. Revisión de la decisión.</p> <p><u>8. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.</u></p> <p><u>9. La impugnación se concederá en efecto suspensivo.</u></p> <p>Parágrafo 1. Este procedimiento deberá realizarse hasta en un término de treinta (30) días hábiles, y no podrá ser menor a un tiempo de cinco (5) días hábiles, salvo que esté estipulado un término diferente en convención colectiva, laudo arbitral y reglamento interno de trabajo. La omisión de este procedimiento torna ineficaz el despido o la sanción</p> <p>Parágrafo 2. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido y acompañado por dos (2)</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>trabajo. La omisión de este procedimiento torna ineficaz el despido o la sanción</p> <p>Parágrafo 2. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato, y éste tendrá el derecho a asesorarle de manera activa en todo el procedimiento. En todos los casos, el trabajador o trabajadora tendrán el derecho a ser asistido o asistida por un abogado o abogada que represente sus intereses y adelante la respectiva defensa técnica.</p> <p>Parágrafo 3. El trabajador o trabajadora con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en</p>	<p><i>pronuncie de los cargos en el término que le concede el empleador, se entenderá que no hace uso de su derecho de defensa quedando habilitado el empleador para tomar la decisión.</i></p> <p>Parágrafo 5: El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigor de la presente ley. El procedimiento disciplinario puede ser realizado por medios virtuales con apoyo en las tecnologías de la información y las comunicaciones.”</p>		<p>representantes del sindicato, y éste tendrá el derecho a asesorarle de manera activa en todo el procedimiento. En todos los casos, el trabajador o trabajadora tendrán el derecho a ser asistido o asistida por un abogado o abogada que represente sus intereses y adelante la respectiva defensa técnica.</p> <p>Parágrafo 3. 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.</p> <p>Parágrafo 4. El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley.</p> <p><u>Parágrafo 5. Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de</u></p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>el marco del debido proceso.</p> <p>Parágrafo 4. El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley.</p>			<p><u>la presente ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas para garantizar la aplicación del debido proceso.</u></p>	
TERMINACIÓN DEL CONTRATO E INDEMNIZACIÓN POR DESPIDOS SIN JUSTA CAUSA				
<p>No tiene equivalente</p>	<p>ARTÍCULO 8°. Modifíquese el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: “ARTÍCULO 61. TERMINACIÓN DEL CONTRATO. 1. El contrato de trabajo termina: a) Por muerte del trabajador; b) Por mutuo consentimiento; c) Por expiración del plazo fijo pactado; d) Por terminación de la obra o labor contratada; e) Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento; f) Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;</p>	<p>No tiene equivalente</p>	<p>No se acoge introducir el artículo</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p>g) <i>Por sentencia ejecutoriada;</i></p> <p>h) <i>Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7º., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6º. de esta ley;</i></p> <p>i) <i>Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.</i></p> <p>2. <i>En el caso del literal e) le corresponderá al empleador pagar la totalidad de la indemnización por despido injusto.</i></p> <p>3. <i>En el caso contemplado en el literal f) el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio del Trabajo e informar por escrito a sus trabajadores sobre este hecho. El Ministerio de Trabajo deberá resolver la solicitud del empleador dentro del plazo máximo de dos (2) meses contados desde la recepción de la solicitud. Adicionalmente, si se interpusieren recursos en contra de la resolución que autorice o niegue el despido,</i></p>			

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>estos deberán ser resueltos por el Ministerio del Trabajo dentro de los dos (2) meses siguientes a su interposición. El incumplimiento de este término hará incurrir a los funcionarios responsables de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario.</i></p> <p><i>Adicionalmente, si no se tomare una decisión sobre la solicitud de suspensión o de los recursos en los plazos establecidos en el inciso anterior sin perjuicio de que se retrotraiga el proceso o cualquier otra causa procesal, se entenderán resueltos en favor del solicitante en los términos de un silencio administrativo positivo.</i></p> <p>4. <i>Para la terminación del contrato por los modos de terminación aquí señalados, salvo la del literal h), no se requerirá autorización judicial o administrativa previa para terminar los contratos de empleados con fueros o estabilidad laboral reforzada, al</i></p>			

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>tratarse de causales objetivas o que tienen el consentimiento del empleado, lo que desvirtúa motivos discriminatorios en la desvinculación.”</i></p>			
<p>No tiene equivalente</p>	<p>ARTÍCULO 9°. <i>Modifíquese el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</i></p> <p>“ARTÍCULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. <i>Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:</i></p> <p>A. Por parte del Empleador:</p> <p>1. <i>El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.</i></p> <p>2. <i>Todo acto de violencia, injuria, malos tratamientos o grave indisciplina en que incurra el trabajador en sus labores, contra el empleador, los miembros de su familia, el personal directivo o los compañeros de trabajo.</i></p>	<p>Artículo 46. Excepción a la autorización judicial del levantamiento del fuero sindical. No se requerirá autorización judicial para el levantamiento de fueros sindicales cuando se configure la causal del numeral 14 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, relativo al reconocimiento al trabajador de la pensión de jubilación o invalidez estando al servicio de la empresa.</p>	<p>No se acoge introducir el artículo</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p>3. <i>Todo acto grave de violencia, injuria o malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra del empleador, de los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores.</i></p> <p>4. <i>Todo daño material causado intencionalmente a los edificios, obras, maquinarias y materias primas, instrumentos y demás objetos relacionados con el trabajo, y toda grave negligencia que ponga en peligro la seguridad de las personas o de las cosas.</i></p> <p>5. <i>Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.</i></p> <p>6. <i>Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 55, 56, 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contrato de trabajo o reglamentos.</i></p>			

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto correccional que exceda de ocho (8) días, o aun por tiempo menor, cuando la causa de la sanción sea suficiente por sí misma para justificar la extinción del contrato.</i></p> <p><i>8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.</i></p> <p><i>9. El deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas, cuando no se corrija en un plazo razonable a pesar del requerimiento del empleador.</i></p> <p><i>10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.</i></p> <p><i>11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.</i></p> <p><i>12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o</i></p>			

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.</i></p> <p>13. <i>La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.</i></p> <p>14. <i>El reconocimiento al trabajador de la pensión de vejez o invalidez estando al servicio de la empresa.</i></p> <p>15. <i>La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante trescientos sesenta (360) días continuos o discontinuos en el periodo de dos años. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no requiere permiso o autorización para despedir por fuero de salud al ser una causal objetiva luego de cumplirse el extenso periodo de incapacidad en el que el trabajador estuvo vinculado con el empleador y no exime al empleador de las prestaciones e</i></p>			

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad, ni de las obligaciones en seguridad social a cargo del sistema de seguridad social o del Estado.</i></p> <p>16. <i>Todo acto que constituya abuso del derecho por parte del trabajador, entendido este como el ejercicio de tales prerrogativas con fines contrarios a los que pretenden tales derechos. Tal abuso puede darse, entre otros, al interior del sistema de seguridad social en salud, abuso del derecho de asociación o de negociación colectiva.</i></p> <p>Parágrafo 1: <i>En los casos de los numerales 9º a 15 de este artículo, para la terminación del contrato, el empleador deberá dar aviso al trabajador con anticipación no menor a quince (15) días.</i></p> <p>Parágrafo 2: <i>En tratándose de la causal justa contenida en el numeral 14 del literal A., para que se configure la causa se requiere adicionalmente que el trabajador esté incluido en nómina de</i></p>			

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>pensionados. En esta justa causa no se requiere autorización judicial o administrativa previa para la terminación del contrato, al tratarse de una causal objetiva, que desvirtúa cualquier nexo causal con motivo discriminatorio alguno.</i></p> <p>Parágrafo 3: <i>En tratándose de la causal justa contenida en el numeral 14 del literal A., transcurridos treinta (30) días después de que el trabajador privado o servidor público cumpla con los requisitos para tender derecho a la pensión de vejez o de invalidez en el régimen de prima media con prestación definida o en el régimen de ahorro individual con solidaridad, el empleador podrá solicitar el reconocimiento de la misma en nombre de aquel, independientemente de la naturaleza del empleador, esto es, que sea una empresa privada, una entidad pública o que tenga algún porcentaje de aportes del Estado.</i></p> <p><i>Las entidades del sistema facilitarán las solicitudes de los</i></p>			

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>empleadores en estos casos a favor de sus trabajadores.</i></p> <p>B. Por parte del Trabajador</p> <p><i>1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.</i></p> <p><i>2. Todo acto de violencia, malos tratamientos o amenazas graves inferidas por el empleador contra el trabajador o los miembros de su familia, dentro o fuera del servicio, o inferidas dentro del servicio por los parientes, representantes o dependientes del empleador con el consentimiento o la tolerancia de éste.</i></p> <p><i>3. Cualquier acto del empleador o de sus representantes que induzca al trabajador a cometer un acto ilícito o contrario a sus convicciones políticas o religiosas.</i></p> <p><i>4. Todas las circunstancias que el trabajador no pueda prever al celebrar el contrato, y que pongan en peligro su seguridad o su salud, y que el empleador no se allane a modificar.</i></p>			

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p>5. <i>Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.</i></p> <p>6. <i>El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.</i></p> <p>7. <i>La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató.</i></p> <p>8. <i>Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 55, 56, 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.</i></p> <p>9. <i>Todo acto que constituya abuso del derecho por parte del empleador, entendido este como el ejercicio de tales prerrogativas con fines contrarios a los que pretenden los derechos y facultades del empleador. Tal abuso puede darse, entre otras,</i></p>			

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>en el ejercicio de la facultad subordinante o ius variandi.</i></p> <p>Parágrafo: <i>La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esta determinación. Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.”</i></p>			
<p>Artículo 8: Indemnización por despido sin justa causa. Modifíquese el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 64. Indemnización por despido injustificado. <i>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</i></p>	<p>ARTÍCULO 10°. <i>Modifíquese el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</i></p> <p>“ARTÍCULO 64. TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA.</p> <p><i>En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.</i></p> <p><i>En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa</i></p>	<p>No tiene equivalente</p>	<p>Artículo 8: Indemnización por despido sin justa causa: Modifíquese el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>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</p>	<p>Se modifican los montos de la indemnización como una medida para armonizar la progresividad solicitada por las y los empleadores y los objetivos de la reforma laboral.</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>causa comprobada, 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:</p> <p>En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a treinta (30) días. En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:</p> <p>a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) SMLMV:</p> <p>1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.</p> <p>2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días</p>		<p>continuación se señalan:</p> <p>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.</p> <p>2. En los contratos de trabajo por duración de la obra o la labor contratada, la indemnización corresponderá al tiempo que faltare para completar se la obra o labor contratada. En ningún caso la indemnización será inferior a cuarenta y cinco (45) días de salario.</p> <p>3. En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:</p> <p>a) Treinta y cinco (35) Cuarenta y cinco (45) días de salario cuando el</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>cuarenta y cinco (45) días de salario.</p> <p>3. En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:</p> <p>a) Treinta y cinco (35) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año;</p> <p>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;</p> <p>c) Si el trabajador</p>	<p>adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;</p> <p>Parágrafo: Para el caso de los empleados que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos promedio en el último año, sin incluir lo devengado por horas extras, recargo nocturno y dominicales, se les pagará veinticinco (25) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.</p> <p>b) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10) SMLMV:</p> <p>1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.</p> <p>2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días</p>		<p>trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año;</p> <p>b) Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán veinte (20) quince (15) días adicionales de salario sobre los Treinta y cinco (35)- cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;</p> <p>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)- cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; y</p> <p>d) Si el trabajador tuviere diez</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>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</i></p> <p>d) <i>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.</i></p>	<p><i>adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.”</i></p>		<p>(10) o más años de servicio continuo se le pagarán sesenta (60) días adicionales de salario sobre los Treinta y cinco (35) <u>cuarenta y cinco (45) días</u> básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.”</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>Artículo 9: Sanción moratoria. El numeral 1 del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: <i>1. Si a la terminación del contrato de trabajo, el empleador no paga al trabajador o trabajadora los salarios, prestaciones legales y convencionales e indemnizaciones que le adeude, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, deberá pagar al trabajador o trabajadora, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo hasta cuando se verifique el pago.</i></p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 9: Sanción moratoria. El numeral 1 del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: <i>1. Si a la terminación del contrato de trabajo, el empleador no paga al trabajador o trabajadora los salarios, prestaciones legales y convencionales e indemnizaciones que le adeude, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, deberá pagar al trabajador o trabajadora, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo hasta cuando se verifique el pago</i></p>	<p>Se acoge el texto propuesto en el PL del gobierno</p>
<p>Artículo 10: Ineficacia del despido discriminatorio. Agréguese un párrafo al artículo 66 del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 10: Ineficacia del despido discriminatorio. Agréguese un párrafo al artículo 66 del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p>	<p>Se acoge el texto propuesto en el PL del gobierno</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>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 o trabajadora tendrá derecho al reintegro sin solución de continuidad, o a una indemnización equivalente a la del despido injustificado previsto en este código, a su elección.</p>			<p>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 o trabajadora tendrá derecho al reintegro sin solución de continuidad, o a una indemnización equivalente a la del despido injustificado previsto en este código, a su elección.</p>	
REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO				
<p>No tiene equivalencia</p>	<p>ARTÍCULO 16°. Modifíquese el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 120. PUBLICACIÓN. Una vez cumplida la obligación del</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>ARTÍCULO 11°. Modifíquese el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 120. PUBLICACIÓN. Una vez</p>	<p>Se acoge propuesta del texto propuesto en el PL del partido Conservador, de</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>artículo 12 de la Ley 1429 de 2010, el empleador debe publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos o a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciera la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas."</i></p>		<p>cumplida la obligación del artículo 12 de la Ley 1429 de 2010, el empleador debe publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciera la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.</p>	<p>acuerdo a la discusión en mesa técnica con ponentes.</p>
ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA				
<p>Artículo 11: Estabilidad Laboral Reforzada ARTÍCULO 8. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA. Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación,</p>	<p>ARTÍCULO 11°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>“ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA. Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación solo podrán ser desvinculadas si</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 12. 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</p>	<p>Se armoniza el texto con la redacción propuesta por el PL- 192 de 2023C, y lo dispuesto en la Sentencia SU 003 de 2018</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:</i></p> <p>a) <i>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.</i></p>	<p><i>existe una justa causa o modo de terminación legal:</i></p> <p><i>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, los miembros de la comisión de reclamos, todos estos en los términos que determinen las normas del presente Código o en disposiciones convencionales.</i></p> <p><i>Excepto aquellos casos de supuestos fueros sindicales emanados de organizaciones que surgen del abuso del derecho de asociación sindical o de sindicatos ilegales, quienes por tener un origen ilegal no ostentan fuero alguno.</i></p> <p><i>B) Amparadas por el fuero de salud, esto es, las personas que cuenten con deficiencias</i></p>		<p>desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>d) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten tres (3) años o menos para cumplir el</p>	<p>físicas, mentales, intelectuales o sensoriales que les representen una limitación sustancial para el ejercicio de sus labores. La limitación sustancial debe partir de criterios técnicos y médicos de acuerdo con el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de Capacidad Laboral y Ocupacional expedido por el Gobierno Nacional, no de apreciaciones subjetivas del Juzgador.</p> <p>Entiéndase como limitación sustancial aquellos trabajadores que tienen una discapacidad severa o profunda, así:</p> <p>1. Discapacidad Severa: personas que tienen una pérdida de la capacidad laboral no inferior al veinticinco por ciento (25%) e inferior al cincuenta por ciento (50%).</p> <p>2. Discapacidad Profunda: personas que tienen una pérdida de capacidad laboral</p>		<p><u>b) Amparadas por el fuero de salud, esto es, una afectación grave en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.</u></p> <p>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.</p> <p>d) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten, <u>en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida,</u> 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; <u>o en el Régimen</u></p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>mínimo de semanas de cotización, o cuando teniendo las semanas requeridas le falte igual tiempo para cumplir la edad pensional.</i></p> <p>Parágrafo 1. <i>Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en los 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 b), c) y d) ante el inspector del trabajo.</i></p> <p>Parágrafo 2. <i>Para la terminación de los contratos de las personas contempladas en el literal b) y d) de este artículo, que fueron vinculados conociéndose su condición y si dicha</i></p>	<p><i>igual o superior al cincuenta por ciento (50%).</i></p> <p><i>Para ser sujeto de protección por fuero de salud no se requiere tener la calificación, sino que la pérdida de la capacidad laboral ya esté estructurada al momento del despido sin perjuicio de que posteriormente sea declarada.</i></p> <p><i>No será sujeto de estabilidad laboral reforzada por fuero de salud el trabajador que haya reclamado y recibido la indemnización sustitutiva de la pensión por parte de la Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones, o la entidad que cumpla sus funciones, o haya recibido la devolución de saldos por parte de la Administradora del Fondo de Pensiones (AFP).</i></p> <p><i>C) Mujer en estado de embarazo y hasta las dieciocho (18) semanas después del parto. Esta misma protección procederá a favor del cónyuge,</i></p>		<p><u>de Ahorro Individual con Solidaridad, a las personas que les falten tres (3) años o menos para cumplir los requisitos para la pensión mínima.</u></p> <p>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), 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 b), c) y d) ante el inspector del trabajo.</p> <p>Parágrafo 2. Para la terminación de los contratos de las personas contempladas en el literal b) y d) de este artículo, que fueron vinculados conociéndose su condición y si dicha circunstancia fue consignada expresamente en el contrato</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>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.</i></p> <p>Parágrafo 3. <i>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</i></p>	<p><i>pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud.</i></p> <p><i>D) Prepensionados, es decir, a quienes les falten en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida, tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización y la edad para pensionarse. Sin embargo, el empleado que ya tenga reunido el número de semanas cotizadas para acceder a la pensión de vejez no tendrá esta protección especial, porque ya tiene cubierto su derecho a cotizar, faltando solamente el transcurso del tiempo (cumplir la edad) para acceder a la prestación; o (b) en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, a las personas que les falten tres (3) años o menos para cumplir los requisitos para la pensión mínima. Sin embargo, el empleado que ya tenga reunido el número de</i></p>		<p>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.</p> <p>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</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>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.</i></p>	<p><i>semanas cotizadas para acceder a la pensión mínima tampoco estaría cobijado por tal estabilidad.</i></p> <p>Parágrafo 1: <i>Para que surta efectos el despido por justa causa de una persona que se encuentre en una de las situaciones mencionadas en los literales a), b), o c), se requerirá adicionalmente de una autorización ante la autoridad administrativa o judicial previa que avale la justa causa, así: en el caso del literal a) ante el Juez del Trabajo; las de los literales b) y c) ante el Inspector del Trabajo o Juez de Trabajo, según escogencia del solicitante.</i></p> <p>Parágrafo 2: <i>Para la terminación de los contratos de las personas contempladas en los literales b), c) y d) de este artículo, que fueron vinculados conociéndose su condición y si dicha circunstancia fue consignada expresamente en el contrato de trabajo, no se</i></p>		<p>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.</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>requerirá de la autorización contemplada en este artículo para terminar el contrato de trabajo por cualquier causa.</i></p> <p>Parágrafo 3: <i>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 o Inspector de Trabajo para proceder al despido. En este caso, el trabajador tendrá derecho al pago de la indemnización legal prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.</i></p> <p>Parágrafo 4: <i>Tampoco se requerirá autorización en ningún caso para terminaciones de los contratos de trabajo por causales objetivas, tales como el</i></p>			

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>vencimiento del plazo fijo pactado, la culminación de la obra o labor contratada, por mutuo acuerdo entre las partes, por renuncia del trabajador, liquidación o cierre de la empresa o establecimiento, decisión de autoridad administrativa o judicial, ni se requerirá autorización en ningún caso cuando se presenten justas causas como el reconocimiento de la pensión cuando el trabajador ya esté en la nómina de pensionados del respectivo fondo o de Colpensiones, o por justa causa por incapacidad del trabajador por más de trescientos sesenta (360) días, todo dentro del marco de la ley.”</i></p>			
<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 36. Modifíquese el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 26. Trabajadores con estabilidad ocupacional reforzada por razones de salud. Se encuentran amparados por</p>	<p>No se acoge introducir el artículo</p>	<p>La estabilidad laboral reforzada por razones de salud propuesta en el PL 256 de 2023C resulta regresiva a la luz de la jurisprudencia</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		<p>el fuero de estabilidad ocupacional reforzada por razones de salud los trabajadores en situación de discapacidad o debilidad manifiesta que, de acuerdo con la Ley Estatutaria 1618 de 2013, tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, a mediano y largo plazo, que, al interactuar con diversas barreras en el ámbito laboral, estas les impidan o dificulten sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares e igualitarias.</p>		<p>constitucional. La sentencia SU-061 de 2023 estableció que para habilitar la protección el trabajador debe encontrarse en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades.</p>
<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 37. Adiciónese un artículo 26A a la Ley 361 de 1997, así:</p> <p>Artículo 26A. Vinculación de personas en situación de discapacidad o debilidad manifiesta. En ningún caso la discapacidad o la situación de debilidad manifiesta por razones de salud de una persona podrá ser motivo para obstaculizar</p>	<p>No se acoge introducir el artículo</p>	<p>La medida desconoce que, en el marco de la asimetría natural de la relación laboral, no es posible que las partes determinen libremente los casos en que la condición de discapacidad</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		<p>su vinculación laboral, a menos que dicha condición sea incompatible, de forma insuperable, con el cargo por proveer. Las distinciones, exclusiones o preferencias de salud, basadas en las calificaciones objetivas exigidas para un empleo determinado, no serán consideradas como discriminatorias.</p>		<p>resulta incompatible, de forma insuperable, con el cargo a proveer, lo que implica que, a la luz de la Convención Internacional de los Derechos de las personas con discapacidad (Ley 1346 de 2009) el Estado deba implementar acciones afirmativas para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad, no para excluirlas.</p>
No tiene equivalencia	No tiene equivalencia	<p>Artículo 38. Adiciónese un artículo 26B a la Ley 361 de 1997, así:</p> <p>Artículo 26B. Ninguna persona en situación de discapacidad o debilidad</p>	<p>No se acoge introducir el artículo</p>	<p>La medida desconoce que, en el marco de la asimetría natural de la relación laboral, no es posible evitar que</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		<p>manifiesta podrá ser despedida o su contrato laboral terminado por este solo hecho, salvo que medie autorización del Inspector de Trabajo.</p> <p>El trabajador que fuere despedido o su contrato laboral terminado por motivo de su situación de discapacidad o debilidad manifiesta, sin el cumplimiento del procedimiento previsto en el artículo siguiente, tendrá derecho a ser reintegrado, sin solución de continuidad, al cargo que desempeñaba o a uno compatible con su estado de salud.</p> <p>Parágrafo. El despido con justa causa y la terminación del contrato de trabajo por razones objetivas no se considerarán discriminatorios y, en consecuencia, no requerirán autorización previa del Inspector de Trabajo. Sin</p>		<p>las razones objetivas para dar por terminada la relación laboral sean usadas para encubrir despidos discriminatorios.</p> <p>Adicionalmente el término “razones objetivas” es sumamente amplio.</p> <p>A su vez desconoce el principio de unidad de materia.</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		<p>embargo, en caso de que el trabajador afirme en sede judicial haber sido despedido por razones discriminatorias relacionadas con su estado de salud, corresponde al empleador la carga de desvirtuar esta presunción.</p>		
<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 39. Adiciónese un artículo 26C a la Ley 361 de 1997, así:</p> <p>Artículo 26C. Procedimiento de autorización. En casos de incompatibilidad insuperable, el procedimiento de autorización para la desvinculación de un trabajador en situación de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud se sujetará al siguiente trámite:</p> <p>1. Solicitud de autorización. El empleador, mediante escrito dirigido al Inspector de Trabajo, podrá</p>	<p>No se acoge introducir el artículo</p>	<p>La disposición propuesta no se ajusta al principio de unidad de materia con la Ley que pretende modificar.</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		<p>solicitar que se le autorice la desvinculación de un trabajador en situación de discapacidad, alegando que la situación de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud y la formación del trabajador resultan incompatibles, de forma insuperable, con el cargo que desempeña o con los otros cargos existentes en la empresa.</p> <p>La incompatibilidad se considerará insuperable en aquellos eventos en que, habiéndose agotado por parte del empleador las etapas de rehabilitación, readaptación y reinserción laboral del trabajador en situación de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud, esta situación hace imposible que el trabajador continúe prestando sus servicios en los cargos disponibles en la empresa. En este caso el empleador deberá acreditar</p>		

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		<p>el estudio de los cargos existentes en la empresa, en el que se evidencie el carácter incompatible de los mismos en relación con la situación de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud y con la formación del trabajador.</p> <p>2. Derecho de defensa. Una vez presentada la solicitud de autorización por parte del empleador, el Inspector de Trabajo comunicará al trabajador, de forma escrita, la apertura del trámite, para que, en el término de cinco (5) días hábiles contados a partir de esta comunicación, ejerza de manera verbal o escrita su derecho de defensa.</p> <p>3. Decisión. En el término de veinte (20) días hábiles contados a partir de la presentación de la solicitud de autorización, el Inspector de Trabajo decidirá de fondo acerca de su procedencia o</p>		

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		<p>no. Para expedir la autorización de desvinculación, el Inspector de Trabajo verificará, formalmente, que el empleador acredite sumariamente la causa de la desvinculación acorde con lo dispuesto en el numeral 1 del presente artículo. La decisión se notificará a las partes de conformidad con lo establecido en la Ley 1437 de 2011 y las controversias que surjan respecto de esta deberán ser ventiladas ante los jueces laborales a través del procedimiento ordinario.</p> <p>Parágrafo 1. De conformidad con lo establecido en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, en ningún caso el Inspector de Trabajo reconocerá derechos individuales cuya declaratoria esté atribuida a los jueces.</p>		

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
No tiene equivalencia	No tiene equivalencia	<p>Artículo 40. Adiciónese un artículo 26D a la Ley 361 de 1997, así:</p> <p>Artículo 26D. Reubicación de personas amparadas con estabilidad laboral reforzada: Todo trabajador a quien le sobrevenga una situación de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud tendrá derecho a ser reubicado en un cargo acorde con su estado de salud. Cuando proceda la reubicación del trabajador se redefinirán las condiciones de trabajo de conformidad con el nuevo cargo que este desempeñe.</p> <p>Al definir la reubicación, el empleador tendrá en cuenta la planta de cargos existentes en la empresa, la formación del trabajador y</p>	<p>Artículo 13. Adiciónese un artículo 26D a la Ley 361 de 1997, así:</p> <p>Artículo 26D. Reubicación de personas amparadas con estabilidad <u>ocupacional</u> laboral—reforzada: Todo trabajador a quien le sobrevenga una situación de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud tendrá derecho a ser reubicado en un cargo acorde con su estado de salud. Cuando proceda la reubicación del trabajador se redefinirán las condiciones de trabajo de conformidad con el nuevo cargo que e—éste desempeñe.</p> <p>Al definir la reubicación, el empleador tendrá en cuenta la planta de cargos existentes en la empresa, la formación del trabajador y las condiciones remuneratorias del nuevo cargo. Lo anterior a</p>	<p>Se recoge el articulado propuesto en el PL 256 de 2023C pero se armoniza con la jurisprudencia de la Corte Constitucional que mediante varios fallos tales como T-263 de 2009, T-960 de 2009, T-269 de 2010, y T-554 de 2010, entre otras ha indicado como criterios mínimos que deben tener en cuenta el empleador o el Juez Constitucional para determinar si la reubicación laboral es viable: “...Obtener su reubicación laboral en un trabajo que tenga los mismos o</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		<p>las condiciones remuneratorias del nuevo cargo. Lo anterior a efectos de procurar que la reubicación mantenga, en la mayor medida de lo posible, condiciones similares a las del cargo que el trabajador desempeñaba. La ARL deberá asesorar y certificar que la reubicación laboral cumple con las recomendaciones médicas y las condiciones de salud del trabajador.</p> <p>En aquellos casos en los que el trabajador no acepte su nuevo cargo, el empleador dará por terminado el contrato de trabajo, pagando una indemnización equivalente a la indemnización por despido sin justa causa incrementada en un 30% adicional.</p>	<p>efectos de garantizar procurar que la reubicación mantenga, en la mayor medida de lo posible, cuente con las mismas o mejores condiciones similares a las del cargo que el trabajador desempeñaba. La ARL deberá asesorar y certificar que la reubicación laboral cumple con las recomendaciones médicas y las condiciones de salud del trabajador.</p> <p>En aquellos casos en los que el trabajador no acepte su nuevo cargo, el empleador deberá solicitar autorización de la oficina de Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo.</p>	<p><i>mayores beneficios laborales al cargo que ocupaba antes, es decir, de ninguna manera el nuevo cargo podrá derivar en la violación de su dignidad o en la afectación de su derecho fundamental al "mínimo vital"</i></p> <p><i>A su vez, debe tenerse en cuenta que la Corte a través de la sentencia T-292 de 2011 puntualizó: "El derecho a la reubicación laboral constituye un medio para garantizar los derechos fundamentales de los disminuidos"</i></p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
				físicos, en donde "la conservación del empleo y el ejercicio de una actividad lucrativa a pesar de los padecimientos de salud, representa para el trabajador la posibilidad de vivir dignamente y satisfacer su mínimo vital".
FACTORES DE EVALUACIÓN OBJETIVA DEL TRABAJO				
<p>Artículo 12: Factores de evaluación objetiva del trabajo. Modifíquese el artículo 4 de la Ley 1496 de 2011, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 4. FACTORES DE EVALUACIÓN OBJETIVA DEL TRABAJO. Los empleadores tienen la obligación de tener en cuenta factores de evaluación de cada</p>	No tiene equivalencia	No tiene equivalencia	<p>Artículo 14: Factores de evaluación objetiva del trabajo. Modifíquese el artículo 4 de la Ley 1496 de 2011, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 4. FACTORES DE EVALUACIÓN OBJETIVA DEL TRABAJO. Los empleadores tienen la obligación de tener en cuenta factores de evaluación de cada empleo, que les permitan establecer de forma objetiva el salario y demás beneficios. Entre otros deberá</p>	Se acoge el texto Propuesto en el PL del Gobierno

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>empleo, que les permitan establecer de forma objetiva el salario y demás beneficios. Entre otros deberá tener en cuenta los siguientes criterios:</i></p> <p>a) <i>Capacidades y cualificaciones adquiridas por medio de la educación, la formación o la experiencia.</i></p> <p>b) <i>Esfuerzo físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral.</i></p> <p>c) <i>Responsabilidades laborales por las personas, el equipamiento y/o el dinero.</i></p> <p>d) <i>Condiciones de trabajo y locativas, que abarcan tanto: i) aspectos físicos y/o químicos (ruido, polvo, temperatura, peligros para la salud, entre</i></p>			<p><i>tener en cuenta los siguientes criterios:</i></p> <p>e) <i>Capacidades y cualificaciones adquiridas por medio de la educación, la formación o la experiencia.</i></p> <p>f) <i>Esfuerzo físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral.</i></p> <p>g) <i>Responsabilidades laborales por las personas, el equipamiento y/o el dinero.</i></p> <p>h) <i>Condiciones de trabajo y locativas, que abarcan tanto: i) aspectos físicos y/o químicos (ruido, polvo, temperatura, peligros para la salud, entre otros) como psicológicos (estrés, aislamiento, interrupciones frecuentes, solicitudes simultáneas y agresiones de clientes, entre otros); aquellos riesgos que generan trastornos de salud y, iii) las herramientas y</i></p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>otros) como psicológicos (estrés, aislamiento, interrupciones frecuentes, solicitudes simultáneas y agresiones de clientes, entre otros); aquellos riesgos que generan trastornos de salud y, iii) las herramientas y utensilios de trabajo, equipos de seguridad pasiva y activa, de cubrimiento laboral y herramientas informáticas que se necesiten para la óptima ejecución de una labor.</i></p>			<p><i>utensilios de trabajo, equipos de seguridad pasiva y activa, de cubrimiento laboral y herramientas informáticas que se necesiten para la óptima ejecución de una labor.</i></p>	
JORNADA DE TRABAJO, TRABAJO SUPLEMENTARIO Y TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO				
No tiene equivalencia	No tiene equivalencia	<p>Artículo 41. Adiciónese un artículo en el Título VI, Capítulo II del Código Sustantivo del Trabajo, sobre la Jornada de Trabajo Comprimida, así:</p> <p>Artículo 161A. Jornada de Trabajo Comprimido. Las</p>	No se acoge incluir el artículo	La jornada de trabajo comprimido es regresiva y puede afectar la garantía del derecho al descanso y derecho a la dignidad humana

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		<p>partes podrán acordar que la jornada ordinaria semanal sea distribuida en cuatro (4) días a la semana, con una jornada máxima diaria de doce (12) horas. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.</p> <p>Parágrafo. El empleador deberá contar con la certificación expedida por la ARL sobre la viabilidad de esta modalidad de turno de trabajo.</p>		de las y los trabajadores.
No tiene equivalencia	<p>ARTÍCULO 33°. <i>Adiciónese un Parágrafo al artículo 158 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</i></p> <p>“ARTÍCULO 158. JORNADA ORDINARIA. <i>La jornada ordinaria es la que convengan las partes, o a falta de convenio, la máxima legal.</i></p> <p>“Parágrafo: <i>Para efectos de la determinación del valor de la hora en un sueldo mensual, se seguirán las siguientes reglas:</i></p>	No tiene equivalencia	No se acoge incluir el artículo	La disposición propuesta no es un asunto de rango legal, sino que hace parte de la competencia de agenda regulatoria del Ministerio del Trabajo.

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>A partir de que la máxima legal sea de 47 horas semanales, el factor divisorio para hallar el valor hora pasa de 240 a 235, lo que implica un aumento del valor hora a partir del 15 de julio de 2023 del 2,13% por efectos de la reducción de la jornada.</i></p> <p><i>A partir de que la máxima legal sea de 46 horas semanales, el factor divisorio para hallar el valor hora pasa a ser 230, lo que implicará un aumento del valor hora a partir del 15 de julio de 2024 por efectos de la reducción de la jornada.</i></p> <p><i>A partir de que la máxima legal sea de 44 horas semanales, el factor divisorio para hallar el valor hora pasa a ser 220, lo que implicará un aumento del valor hora a partir del 15 de julio de 2025 por efectos de la reducción de la jornada.</i></p> <p><i>A partir de que la máxima legal sea de 42 horas semanales, el factor divisorio para hallar el valor hora pasa a ser 210, lo que implicará un aumento del valor</i></p>			

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>hora a partir del 15 de julio de 2026 por efectos de la reducción de la jornada.</i></p> <p><i>Es decir, la reducción de la jornada máxima legal implicará, luego de que se finalice su implementación, un incremento del valor hora del 14.29% en total.”</i></p>			
<p>No tiene equivalencia</p>	<p>ARTÍCULO 34º. <i>Adiciónese un párrafo transitorio al artículo 147 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</i></p> <p>“Parágrafo transitorio: <i>Reglas para reajustar el salario mínimo mensual legal vigente en el periodo en que se implementa la reducción de la jornada laboral: En consideración de que la reducción de la jornada implicará un incremento total del valor hora del salario equivalente a un 14.29%, entre julio de 2023 y julio de 2026, se establece que para este periodo el salario mínimo legal vigente se incrementará sólo teniendo en cuenta la inflación y la</i></p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No se acoge incluir el artículo</p>	<p>La disposición propuesta es competencia de la Comisión de Concertación definida en la Ley 278 de 1996.</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<i>productividad para los 2024, 2025, 2026 y 2027.”</i>			
No tiene equivalencia	<p>ARTÍCULO 35°. <i>Adiciónese dos parágrafos al artículo 159 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</i></p> <p>“ARTÍCULO 159. TRABAJO SUPLEMENTARIO. <i>Trabajo suplementario o de horas extras el que excede de la jornada ordinaria en todo caso de la máxima legal.</i></p> <p>“Parágrafo 1: <i>Límite de Trabajo Suplementario. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de trece (13) horas semanales. Número que se irá ampliando hasta llegar a dieciocho (18) horas, en la medida y en el mismo número de horas que se vaya reduciendo la jornada laboral ordinaria a 42 horas semanales.</i></p> <p>“Parágrafo 2: <i>Si el empleador no pagare en un período razonable al empleado el trabajo suplementario causado, salvo los casos por retención autorizados por la ley o convenios por las partes, deberá cancelar al asalariado a título de indemnización y por una sola vez</i></p>	No tiene equivalencia	No se acoge incluir el artículo	La disposición propuesta es incompatible con el espíritu de esta reforma.

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>el valor doblado de dicho trabajo suplementario. Lo anterior, sin perjuicio de las sanciones administrativas, indemnización moratoria u otras a que haya lugar legalmente”.</i></p>			
<p>Artículo 13: Trabajo Diurno y Nocturno. <i>Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</i> ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO. 1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.). 2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00m.).</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 15: Trabajo Diurno y Nocturno. <i>Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</i> ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO. 3. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.). 4. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00m.). Parágrafo. El gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con</p>	<p>Se acoge el texto propuesto en el PL de Gobierno, por consenso en la mesa técnica de coordinadores ponentes y ponentes.</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>Parágrafo.</i> El gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia.</p>			<p>la normatividad vigente en la materia.</p>	
<p>Artículo 14: Jornada Máxima Legal: Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la ley 2101 de 2021, el cual quedará así:</p> <p>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</p>	<p>ARTÍCULO 36°. Adiciónese dos ordinales y cuatro párrafos al artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 161. DURACIÓN. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso. El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo tres (3) horas continuas y máximo hasta diez (10) horas al día sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario o de horas extras, siempre y cuando el número de</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 16: Jornada Máxima Legal: Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la ley 2101 de 2021, el cual quedará así:</p> <p>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 cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando</p>	<p>Se acoge el texto propuesto en el PL de Gobierno.</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>y trabajador, en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.</p> <p>El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.</p> <p>Se establecen las siguientes excepciones:</p> <p>a) 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</p>	<p>horas de trabajo no exceda la jornada máxima semanal. Si en el horario pactado el trabajador debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.</p> <p>Se establecen las siguientes excepciones:</p> <p>a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.</p> <p>b) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche. 2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada 		<p>siempre el día de descanso y sin afectar el salario.</p> <p>El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.</p> <p>Se establecen las siguientes excepciones:</p> <p>a) 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.</p> <p><u>Mientras se ordena una reducción de la jornada máxima legal, estos</u></p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>doce (12) meses, contados a partir de entrada en vigencia de la presente ley.</p> <p>b) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:</p> <p>1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.</p> <p>2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.</p> <p>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,</p>	<p>máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 10:00 de la noche.</p> <p>3. Esta restricción al trabajo nocturno no aplicará para actividades de tipo artístico, cultural y deportivo.</p> <p>c) El empleador y el 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.</p> <p>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</p>		<p><u>trabajadores no podrán laborar más de ocho (8) horas diarias, sin perjuicio de lo contemplado en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021.</u></p> <p>b) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:</p> <p>1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.</p> <p>2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.</p> <p>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</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>dirección, confianza o manejo.</i></p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p><i>derecho a un día de descanso remunerado.</i></p> <p>d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.</p> <p>Así, 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 diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria, de conformidad con el artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo.</p>		<p><i>de supervisión, dirección, confianza o manejo.</i></p> <p>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.</p> <p>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.</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.</i></p>	<p><i>e) Cuando el empleador no requiera la prestación diaria de los servicios del trabajador y/o no necesite que este se someta a una jornada laboral fija, las partes, de común acuerdo, podrán definir que el trabajador solo labore los días u horas requeridas por el empleador, en el respectivo mes calendario. En este caso, solo se causarán horas extras si el promedio de horas laboradas en la semana, supera la jornada máxima legal semanal.</i></p> <p><i>f) Jornada Ordinaria de Trabajo en cuatro (4) días a la semana. Puede repartirse la jornada máxima legal u ordinaria semanal ampliando la jornada diaria hasta un máximo de doce (12) horas al día, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de que dicha jornada sólo se desarrolle en cuatro días a la semana y al empleado le queden tres (3) días de</i></p>			

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>descanso. Esta ampliación no constituye tiempo suplementario o de horas extras.</i></p> <p>Parágrafo 1: <i>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.</i></p> <p>Parágrafo 2: <i>En los eventos en que el trabajador labore por horas o días sin que cumpla la jornada ordinaria, las reglas sobre salario mínimo legal, se aplicarán en proporción al número efectivo de horas trabajadas de acuerdo con el numeral 3° del artículo 17 de la Ley 50 de 1990, que modificó el artículo 47 del C.S.T., sumándole la proporción que corresponda por remuneración de los descansos legales remunerados en domingos y festivos (17.5%) que se le deberá sumar al valor hora. Sin embargo, en los casos que el empleado labore en promedio tiempos inferiores a la media jornada máxima legal semanal en el mes y</i></p>			

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>devengue ingresos inferiores a medio salario mínimo, el valor de la hora tendrá un valor mínimo equivalente al 112.5% del valor hora con base en el salario mínimo.</i></p> <p><i>En los casos de trabajo por hora o días el trabajador también podrá acordar con el empleador que sus cesantías (8.33%) y primas legales (8.33%) se liquiden mensualmente y se les incluyan en la nómina de pago, representando en total un ingreso adicional mensual de 16.66% para estos casos por pago anticipado y directo de dichos derechos. Estos pagos prestacionales no se tendrán en cuenta en la contabilización del cuarenta por ciento (40%) que consagra la ley 1393 de 2010, en consideración de su naturaleza.</i></p> <p>Parágrafo 3: <i>El pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social para los trabajadores por días se realizará de acuerdo con lo definido en los artículos 2.2.1.6.4.1 y siguientes del Decreto 1072 de 2015.</i></p> <p><i>El Gobierno Nacional, en un término no mayor a seis (6) meses</i></p>			

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p>de la entrada en vigencia de la presente ley, deberá reglamentar el pago de los aportes al Sistema General de Seguridad Social de los trabajadores por horas o días, así como lo referente a las novedades en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), para aplicar lo estatuido aquí para este tipo de jornada.”</p> <p>Parágrafo 4: Las jornadas anteriores permiten el trabajo extraordinario, en domingos, festivos o de descanso, teniendo en cuenta los límites del orden legal.</p> <p>Parágrafo 5: Para efectos de este artículo, téngase en cuenta la implementación gradual de la disminución de la jornada laboral de que trata la Ley 2101 de 2021, con la reducción de la jornada a 47 horas a partir del 15 de julio de 2023 hasta llegar a las 42 horas el 15 de julio de 2026.”</p>			
<p>Artículo 15: Relación de Horas Extras. Modifíquese el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p>	<p>ARTÍCULO 37°. Modifíquese el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: “ARTÍCULO 162. EXCEPCIONES EN DETERMINADAS ACTIVIDADES. a. Quedan excluidos de la</p>	<p>Artículo 43. Trabajo suplementario o en horas extras. Modifíquese el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, que fue modificado por el artículo 1 del Decreto</p>	<p>Artículo 17: Relación de Horas Extras Modifíquese el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p>	<p>Se toma como base lo dispuesto en el texto del gobierno nacional, con sugerencias de los ponentes</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>2. El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas.</p> <p>El empleador está obligado a entregar al trabajador una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el desprendible de nómina.</p> <p>De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo se tendrá por cierta la estimación razonable que haga el trabajador del número de</p>	<p><i>regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores:</i></p> <p>a) Los que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo;</p> <p>b) Los servicios domésticos ya se traten de labores en los centros urbanos o en el campo;</p> <p>c) Los que ejerciten labores discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo;</p> <p>Parágrafo: No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras. Sin embargo, cuando se demuestre que el empleador no remunera a sus trabajadores el tiempo suplementario, el Ministerio podrá imponer como sanción que a dicho empleador se le suspenda la facultad de autorizar que se trabaje tiempo suplementario por el término de seis (6) meses, sin perjuicio de las otras sanciones que disponga la ley.”</p>	<p>13 de 1967, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 162. Excepciones en determinadas actividades.</p> <p>(...)</p> <p>2. Las actividades no contempladas en el presente artículo podrán exceder los límites señalados en el artículo anterior, previa certificación de las condiciones laborales y de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de la Administradora de Riesgos Laborales. El trabajo suplementario o en horas extras no podrán exceder de doce (12) horas semanales o de dos (2) horas diarias, sin perjuicio de las excepciones dispuestas en la normativa vigente. Se exigirá al empleador llevar diariamente un registro de trabajo suplementario de cada trabajador, en el que se</p>	<p>2. El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. <u>Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de su empresa.</u></p> <p>El empleador está obligado a entregar al trabajador una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el desprendible de nómina.</p> <p>De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo se tendrá por cierta la estimación razonable que haga el trabajador del número de horas extras laboradas, sin</p>	<p>frente a las facilidades para la implementación de esta obligación, según las observaciones en la mesa técnica de ponentes.</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>horas extras laboradas, sin perjuicio de la sanción que podrá imponer la autoridad administrativa del trabajo.</i></p>		<p>especifique: nombre de este, edad, sexo, actividad desarrollada, número de horas laboradas, indicando si son diurnas o nocturnas, y la liquidación de la sobre remuneración correspondiente.</p> <p>Parágrafo 1. El empleador deberá requerir a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) a la que se encuentra afiliado, de manera previa a la ejecución del trabajo en horas extras o en jornada suplementaria, un documento en el que conste las condiciones relacionadas con los riesgos y peligros a los que están expuestos los trabajadores que prestarán sus servicios dentro de dicha jornada. Para estos efectos, no se requerirá autorización previa del Ministerio del Trabajo.</p> <p>Parágrafo 2. El empleador estará obligado a entregar al trabajador una relación de</p>	<p>perjuicio de la sanción que podrá imponer la autoridad administrativa del trabajo.</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		<p>horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anotadas en el libro de registro.</p> <p>Parágrafo 3. Lo dispuesto en este artículo no aplicará cuando exista jornada de trabajo comprimida.</p>		
<p>Artículo 16: Límite al Trabajo Suplementario. Modifíquese el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 22. LÍMITE AL TRABAJO SUPLEMENTARIO. <i>En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.</i></p> <p><i>Parágrafo. Se exceptúa de la aplicación de la presente disposición al sector de seguridad, de conformidad con la Ley 1920 de 2018 y sus decretos reglamentarios, y al sector salud,</i></p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 18: Límite al Trabajo Suplementario</p> <p>Modifíquese el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 22. LÍMITE AL TRABAJO SUPLEMENTARIO. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.</p> <p>Parágrafo. Se exceptúa de la aplicación de la presente disposición al sector de seguridad, de conformidad con la Ley 1920 de 2018 y sus decretos reglamentarios, y al sector salud, conforme a la</p>	<p>Se acoge el texto propuesto por el Gobierno</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<i>conforme a la normatividad vigente.</i>			normatividad vigente.	
<p>Artículo 17: Remuneración del trabajo suplementario Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO. 1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa. 2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el</p>	<p>ARTÍCULO 38°. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 179. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.</p> <p>1. El trabajo en domingo se remunerará con un recargo del cien por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.</p> <p>2. El trabajo en festivos se remunerará con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.</p> <p>3. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral primero anterior.</p> <p>4. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 literal c) de la Ley 50 de 1990.</p>	No tiene equivalencia	<p>Artículo 19: Remuneración del trabajo suplementario Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 179. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.</p> <p>1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.</p> <p>2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.</p> <p>Parágrafo 1. Se entiende que el trabajo en día de descanso</p>	Se acoge el texto propuesto por el Gobierno

<p>TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)</p>	<p>TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)</p>	<p>TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)</p>	<p>TEXTO PROPUESTO</p>	<p>COMENTARIOS</p>
<p>trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.</p> <p>Parágrafo 1. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.</p> <p>Parágrafo 2. Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a “dominical”, se entenderá que trata de “día de descanso obligatorio”. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo.</p> <p>Parágrafo transitorio. Implementación Gradual.</p>	<p>Parágrafo 1: El trabajador podrá convenir con el empleador su día de descanso obligatorio en cualquier día de la semana, que será reconocido en todos sus aspectos como descanso dominical obligatorio institucionalizado.</p> <p>Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto de descanso obligatorio.</p> <p>Parágrafo 2: Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario”.</p>		<p>obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.</p> <p>Parágrafo 2. Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a “dominical”, se entenderá que trata de “día de descanso obligatorio”. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo.</p> <p>Parágrafo transitorio. Implementación Gradual. El recargo del 100% de que trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:</p> <p>A partir de julio de 2024, se incrementará el recargo por</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>El recargo del 100% de que trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:</i></p> <p><i>A partir de julio de 2024, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o de fiesta a 80%.</i></p> <p><i>A partir de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a 90%.</i></p> <p><i>A partir de julio de 2026, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio o día de fiesta en los términos de éste artículo.</i></p> <p><i>Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador se acoja al recargo del 100%.</i></p>			<p>laborar en día de descanso obligatorio o de fiesta a 80%.</p> <p>A partir de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a 90%.</p> <p>A partir de julio de 2026, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio o día de fiesta en los términos de éste artículo.</p> <p>Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador se acoja al recargo del 100%.</p>	
LICENCIAS Y PERMISOS				
Artículo 18: Licencias Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código	ARTÍCULO 7°. Adiciónese un numeral al artículo 57 del Código	No tiene equivalencia	Artículo 20: Licencias: Modifíquese el numeral 6 del	Se acogió parcialmente los

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias necesarias para los siguientes casos:</p> <p>a) el ejercicio del sufragio</p> <p>b) para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;</p> <p>c) 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;</p> <p>d) para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros,</p>	<p><i>Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</i></p> <p>“ARTÍCULO 57. Obligaciones especiales del empleador. Son obligaciones especiales del empleador:</p> <p>1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.</p> <p>2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.</p> <p>3. Prestar inmediatamente los primeros auxilios en caso de accidente o de enfermedad. A este efecto en todo establecimiento, taller o fábrica que ocupe habitualmente más de diez (10) trabajadores, deberá mantenerse lo necesario, según reglamentación de las autoridades sanitarias.</p>		<p>artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias necesarias para los siguientes casos:</p> <p>a) el ejercicio del sufragio</p> <p>b) para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;</p> <p>c) 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;</p> <p>d) para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que</p>	<p>cambios propuestos en la redacción de la ponencia para primer debate del texto de reforma laboral de la legislatura anterior.</p> <p>Acoge partes de la redacción propuesta por el PL 192 de 2023C</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>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;</i></p> <p>e) <i>para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluidos los casos en los que la persona trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticada;</i></p> <p>f) <i>para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos, hijas o menores</i></p>	<p>4. <i>Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.</i></p> <p>5. <i>Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.</i></p> <p>6. <i>Conceder al trabajador 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; 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. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas.</i></p> <p>7. <i>Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una</i></p>		<p>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;</p> <p>e) para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluidos los casos en los que la persona trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticada;</p> <p>f) para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos, hijas o menores <u>de edad</u> miembros del núcleo familiar, <u>se entiende por obligaciones escolares aquellas relacionadas directamente con la formación del niño o niña,</u> incluyendo, pero sin</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>miembros del núcleo familiar;</p> <p>g) para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, médico legales, o de cualquier otra índole relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas.</p>	<p>certificación en que consten el tiempo de servicio, la índole de la labor y el salario devengado; e igualmente, si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considera que el trabajador, por su culpa, elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurrido cinco (5) días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para la práctica del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.</p> <p>8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y de regreso, si para prestar sus servicios lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el {empleador} le debe costear su traslado hasta la</p>		<p>limitarse a <u>la asistencia a eventos académicos, cívicos o culturales en las instituciones educativas en donde se encuentran matriculados.</u></p> <p>g) para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, médico legales, o de cualquier otra índole relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas.</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>conurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador, se entienden comprendidos los de los familiares que con el convivieren; y</i></p> <p>9. <i>Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.</i></p> <p>10. <i>El nuevo texto es el siguiente:> Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente,</i></p>			

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.</i></p> <p>11. <i>Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, de forma tal que empiece a disfrutarla de manera obligatoria una (1) semana antes o dos (2) semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico a que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236.</i></p> <p>12. <i>Conceder la licencia de 10 días hábiles para el cuidado de la niñez, al padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad que padezcan una enfermedad terminal o cuadro clínico severo derivado de un accidente grave y requieran un cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas.</i></p> <p>13. <i>Conceder al trabajador una licencia remunerada de hasta</i></p>			

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>un (1) día u ocho (8) horas por cada doce (12) meses laborados para atender obligaciones escolares como acudientes de hijos menores de edad las cuales deben ser acreditadas al empleador para su autorización.</i></p> <p><i>Se entiende por obligaciones escolares aquellas relacionadas directamente con la formación del niño o niña, como lo es la asistencia a eventos académicos, cívicos o culturales del hijo menor de edad del trabajador en las instituciones educativas en donde se encuentran matriculados. Esta licencia no es acumulable por número de hijos, es decir, que será hasta un (1) permiso cada doce (12) meses laborados, independiente el número de hijos que el trabajador tenga.”</i></p>			
PROTECCIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN				
<p>Artículo 19: Límites a la subordinación. Modifíquese el literal b. del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 21: Límites a la subordinación. Modifíquese el literal b. del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p>	<p>Se acoge el texto propuesto en el PL de Gobierno.</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador o trabajadora respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador o trabajadora, en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos relativos a la materia ratificados por Colombia.</i></p> <p><i>Aquellas facultades no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en el sexo, la</i></p>			<p><i>b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador o trabajadora respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador o trabajadora, en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos relativos a la materia ratificados por Colombia.</i></p> <p><i>Aquellas facultades no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la raza, el color, etnia, el origen nacional, la discapacidad, la</i></p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<i>identidad de género, la orientación sexual, la raza, el color, etnia, el origen nacional, la discapacidad, la condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevinientes de salud, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización. El Ministerio del Trabajo adelantará las actuaciones administrativas correspondientes y sancionará de acuerdo con las normas vigentes.</i>			<i>condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevinientes de salud, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización. El Ministerio del Trabajo adelantará las actuaciones administrativas correspondientes y sancionará de acuerdo con las normas vigentes.</i>	
Artículo 20: Protección contra la discriminación. Adiciónese los numerales 10, 11 y 12 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así: 10.- Discriminar a las mujeres en sus diversidades, con	No tiene equivalencia	No tiene equivalencia	Artículo 22: Protección contra la discriminación. Adiciónese los numerales 10, 11,12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así: 10.- Discriminar a las mujeres en sus diversidades, con acciones directas u omisión, que impidan la promoción y	Se acoge el texto propuesto por el Gobierno

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>acciones directas u omisión, que impidan la promoción y garantía de sus derechos en los ambientes laborales. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, credo religioso, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, con ocasión de sus nombres identitarios, su identificación de género, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.</p>			<p>garantía de sus derechos en los ambientes laborales. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, credo religioso, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, con ocasión de sus nombres identitarios, su identificación de género, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.</p> <p>11.- Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto. La negativa de la</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>11.- Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.</p> <p>12. Despedir a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.</p>			<p>trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.</p> <p>12. Despedir a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.</p> <p><u>13. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso.</u></p> <p><u>14. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.</u></p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>Artículo 21: Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.</p> <p>Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso.</p> <p>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, incluyen el acoso y la violencia por razón de género.</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 23: Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.</p> <p>Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, <u>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.</u></p> <p>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</p>	<p>Se armoniza la redacción teniendo en cuenta los estándares establecidos por el Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT.</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>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 las comunicaciones, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión de las obligaciones laborales.</p> <p>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,</p>			<p>manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.</p> <p>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.</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>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. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.</p> <p>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.</p> <p>Parágrafo. El Ministerio de Trabajo, en el término de doce (12) meses desde la entrada en vigencia de la presente ley, reglamentará los protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios</p>			<p>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. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.</p> <p>El Ministerio del Trabajo regulará, vigilará y sancionará su incumplimiento.</p> <p>El Gobierno Nacional dará cumplimiento a las medidas contempladas en el artículo 12 de la Ley 1257 de 2008.</p> <p>Parágrafo 1. El Ministerio de Trabajo, en el término de doce (12) meses desde la entrada en vigencia de la presente ley, <u>en articulación con la Subcomisión de Género de la Comisión de Concertación de Políticas</u></p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
para garantizar la eliminación de violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.			Salariales y Laborales. reglamentará los protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios para garantizar la eliminación de violencia y acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.	
CONTRATO DE APRENDIZAJE				
<p>Artículo 22: Contrato de Aprendizaje ARTÍCULO 22. Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del trabajo, cual quedará así: ARTÍCULO 81. CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual una persona en formación desarrolla un aprendizaje teórico práctico como estudiante de una institución educativa autorizada, a cambio de</p>	<p>ARTÍCULO 21°. Modifíquese el artículo 30, de la Ley 789 de 2002, el cual quedará así: “NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en el Sena o en una institución de educación autorizada y con certificación de calidad expedida por el Ministerio de Educación Nacional, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, u ocupación o</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 24: Contrato de Aprendizaje: Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del trabajo, cual quedará así: ARTÍCULO 81. CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual una persona en formación desarrolla un aprendizaje teórico práctico como estudiante de una institución educativa autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional</p>	<p>Se ajusta el artículo con base las deliberaciones de la mesa técnica de ponentes y coordinadores, manteniendo la laboralidad del contrato de aprendizaje propuesta en el PL 166, e incluyendo un parágrafo que integra la propuesta del incentivo para la contratación de aprendices del PL</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>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.</p> <p>Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:</p> <p>a) Su finalidad es facilitar la formación para el trabajo del – aprendiz- trabajador para las ocupaciones que requiera el sector productivo.</p> <p>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</p>	<p>profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.</p> <p>Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:</p> <p>a) La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el presente artículo;</p> <p>b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;</p> <p>c) La formación se recibe a título estrictamente personal;</p> <p>d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.</p> <p>Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la</p>		<p>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.</p> <p>Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:</p> <p>a) Su finalidad es facilitar la formación para el trabajo del – aprendiz- trabajador para las ocupaciones que requiera el sector productivo.</p> <p>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.</p> <p>c) La formación se recibe a título estrictamente personal.</p> <p>d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración que, en ningún</p>	<p>192 del Partido Conservador.</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>dos etapas, lectiva y práctica.</p> <p>c) La formación se recibe a título estrictamente personal.</p> <p>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 mensual vigente, o del estipulado en convenciones colectivas o fallos arbitrales.</p> <p>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.</p> <p>f) En los contratos de aprendizaje celebrados con estudiantes menores de edad, deberá mediar autorización del Inspector del Trabajo.</p> <p>g) Las afiliaciones al Sistema General de</p>	<p>empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:</p> <p>1. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.</p> <p>2. Si no es formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.</p> <p>En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.</p>		<p>caso, será inferior al salario mínimo legal mensual vigente, o del estipulado en convenciones colectivas o fallos arbitrales.</p> <p>e) El estudiante de educación formal universitaria sólo podrá suscribir su contrato en etapa práctica, salvo que se trate de un programa de modalidad dual.</p> <p>f) En los contratos de aprendizaje celebrados con estudiantes menores de edad, deberá mediar autorización del Inspector del Trabajo.</p> <p>g) Las afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social se realizarán conforme a lo dispuesto en las normas que regulen la materia.</p> <p>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,</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>Seguridad Social se realizarán conforme a lo dispuesto en las normas que regulen la materia.</p> <p>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.</p> <p>i) Las funciones y actividades objeto del contrato de trabajo deben enmarcarse o estar directamente relacionadas con el</p>	<p>Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual.</p> <p>Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado en riesgos laborales por la ARL que cubre a la empresa. En materia de salud, durante las fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud, conforme al régimen de trabajadores dependientes, es decir, la empresa lo afiliará al régimen contributivo, y pagará por el aprendiz un aporte a salud en cuatro por ciento (4%) de su ingreso base de cotización, constituyendo este el aporte total por aprendiz para la cobertura de salud, contando el aprendiz con todas las prestaciones económicas y asistenciales de los empleados dependientes en este riesgo.</p>		<p>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.</p> <p>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 – aprendiz - trabajador.</p> <p><u>Parágrafo: El Gobierno Nacional podrá destinar recursos del Presupuesto General de la Nación para incentivar la contratación de aprendices, de acuerdo con la asignación que el Congreso de la República determine, mientras la tasa de desempleo juvenil sea de dos dígitos y en los términos del artículo 79 de la ley 2294 de 2023, con el objetivo de apoyar la</u></p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>proceso y los fines del proceso de aprendizaje del – aprendiz - trabajador.</p>	<p><i>El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales, e tecnológicos o profesionales, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.</i></p> <p><i>El Contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.</i></p> <p>Parágrafo 1: Para los departamentos de Amazonas, Guainía, Vichada, Vaupés, Choco y Guaviare, el Gobierno incluirá</p>		<p><u>contratación de personas en formación a través de un contrato de aprendizaje por parte de micro y pequeñas empresas, hasta un 25% del SMLMV y que constituya un nuevo empleo, de conformidad con el reglamento que definan el Servicio Nacional de Aprendizaje y el Ministerio del Trabajo en los doce (12) meses siguientes a la expedición de la presente Ley.</u></p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>una partida adicional en el Presupuesto General de la nación que transferir con destino al reconocimiento del pago de los contratos de aprendizaje.</i></p> <p>Parágrafo 2: <i>Para efectos de la presente ley, se entiende como formación dual, el proceso de formación profesional integral planeado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre el sector privado y el SENA o la institución de educación a partir de un programa de formación acordado según las necesidades de la respectiva empresa.</i></p> <p><i>Para el desarrollo de esta, la institución y la empresa deberán acordar un esquema de alternancia entre los ambientes de aprendizaje de la institución y la empresa, el cual debe ser en su totalidad planeado, ejecutado y evaluado conjuntamente con base en el programa de formación acordado, según las necesidades de la empresa.</i></p>			

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p>Parágrafo 3: Dentro de los doce (12) meses de entrada en vigencia la presente ley, el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Educación Nacional y el SENA deberán diseñar e implementar un sistema que permita:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vincular estrechamente la oferta de capacitación con las necesidades de las empresas; 2. Evaluar la pertinencia y calidad de los programas ofrecidos por las instituciones de educación debidamente autorizadas y con certificación de alta calidad en el marco del contrato de aprendizaje, en función de los resultados de empleabilidad, para lo cual deberán utilizar toda la información disponible en los sistemas administrativos del Estado, incluyendo la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) y del Servicio Público de Empleo; 3. Recoger las necesidades del sector productivo, que sirvan 			

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>como sustento para ajustar y/o crear los contenidos formativos;</i></p> <p><i>4. Que las entidades educativas emitan certificaciones claras sobre las competencias del aprendiz una vez obtiene su título.</i></p> <p><i>Adicionalmente, el sistema deberá establecer un mecanismo de calificación de resultados de la institución de educación basado en la satisfacción del sector productivo y de los resultados en términos de empleabilidad e ingresos de los graduados y de calidad y pertinencia. A partir de este mecanismo de calificación se decidirá la entrega o renovación de los permisos de operación, así como de las acreditaciones y certificaciones de calidad de la institución de educación.”</i></p>			
No tiene equivalencia	No tiene equivalencia	No tiene equivalencia	ARTÍCULO 25. Modifíquese el artículo 33 de la Ley 789 de 2002, el cual quedará así: ARTÍCULO 33. CUOTAS DE APRENDICES EN LAS EMPRESAS.	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
			<p>La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la empresa, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las Empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrán un aprendiz. <u>Las grandes empresas en los términos definidos por la normativa vigente, tendrán un (1) aprendiz por cada diez (10) trabajadores o fracción.</u></p> <p>La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al representante legal de la respectiva empresa, quien contará con el término de 5 días hábiles para objetarla, en caso de no</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
			<p>ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada demandados por la misma. Contra el acto administrativo que fije la cuota procederán los recursos de ley.</p> <p>PARÁGRAFO PRIMERO. Cuando el contrato de aprendizaje incluya dentro de la cuota mínima señalada por el SENA termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporción que le haya sido asignada. Se prohíbe la celebración de una nueva relación de aprendizaje expirada la duración de una anterior, con la misma o distinta empresa.</p> <p>Para la financiación de los contratos de aprendizaje para las modalidades especiales de formación técnica, tecnológica, profesional y teórico práctica empresarial prevista en el artículo 31 de la Ley 789 de 2002, se podrán utilizar los recursos previstos en el artículo 16 de la Ley 344</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
			<p>de 1996, siempre que se vinculen a la realización de proyectos de transferencia de tecnología y proyectos de ciencia, tecnología e innovación que beneficien a micro, pequeñas y medianas empresas, Instituciones de Educación Superior reconocidas por el Ministerio de Educación Nacional, y Grupos de Investigación y Centros de Investigación y Desarrollo Tecnológico reconocidos por Colciencias. Estos proyectos no podrán ser concurrentes con los proyectos de formación que realiza el SENA.</p> <p>Los empresarios podrán definir sobre la cuota regulada fijada por ley, la proporción adicional de aprendices de formación del SENA y practicantes universitarios en el caso de ocupaciones calificadas que requieran título de formación profesional, siempre y cuando la empresa realice actividades</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
			<p>de ciencia, tecnología e innovación. El Gobierno Nacional, a través de Colciencias, definirá las condiciones y mecanismos de acreditación de la realización de dichas actividades.</p> <p>Las empresas que cumplan con el número mínimo obligatorio de aprendices, de acuerdo a lo establecido en el artículo 33, o aquellas no obligadas a vincular aprendices, podrán vincular aprendices, mediante las siguientes modalidades de Contrato de Aprendizaje Voluntario:</p> <p>a) Para los estudiantes vinculados en el nivel de educación media: el contrato de pre-aprendizaje estará acompañado del pago de un apoyo de sostenimiento durante 2 años a cargo del empresario, siendo efectiva la práctica en la empresa en el segundo año, en horario contrario a su jornada académica y difiriendo en</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
			<p>cuenta especial a favor del estudiante parte del apoyo; lo que le permitirá financiar su formación superior en cualquier modalidad una vez egrese, con un incentivo estatal articulado a la oferta de financiamiento de educación superior a cargo del ICETEX;</p> <p>b) Para jóvenes entre 18 y 25 años que no hayan culminado el nivel de educación media y se encuentran fuera del Sistema de Formación de Capital Humano (SFCH): Los empresarios podrán vincular a través de un contrato de pre-aprendizaje, cuya duración no podrá exceder los 2 años, a jóvenes que se encuentren por fuera del sistema escolar y que no hayan culminado la educación media. Estos desarrollarán actividades laborales dentro de la empresa y deberán retornar al sistema educativo, los jóvenes recibirán del empresario un apoyo de sostenimiento, parte del</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
			<p>apoyo será entregado directamente al beneficiario, y otra parte se destinará a una cuenta especial a favor del estudiante para posteriormente continuar con sus estudios de educación superior. Si este se vincula y permanece en el SFCH podrá acceder en cualquier momento a los recursos, siempre y cuando se destinen al pago de derechos estudiantiles.</p> <p>PARÁGRAFO SEGUNDO. Las presentes modalidades de Contrato de Aprendizaje voluntario deberán estar sujetas a lo definido en el artículo 30 de la Ley 789 de 2002.</p>	
			<p>ARTÍCULO 26. Modifíquese el artículo 34 de la Ley 789 de 2002, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 34. MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE: Las empresas obligadas a cumplir la cuota de</p>	<p>Se propone este artículo nuevo de conformidad con lo planteado por el SENA en un concepto en el cual se puntualiza que las</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
			<p>aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores tendrán que cancelar al SENA una valor mensual que corresponderá a dos (2) S.M.M.L.V. por cada aprendiz que no contraten. En caso de que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria.</p>	<p>modificaciones propuestas en virtud del artículo 22 del proyecto de ley 166 de 2023C impactarían negativamente en la figura denominada contrato de aprendizaje si subsiste, sin modificaciones, lo preceptuado en el artículo 34 de la Ley 789 de 2002 en relación con la monetización ya que, según los cálculos del SENA, sería mucho más costoso para las empresas contratar a un aprendiz que pagar la monetización de la cuota de</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
				<p>aprendizaje.</p> <p>Así, se evidencia que la diferencia entre contratar un estudiante o aprendiz y monetizar una cuota regulada es de \$706.948, generando un incentivo para que el patrocinador opte por monetizar su cuota al resultarle menos costoso.</p> <p>Según manifiesta el SENA, de no modificarse el artículo 34 de la Ley 789 de 2002, se quedaría sin herramientas para cumplir a cabalidad con la ampliación de cobertura del</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
				contrato de aprendizaje, generando el riesgo de que se dejen de suscribir aproximadamente 1'200.000 contratos de aprendizaje en el periodo de gobierno.
No tiene equivalencia	No tiene equivalencia	Artículo 11. Incentivo a los contratos de aprendizaje. El Gobierno Nacional podrá destinar recursos del Presupuesto General de la Nación, de acuerdo con la asignación efectiva que el Congreso dé a este incentivo, para aumentar hasta en un 10% adicional del salario mínimo en la etapa lectiva y hasta en un 20% adicional del salario mínimo en la etapa productiva, como apoyo estatal al proceso de aprendizaje.	No se acoge	No se acoge dado que lo relacionado con el incentivo a la contratación de aprendices se incluye en el párrafo adicionado al artículo 22 del articulado propuesto en la presente ponencia.

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
No tiene equivalencia	<p>ARTÍCULO 22°. <i>Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</i></p> <p>“CREACIÓN DEL INCENTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES -ICAP. <i>Créese el Incentivo para la Contratación de Aprendices – ICAP, con el objetivo de apoyar la contratación de personas en formación a través de un contrato de aprendizaje.</i></p> <p>Parágrafo 1: <i>El presente Incentivo estará vigente mientras la tasa de desempleo juvenil sea de dos dígitos de acuerdo con lo reportado por el Departamento Nacional de Estadística - DANE.</i></p> <p>Parágrafo 2: <i>Los recursos del Presupuesto General de la Nación no ejecutados al 30 de junio de cada año por los diferentes sectores servirán para la financiación de este Incentivo.</i></p> <p>Parágrafo 3: <i>El Ministerio del Trabajo en un período de doce (12) meses a partir de la entrada en vigencia de la presente ley deberá reglamentar este Incentivo, para lo cual tendrá en cuenta lo aquí previsto..”</i></p>	No tiene equivalencia	No se acoge	Las etapas de ejecución presupuestal obedecen a la programación de cada cartera, por lo que el artículo propuesto va en contravía de lo aprobado año a año para el presupuesto de gastos, y de los planes y proyecciones de ejecución de cada una de las entidades que componen al PGN. Es contrario al criterio de discreción en el gasto sectorial y al principio de autonomía presupuestal, así como a lo dispuesto en los artículos 151 y 352 constitucionales,

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
				que señalan que son las leyes orgánicas las que regulan la programación, aprobación, modificación, ejecución de los presupuestos de la Nación.
No tiene equivalencia	<p>ARTÍCULO 23°. <i>Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</i></p> <p>“BENEFICIARIOS DEL INCENTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES – ICAP. <i>Podrán ser beneficiarios de este incentivo las personas naturales, jurídicas, consorcios, uniones temporales y patrimonios autónomos que cumplan con los siguientes requisitos:</i></p> <p>1. <i>Se encuentren legalmente constituidas en Colombia de conformidad con las leyes de la República de Colombia.</i></p>	No tiene equivalencia	No se acoge	<p>No se acoge dado que lo relacionado con el incentivo a la contratación de aprendices se incluye en el parágrafo adicionado al artículo 22 del articulado propuesto en la presente ponencia.</p> <p>Su contenido es objeto de disposiciones de reglamentación.</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p>2. <i>Cuenten con una inscripción en el registro mercantil, para los casos que aplique.</i></p> <p>3. <i>No hayan estado obligadas, en los términos del artículo 28 de la presente Ley, a restituir el aporte estatal.</i></p> <p>Parágrafo 1: <i>No deberán cumplir con el requisito establecido en el numeral 2° de este artículo:</i></p> <p><i>Las entidades sin ánimo de lucro que estén obligadas a presentar declaración de renta o en su defecto declaración de ingresos y patrimonio, así como información exógena en medios magnéticos por el año gravable inmediatamente anterior al cual pretendan postularse para el beneficio; y la Sociedad Nacional de la Cruz Roja Colombiana y su sistema federado. Estas entidades deberán presentar copia del Registro Único Tributario.</i></p> <p>1. <i>Las personas naturales y jurídicas titulares de la licencia de funcionamiento de establecimientos educativos no oficiales de la educación formal.</i></p>			

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>Para el efecto, dichos establecimientos deberán contar con licencia de funcionamiento expedida por la secretaría de educación, en los términos de lo establecido en la normativa del sector educación. Para la verificación en el proceso de postulación, el Ministerio de Educación Nacional deberá enviar a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social -UGPP- el listado de establecimientos que cumplan con este requisito.</i></p> <p>2. <i>Los consorcios y las uniones temporales, así como las entidades públicas. En su lugar, deberán aportar copia del Registro Único Tributario.</i></p> <p>3. <i>Los patrimonios autónomos; en su lugar, deberán aportar su Número Único de Identificación Tributaria -NIT y ser declarantes del impuesto sobre la renta y complementarios.</i></p> <p>Parágrafo 2: <i>Los beneficiarios deberán contar con un producto de depósito en una entidad financiera.</i></p>			

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>Para efectos del Incentivo para la Contratación de Aprendices – ICAP se entenderán como entidades financieras aquellas entidades vigiladas por la Superintendencia Financiera de Colombia o por la Superintendencia de Economía Solidaria, que tengan autorizado el ofrecimiento de productos de depósito.</i></p> <p>Parágrafo 3: <i>No podrán ser beneficiarios del Incentivo para la Contratación de Aprendices – ICAP, las empresas industriales y comerciales del Estado, las de economía mixta del orden nacional, departamental, distrital y municipal, así como todas las demás entidades públicas que, según determine el Gobierno Nacional, estén obligadas a la vinculación de aprendices en los términos del artículo 32 de la Ley 789 de 2002.</i></p> <p>Parágrafo 4: <i>La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social -UGPP, dentro de las labores de fiscalización que adelante durante</i></p>			

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>los tres años siguientes al pago del incentivo ICAP, podrá verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en esta ley de quienes accedieron al mismo. Para efectos de verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el presente artículo, la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN- deberá remitir a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social -UGPP- la información que sea necesaria para realizar dicha validación.</i></p> <p>Parágrafo 5: <i>Las personas naturales o jurídicas que conformen consorcios y uniones temporales no podrán postularse al incentivo con los aprendices que se hayan tenido en cuenta en la postulación de dicho consorcio o unión temporal. De igual manera, los consorcios y uniones temporales no podrán postularse al incentivo con los aprendices que se hayan tenido en cuenta en la postulación de las personas naturales o</i></p>			

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>jurídicas que conformen dichos consorcios y uniones temporales.</i></p> <p>Parágrafo 6: <i>Para efectos de la verificación de la identidad y calidad de quienes suscriban los documentos, las Cámaras de Comercio deberán permitir a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social -UGPP- y a las entidades financieras la interoperabilidad y el acceso a los sistemas de información que contienen estos datos.”</i></p>			
No tiene equivalencia	<p>ARTÍCULO 24°. <i>Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</i></p> <p>“CUANTÍA DEL INCENTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES -ICAP. <i>La cuantía del Incentivo para la Contratación de Aprendices -ICAP corresponderá a:</i></p> <p>1. <i>Las micro y pequeñas empresas con menos de quince (15) trabajadores y que no estén obligadas a contratar aprendices en los términos de los artículos 32 y 33 de la Ley 789 de 2002,</i></p>	No tiene equivalencia	No se acoge	No se acoge dado que lo relacionado con el incentivo a la contratación de aprendices se incluye en el parágrafo adicionado al artículo 22 del articulado propuesto en la presente ponencia.

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>que contraten a aprendices de manera voluntaria y que sea un nuevo empleo, recibirán un incentivo mensual correspondiente al veinticinco por ciento (25%) del salario mínimo legal mensual vigente durante la fase práctica, sin que exceda doce (12) meses y hasta por un (1) aprendiz contratado recibirán el beneficio.</i></p> <p>2. <i>Las empresas con quince (15) o más trabajadores y que estén obligadas a contratar aprendices en los términos de los artículos 32 y 33 de la Ley 789 de 2022 que contraten a aprendices bajo la modalidad de formación dual, recibirán un incentivo mensual correspondiente al veinticinco por ciento (25%) del salario mínimo legal mensual vigente sin que exceda doce (12) meses, por cada aprendiz adicional al que obligatoriamente deben contratar y sea un nuevo empleo y hasta por dos (2) aprendices recibirán el beneficio.</i></p> <p>Parágrafo 1: <i>En caso de terminación del contrato de</i></p>			<p>Su contenido es objeto de disposiciones de reglamentación.</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>aprendizaje suscrito con la persona en formación antes de cumplirse su primer año de vigencia, el beneficiario está obligado a reportar dicha novedad a la entidad financiera y abstenerse de recibir el pago correspondiente a la mensualidad siguiente.</i></p> <p>Parágrafo 2: <i>En caso de que el contrato de aprendizaje se haya terminado antes de cumplirse su primer año de vigencia por el incumplimiento de las obligaciones que le asisten al beneficiario o por acoso laboral, este estará obligado a restituir el valor total del incentivo recibido. Adicionalmente, en este caso el beneficiario será suspendido por doce (12) meses de poder optar por el Incentivo, sin que ello signifique que durante este tiempo no deba cumplir con la obligación de contratar aprendices en los términos del artículo 32 de la Ley 789 de 2002.”</i></p>			
No tiene equivalencia	<p>ARTÍCULO 25°. <i>Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</i></p> <p>“PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN PARA LA OBTENCIÓN DEL INCENTIVO</p>	No tiene equivalencia	No se acoge	No se acoge dado que lo relacionado con el incentivo a la contratación de aprendices se

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p>PARA LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES – ICAP. Las personas jurídicas, personas naturales, consorcios, uniones temporales y patrimonios autónomos que cumplan con los requisitos del artículo 23 deberán presentar, ante la entidad financiera en la que tengan un producto de depósito, los siguientes documentos:</p> <p>Solicitud firmada por el representante legal, por la persona natural empleadora o por el representante legal de la fiduciaria que actúa como vocera o administradora del patrimonio autónomo, en la cual se manifiesta la intención de ser beneficiario del incentivo.</p> <p>Certificación, firmada por el representante legal y el revisor fiscal, o por contador público en los casos en los que la empresa no esté obligada a tener revisor fiscal, en la que se certifique que los recursos solicitados y efectivamente recibidos serán, única y exclusivamente, destinados al pago de la cuota de sostenimiento del aprendiz.</p>			<p>incluye en el parágrafo adicionado al artículo 22 del articulado propuesto en la presente ponencia.</p> <p>Su contenido es objeto de disposiciones de reglamentación.</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>Nómina de trabajadores de la persona natural o jurídica en la cual se describa el número de trabajadores, tipo de contrato de trabajo en cuanto a su duración y además se adjunte la PILA del mes inmediatamente anterior pagada.</i></p> <p><i>Las entidades financieras deberán recibir los documentos de que trata este artículo, verificando que los mismos se encuentran completos y comprobando la identidad y calidad de quien realiza la postulación al incentivo.</i></p> <p><i>Las entidades financieras que reciban los documentos de postulación al incentivo deberán informar a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP de la recepción de estos. La UGPP deberá llevar un registro consolidado de los beneficiarios y el número de aprendices a través del presente incentivo y verificará</i></p>			

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>que el beneficiario no se ha postulado para el mismo aporte mensual ante otras entidades bancarias ni para el mismo aprendiz.</i></p> <p>Parágrafo 1: <i>El acto de postularse implica la aceptación por parte del beneficiario, de las condiciones bajo las cuales se otorga el aporte estatal Incentivo para la Contratación de Aprendices – ICAP. La simple postulación no implica el derecho a recibir el aporte estatal del ICAP.</i></p> <p>Parágrafo 2: <i>El Ministerio de Hacienda y Crédito Público establecerá el proceso y las condiciones a las que deberán sujetarse las entidades financieras involucradas, la UGPP y en general todos los actores que participen en este incentivo. Esto incluye, entre otros, los períodos y plazos máximos para el cumplimiento de los requisitos y el pago de los aportes, en los términos de la presente Ley. Así mismo, la Superintendencia Financiera de Colombia y la</i></p>			

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>Superintendencia de Economía Solidaria supervisarán que las entidades financieras y de economía solidaria cumplan con lo establecido en la presente Ley y los actos administrativos que lo reglamenten. Para el efecto, podrá utilizar las facultades previstas en el Estatuto Orgánico del Sistema Financiero.</i></p> <p>Parágrafo 3: <i>Aquellas personas que reciban uno o más aportes estatales de los que trata la presente ley, sin el cumplimiento de los requisitos establecidos para tal fin y no lo informen a la autoridad competente, o las reciban de forma fraudulenta, o los destinen a fines diferentes a los aquí establecidos, incurrirán en las responsabilidades disciplinarias, fiscales y penales a las que hubiere lugar. Para los efectos de la responsabilidad penal, en todo caso, se entenderá que los documentos presentados para la postulación al incentivo, así como los recursos del aporte estatal que reciban los</i></p>			

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>beneficiarios, son de naturaleza pública.</i></p> <p><i>En caso de verificarse el incumplimiento de uno de los requisitos con ocasión de los procesos de fiscalización de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, UGPP, ésta deberá adelantar el proceso de cobro coactivo en contra de aquellos beneficiarios que reciban uno o más aportes estatales de forma improcedente. Para lo cual se aplicará el procedimiento y sanciones establecido en el Estatuto Tributario para las devoluciones improcedentes.</i></p> <p>Parágrafo 4: <i>La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP podrá determinar un formulario estandarizado que reúna los documentos aquí establecidos o que sea adicional a los mismos, el cual deberá ser diligenciado por</i></p>			

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>los potenciales beneficiarios al momento de su postulación.</i></p> <p>Parágrafo 5: <i>La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, UGPP verificará el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Parágrafo 3° del presente artículo.</i></p> <p>Parágrafo 6: <i>La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, UGPP establecerá la forma a través de la cual se dará el intercambio de información con las entidades financieras.”</i></p>			
No tiene equivalencia	<p>ARTÍCULO 26°. <i>Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</i></p> <p>“PAGO MENSUAL DEL INCENTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES – ICAP. <i>El aporte estatal del Incentivo para la Contratación de Aprendices –</i></p>	No tiene equivalencia	No se acoge	<p>No se acoge dado que lo relacionado con el incentivo a la contratación de aprendices se incluye en el parágrafo adicionado al</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<i>ICAP será pagado de manera mensual a aquellos beneficiarios que cumplan con los requisitos y procedimientos de la presente ley.”</i>			<p>artículo 22 del articulado propuesto en la presente ponencia.</p> <p>Su contenido es objeto de disposiciones de reglamentación.</p>
No tiene equivalencia	<p>ARTÍCULO 27°. <i>Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</i></p> <p>“SUSCRIPCIÓN DE CONTRATOS. <i>El Ministerio de Hacienda y Crédito Público podrá suscribir convenios y modificar los vigentes con la red bancaria y otros operadores para garantizar el pago y dispersión de los aportes de que trata la presente ley.”</i></p>	No tiene equivalencia		<p>No se acoge dado que lo relacionado con el incentivo a la contratación de aprendices se incluye en el parágrafo adicionado al artículo 22 del articulado propuesto en la presente ponencia.</p> <p>Su contenido es objeto de disposiciones de reglamentación.</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
No tiene equivalencia	<p>ARTÍCULO 28°. <i>Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</i></p> <p>“OBLIGACIÓN DE RESTITUCIÓN DEL INCENTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES – ICAP. <i>Sin perjuicio de la responsabilidad a que haya lugar, el aporte estatal de que trata esta Ley deberá ser restituido al Estado por parte del beneficiario cuando:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>El mismo no haya sido utilizado para el pago de los apoyos de sostenimiento de los aprendices.</i> 2. <i>Habiendo recibido el aporte, se evidencie que, al momento de la postulación, no cumplía con los requisitos establecidos en la presente Ley.</i> 3. <i>Se compruebe que existió falsedad en los documentos presentados para acreditar los requisitos establecidos para la asignación del aporte estatal de los incentivos. Para estos efectos, bastará comunicación de la entidad originaria de dichos documentos</i> 	No tiene equivalencia	No se acoge	<p>No se acoge dado que lo relacionado con el incentivo a la contratación de aprendices se incluye en el parágrafo adicionado al artículo 22 del articulado propuesto en la presente ponencia.</p> <p>Su contenido es objeto de disposiciones de reglamentación.</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>contradiciendo el contenido de los mismos.</i></p> <p>4. <i>El beneficiario manifieste que el aporte recibido fue superior al efectivamente utilizado para el pago del apoyo de sostenimiento del aprendiz del respectivo mes. Únicamente en el caso propuesto en este numeral, la restitución del aporte corresponderá a la diferencia entre lo recibido y lo efectivamente desembolsado para el cumplimiento del objeto de este incentivo. La entidad financiera, a través de la cual se realizó el reintegro de este aporte, deberá certificar la restitución de dichos recursos.</i></p> <p>5. <i>Se compruebe que el contrato de aprendizaje terminó antes de cumplirse su primer año de vigencia por el incumplimiento de las obligaciones que le asisten al beneficiario o por acoso laboral.</i></p> <p>Parágrafo: <i>El Ministerio de Hacienda y Crédito Público establecerá, a través de resolución, el proceso de</i></p>			

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>restitución del aporte estatal del Incentivo para la Contratación de Aprendices – ICAP. Para el efecto, el Gobierno nacional podrá suscribir convenios y modificar los vigentes con la red bancaria y otros operadores para garantizar dicha restitución.”</i></p>			
<p>No tiene equivalencia</p>	<p>ARTÍCULO 29°. <i>Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</i> “EXENCIÓN DEL GRAVAMEN A LOS MOVIMIENTOS FINANCIEROS -GMF Y EXCLUSIÓN DEL IMPUESTO SOBRE LAS VENTAS - IVA. <i>Estarán exentos del gravamen a los movimientos financieros: (i) los traslados de los dineros correspondientes a los aportes de los que trata este incentivo, entre cuentas del Tesoro Nacional - Ministerio de Hacienda y Crédito Público y las entidades financieras que dispersen los recursos; (ii) los traslados de los recursos correspondientes a los aportes de los que trata este incentivo, entre</i></p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No se acoge</p>	<p>La disposición propuesta no se acoge a lo dispuesto por principio de unidad de materia.</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>las entidades financieras y los beneficiarios del ICAP.</i></p> <p><i>La comisión o servicio que se cobre por la dispersión de los recursos por parte de las entidades financieras a los beneficiarios del incentivo estará excluida del impuesto sobre las ventas -IVA.”</i></p>			
No tiene equivalencia	<p>ARTÍCULO 30°. <i>Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</i></p> <p>“RETENCIÓN EN LA FUENTE. <i>En la medida en que el incentivo está condicionado al pago del apoyo a la cuota de sostenimiento del aprendiz, no están sujetos a retención en la fuente los pagos o abonos en cuenta que hayan realizado o realicen las entidades financieras a los beneficiarios del presente incentivo, por concepto del aporte estatal de que trata esta ley. Lo anterior, sin perjuicio del impuesto sobre la renta a cargo de los beneficiarios del presente incentivo derivado de dicho aporte estatal.”</i></p>	No tiene equivalencia	No se acoge el artículo propuesto	La disposición propuesta no se acoge a lo dispuesto por principio de unidad de materia.

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
No tiene equivalencia	<p>ARTÍCULO 31°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>“INEMBARGABILIDAD E INMODIFICABILIDAD DE LA DESTINACIÓN DE LOS RECURSOS. Los recursos correspondientes al incentivo serán inembargables y deberán destinarse, única y exclusivamente, al pago del apoyo de sostenimiento del aprendiz. En este sentido, los mismos no podrán abonarse a ningún tipo de obligación del beneficiario con la entidad financiera a través de la cual se disperse el aporte.”</p>	No tiene equivalencia	No se acoge el artículo propuesto	La disposición propuesta no se acoge a lo dispuesto por principio de unidad de materia.
No tiene equivalencia	<p>ARTÍCULO 32°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>“VIRTUALIDAD Y MEDIOS ELECTRÓNICOS. Las entidades financieras involucradas, la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, UGPP y en general todos los actores que participen en este incentivo deberán facilitar canales virtuales y, en la medida de lo</p>	No tiene equivalencia	No se acoge el artículo propuesto	La disposición propuesta no se acoge a lo dispuesto por principio de unidad de materia.

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p>posible, fomentarán el uso de los medios electrónicos para el cumplimiento de los requisitos y procesos de que trata esta ley y los actos administrativos que lo reglamenten.”</p>			
PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO				
<p>Artículo 23: Definiciones trabajo en plataformas digitales de reparto.</p> <p>1. Trabajadores digitales en servicios de reparto: Son personas que, mediante el uso de plataformas digitales de reparto, prestan servicios solicitados por un usuario. Podrán tener la calidad de dependientes y subordinados o de independientes y autónomos, de acuerdo con lo establecido en este Título.</p>	<p>ARTÍCULO 58°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>“DEFINICIONES. Para efectos de la presente ley, se adoptarán las siguientes definiciones:</p> <p>1. Trabajadores digitales en servicios de reparto: Son personas que, mediante el uso de plataformas digitales de reparto, prestan servicios solicitados por un usuario. Podrán tener la calidad de dependientes y subordinados o de independientes y autónomos, de acuerdo con lo establecido en este Título.</p> <p>2. Empresas de plataformas digitales de reparto: Son personas naturales o jurídicas que operan y</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 27: Definiciones trabajo en plataformas digitales de reparto.</p> <p>1. Trabajadores digitales en servicios de reparto: Son personas que, mediante el uso de plataformas digitales de reparto, prestan servicios solicitados por un usuario. Podrán tener la calidad de dependientes y subordinados o de independientes y autónomos, de acuerdo con lo establecido en este Título.</p> <p>2. Empresas de plataformas digitales de reparto: Son personas naturales o jurídicas que operan y administran</p>	<p>Se acoge texto de gobierno</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>2. Empresas de plataformas digitales de reparto: Son personas naturales o jurídicas que operan y administran plataformas digitales de reparto.</p> <p>3. Plataforma digital de reparto: es un aplicativo o software ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos, administrada por una empresa de plataforma digital de reparto.</p> <p>4. Usuario: son personas naturales o jurídicas que acceden a servicios de reparto mediante plataformas digitales de reparto.</p>	<p>administran plataformas digitales de reparto.</p> <p>3. Plataforma digital de reparto: es un aplicativo o software ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos, administrada por una empresa de plataforma digital de reparto.</p> <p>4. Usuario: son personas naturales o jurídicas que acceden a servicios de reparto mediante plataformas digitales de reparto.”</p>		<p>plataformas digitales de reparto.</p> <p>3. Plataforma digital de reparto: es un aplicativo o software ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos, administrada por una empresa de plataforma digital de reparto.</p> <p>4. Usuario: son personas naturales o jurídicas que acceden a servicios de reparto mediante plataformas digitales de reparto.</p>	
<p>Artículo 24: Modalidades de trabajo en plataformas digitales de reparto.</p>	<p>ARTÍCULO 59°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 28: Modalidades de trabajo en plataformas digitales de reparto.</p>	<p>Se acoge texto de gobierno.</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>Las relaciones entre las empresas de plataformas digitales de reparto y los trabajadores digitales en servicios de reparto podrán ser de carácter dependiente y subordinado, conforme a las reglas generales del presente código, o de carácter independiente y autónomo, evento en el cual deberán aplicarse las disposiciones y protecciones especiales enunciadas en este Título. Lo anterior sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente código.</i></p> <p><i>Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar de manera clara y en un lenguaje sencillo a los trabajadores digitales en servicios de reparto el</i></p>	<p>“MODALIDADES DE TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO.</p> <p><i>Las relaciones entre las empresas de plataformas digitales de reparto y los trabajadores digitales en servicios de reparto podrán ser de carácter dependiente y subordinado, conforme a las reglas generales del presente código, o de carácter independiente y autónomo, evento en el cual deberán aplicarse las disposiciones y protecciones especiales enunciadas en este Título. Lo anterior sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente código.</i></p> <p><i>Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar de manera clara y en un lenguaje sencillo a los trabajadores digitales en servicios de reparto el alcance de la modalidad de trabajo (dependiente o independiente) a través de la plataforma digital de reparto o de la herramienta</i></p>		<p>Las relaciones entre las empresas de plataformas digitales de reparto y los trabajadores digitales en servicios de reparto podrán ser de carácter dependiente y subordinado, conforme a las reglas generales del presente código, o de carácter independiente y autónomo, evento en el cual deberán aplicarse las disposiciones y protecciones especiales enunciadas en este Título. Lo anterior sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente código.</p> <p>Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar de manera clara y en un lenguaje sencillo a los trabajadores digitales en servicios de reparto el alcance de la modalidad de trabajo (dependiente o independiente) a través de la plataforma digital de reparto o de la herramienta tecnológica</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>alcance de la modalidad de trabajo (dependiente o independiente) a través de la plataforma digital de reparto o de la herramienta tecnológica a la que tenga acceso el trabajador o trabajadora. Cualquier modificación material al contrato que se suscriba entre las partes o a sus condiciones deberá ser objeto de conocimiento previo a su entrada en vigencia por parte del trabajador digital en servicios de reparto, relacionando las causales y motivos por los cuales se realiza, así como la posibilidad de presentar comentarios e inquietudes sobre la decisión de cambio contractual.</i></p> <p>Parágrafo. <i>En la relación de carácter independiente y autónomo no podrán pactarse cláusulas de exclusividad para el</i></p>	<p><i>tecnológica a la que tenga acceso el trabajador o trabajadora. Cualquier modificación material al contrato que se suscriba entre las partes o a sus condiciones deberá ser objeto de conocimiento previo a su entrada en vigencia por parte del trabajador digital en servicios de reparto, relacionando las causales y motivos por los cuales se realiza, así como la posibilidad de presentar comentarios e inquietudes sobre la decisión de cambio contractual.</i></p> <p>Parágrafo. <i>En la relación de carácter independiente y autónomo no podrán pactarse cláusulas de exclusividad para el desarrollo de las actividades de reparto que se realicen a través de la plataforma digital de reparto y las empresas de plataformas digitales de reparto deberán garantizar el ejercicio del derecho al descanso.</i></p>		<p>a la que tenga acceso el trabajador o trabajadora. Cualquier modificación material al contrato que se suscriba entre las partes o a sus condiciones deberá ser objeto de conocimiento previo a su entrada en vigencia por parte del trabajador digital en servicios de reparto, relacionando las causales y motivos por los cuales se realiza, así como la posibilidad de presentar comentarios e inquietudes sobre la decisión de cambio contractual.</p> <p>Parágrafo. En la relación de carácter independiente y autónomo no podrán pactarse cláusulas de exclusividad para el desarrollo de las actividades de reparto que se realicen a través de la plataforma digital de reparto y las empresas de plataformas digitales de reparto deberán garantizar el ejercicio del derecho al descanso.</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>desarrollo de las actividades de reparto que se realicen a través de la plataforma digital de reparto y las empresas de plataformas digitales de reparto deberán garantizar el ejercicio del derecho al descanso.</i></p>				
<p>Artículo 25: Registro de información en plataformas digitales de reparto.</p> <p>Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán crear un mecanismo de reconocimiento de identidad plena que permita individualizar al trabajador digital en servicios de reparto, así como las modalidades de suscripción o el registro de términos y condiciones, relacionando los derechos que les asisten en correspondencia con la</p>	<p>ARTÍCULO 60°. <i>Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</i> “REGISTRO DE INFORMACIÓN.</p> <p><i>Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán crear un mecanismo de reconocimiento de identidad plena que permita individualizar al trabajador digital en servicios de reparto, así como las modalidades de suscripción o el registro de términos y condiciones, relacionando los derechos que les asisten en correspondencia con la modalidad que se pacte. El mecanismo de reconocimiento de identidad respetará el derecho de habeas data conforme a la regulación en la materia.</i></p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 29. Registro de información en plataformas digitales de reparto.</p> <p>Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán crear un mecanismo de reconocimiento de identidad plena que permita individualizar al trabajador digital en servicios de reparto, así como las modalidades de suscripción o el registro de términos y condiciones, relacionando los derechos que les asisten en correspondencia con la modalidad que se pacte. El mecanismo de reconocimiento de identidad respetará el derecho de</p>	<p>Se acoge el texto del gobierno</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>modalidad que se pacte. El mecanismo de reconocimiento de identidad respetará el derecho de habeas data conforme a la regulación en la materia.</p> <p>Parágrafo. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y creará las herramientas técnicas especializadas que requiera el Ministerio del Trabajo para el desarrollo de su función de inspección laboral. Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley.</p>	<p>Parágrafo. <i>El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y creará las herramientas técnicas especializadas que requiera el Ministerio del Trabajo para el desarrollo de su función de inspección laboral. Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley.</i></p>		<p>habeas data conforme a la regulación en la materia.</p> <p>Parágrafo. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y creará las herramientas técnicas especializadas que requiera el Ministerio del Trabajo para el desarrollo de su función de inspección laboral. Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley.</p>	
<p>Artículo 26: Seguridad social y riesgos laborales en plataformas digitales de reparto.</p>	<p>ARTÍCULO 61°: <i>Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</i> “SEGURIDAD SOCIAL Y RIESGOS LABORALES.</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 30. Seguridad social y riesgos laborales en plataformas digitales de reparto.</p>	<p>Se acoge el texto del gobierno</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>Cuando el trabajador digital en servicios de reparto tenga la calidad de dependiente y subordinado, la empresa de plataforma digital de reparto deberá realizar los pagos correspondientes al sistema integral de seguridad social en las proporciones definidas en las normas vigentes. Podrán realizarse cotizaciones a tiempo parcial.</p> <p>En relación con los trabajadores y trabajadoras independientes y autónomos, y sin que ello desnaturalice tal condición, la empresa de plataforma digital de reparto concurrirá en el pago de aportes a salud y pensión en 60%, frente a un 40% a cargo de la persona trabajadora. Se garantizará el cubrimiento</p>	<p><i>Cuando el trabajador digital en servicios de reparto tenga la calidad de dependiente y subordinado, la empresa de plataforma digital de reparto deberá realizar los pagos correspondientes al sistema integral de seguridad social en las proporciones definidas en las normas vigentes. Podrán realizarse cotizaciones a tiempo parcial.</i></p> <p><i>En relación con los trabajadores y trabajadoras independientes y autónomos, y sin que ello desnaturalice tal condición, la empresa de plataforma digital de reparto concurrirá en el pago de aportes a salud y pensión en 60%, frente a un 40% a cargo de la persona trabajadora. Se garantizará el cubrimiento en materia de riesgos laborales a cargo exclusivo de la empresa. El ingreso base de cotización para los aportes a salud, pensión y riesgos laborales se calculará con base en el 40% de la totalidad de ingresos que reciba el trabajador digital en servicios de reparto a</i></p>		<p>Cuando el trabajador digital en servicios de reparto tenga la calidad de dependiente y subordinado, la empresa de plataforma digital de reparto deberá realizar los pagos correspondientes al sistema integral de seguridad social en las proporciones definidas en las normas vigentes. Podrán realizarse cotizaciones a tiempo parcial.</p> <p>En relación con los trabajadores y trabajadoras independientes y autónomos, y sin que ello desnaturalice tal condición, la empresa de plataforma digital de reparto concurrirá en el pago de aportes a salud y pensión en 60%, frente a un 40% a cargo de la persona trabajadora. Se garantizará el cubrimiento en materia de riesgos laborales a cargo exclusivo de la empresa. El ingreso base de cotización para los aportes a salud, pensión y riesgos laborales se calculará con base en el 40% de la totalidad</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>en materia de riesgos laborales a cargo exclusivo de la empresa. El ingreso base de cotización para los aportes a salud, pensión y riesgos laborales se calculará con base en el 40% de la totalidad de ingresos que reciba el trabajador digital en servicios de reparto a través de la plataforma digital respectiva.</p> <p>El Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social reglamentará la forma de cotización al sistema integral de seguridad social de los trabajadores independientes y autónomos en servicios de reparto que mensualmente generen ingresos inferiores al salario mínimo diario. Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán generar</p>	<p><i>través de la plataforma digital respectiva. El Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social reglamentarán la forma de cotización al sistema integral de seguridad social de los trabajadores independientes y autónomos en servicios de reparto que mensualmente generen ingresos inferiores al salario mínimo diario.</i></p> <p><i>Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán generar los reportes respectivos de horas de servicio efectivo de los trabajadores y trabajadoras digitales a las entidades recaudadoras, acumuladas y calculadas en función del número de días o semanas de servicio efectivo, conforme a la norma respectiva. Esta información deberá ser entregada al trabajador digital en servicios de reparto al final de cada mes.</i></p> <p>Parágrafo 1. <i>La afiliación a los diferentes subsistemas de seguridad social se realizará mediante el diligenciamiento de</i></p>		<p>de ingresos que reciba el trabajador digital en servicios de reparto a través de la plataforma digital respectiva.</p> <p>El Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social reglamentará la forma de cotización al sistema integral de seguridad social de los trabajadores independientes y autónomos en servicios de reparto que mensualmente generen ingresos inferiores al salario mínimo diario. Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán generar los reportes respectivos de horas de servicio efectivo de los trabajadores y trabajadoras digitales a las entidades recaudadoras, acumuladas y calculadas en función del número de días o semanas de servicio efectivo, conforme a la norma respectiva. Esta información deberá ser entregada al trabajador digital</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>los reportes respectivos de horas de servicio efectivo de los trabajadores y trabajadoras digitales a las entidades recaudadoras, acumuladas y calculadas en función del número de días o semanas de servicio efectivo, conforme a la norma respectiva. Esta información deberá ser entregada al trabajador digital en servicios de reparto al final de cada mes.</p> <p>Parágrafo 1. La afiliación a los diferentes subsistemas de seguridad social se realizará mediante el diligenciamiento de los formularios que para tal efecto defina el gobierno nacional, los cuales podrán ser físicos o electrónicos, donde se deben señalar, como mínimo, los datos del</p>	<p><i>los formularios que para tal efecto defina el gobierno nacional, los cuales podrán ser físicos o electrónicos, donde se deben señalar, como mínimo, los datos del trabajador digital en servicios de reparto y la categoría de los riesgos de la actividad. Así mismo, el pago de los aportes a los subsistemas de pensiones, salud y riesgos laborales se realizará a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) o la herramienta que haga sus veces, que para este efecto defina el gobierno nacional.</i></p> <p>Parágrafo 2. <i>El control y seguimiento de la afiliación o vinculación y pagos al Sistema General de Seguridad Social de los trabajadores digitales en servicios de reparto estará a cargo de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), para lo cual deberá adecuar su operación.”</i></p>		<p>en servicios de reparto al final de cada mes.</p> <p>Parágrafo 1. La afiliación a los diferentes subsistemas de seguridad social se realizará mediante el diligenciamiento de los formularios que para tal efecto defina el gobierno nacional, los cuales podrán ser físicos o electrónicos, donde se deben señalar, como mínimo, los datos del trabajador digital en servicios de reparto y la categoría de los riesgos de la actividad. Así mismo, el pago de los aportes a los subsistemas de pensiones, salud y riesgos laborales se realizará a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) o la herramienta que haga sus veces, que para este efecto defina el gobierno nacional.</p> <p>Parágrafo 2. El control y seguimiento de la afiliación o vinculación y pagos al Sistema General de Seguridad Social de los trabajadores digitales en servicios de reparto estará a</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>trabajador digital en servicios de reparto y la categoría de los riesgos de la actividad. Así mismo, el pago de los aportes a los subsistemas de pensiones, salud y riesgos laborales se realizará a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) o la herramienta que haga sus veces, que para este efecto defina el gobierno nacional.</p> <p>Parágrafo 2. El control y seguimiento de la afiliación o vinculación y pagos al Sistema General de Seguridad Social de los trabajadores digitales en servicios de reparto estará a cargo de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), para lo cual deberá adecuar su operación.</p>			<p>cargo de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), para lo cual deberá adecuar su operación.</p>	
<p>Artículo 27: Sistema de registro de inscripción de empresas de</p>	<p>ARTÍCULO 62°: <i>Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</i></p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 31. Sistema de registro de inscripción de</p>	<p>Se acoge el texto del gobierno</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>plataformas digitales de reparto.</p> <p>Toda empresa de plataformas digitales de reparto tendrá que realizar su inscripción ante el Ministerio del Trabajo, con el objeto de informar trimestralmente el número de trabajadores y trabajadoras activos en la plataforma digital de reparto respectiva en la modalidad dependiente y subordinada o independiente y autónoma.</p> <p>Parágrafo. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y creará las herramientas técnicas y especializadas que requiera el Ministerio del Trabajo para el desarrollo del sistema de registro de inscripción. Esta coordinación</p>	<p>“SISTEMA DE REGISTRO DE INSCRIPCIÓN DE EMPRESAS DE PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO.</p> <p><i>Toda empresa de plataformas digitales de reparto tendrá que realizar su inscripción ante el Ministerio del Trabajo, con el objeto de informar trimestralmente el número de trabajadores y trabajadoras activos en la plataforma digital de reparto respectiva en la modalidad dependiente y subordinada o independiente y autónoma.</i></p> <p>Parágrafo. <i>El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y creará las herramientas técnicas y especializadas que requiera el Ministerio del Trabajo para el desarrollo del sistema de registro de inscripción. Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley.”</i></p>		<p>empresas de plataformas digitales de reparto.</p> <p>Toda empresa de plataformas digitales de reparto tendrá que realizar su inscripción ante el Ministerio del Trabajo, con el objeto de informar trimestralmente el número de trabajadores y trabajadoras activos en la plataforma digital de reparto respectiva en la modalidad dependiente y subordinada o independiente y autónoma.</p> <p>Parágrafo. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y creará las herramientas técnicas y especializadas que requiera el Ministerio del Trabajo para el desarrollo del sistema de registro de inscripción. Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley.</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley.				
<p>Artículo 28. Transparencia y utilización de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones. Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar a los trabajadores y trabajadoras digitales sobre:</p> <p>a. los sistemas automatizados de supervisión que se utilizan para hacer un seguimiento, supervisar o evaluar la ejecución del servicio prestado por los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto;</p> <p>b. los sistemas</p>	<p>ARTÍCULO 63°: <i>Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</i> “TRANSPARENCIA Y UTILIZACIÓN DE LOS SISTEMAS AUTOMATIZADOS DE SUPERVISIÓN Y TOMA DE DECISIONES. <i>Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar a los trabajadores y trabajadoras digitales sobre:</i></p> <p>a) <i>los sistemas automatizados de supervisión que se utilizan para hacer un seguimiento, supervisar o evaluar la ejecución del servicio prestado por los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto;</i></p> <p>b) <i>los sistemas automatizados que se utilicen para tomar o apoyar decisiones que afecten las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras digitales en</i></p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 32. Transparencia y utilización de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones. Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar a los trabajadores y trabajadoras digitales sobre:</p> <p>a. los sistemas automatizados de supervisión que se utilizan para hacer un seguimiento, supervisar o evaluar la ejecución del servicio prestado por los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto;</p> <p>b. los sistemas automatizados que se utilicen para tomar o apoyar decisiones que afecten las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de</p>	<p>Se acoge el texto del gobierno</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>automatizados que se utilicen para tomar o apoyar decisiones que afecten las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto, en particular su acceso a los pedidos, sus ingresos, su seguridad y salud en el trabajo durante la prestación de los servicios, su tiempo de trabajo efectivo, su promoción y su situación contractual, incluida la restricción, suspensión o cancelación de su cuenta en la plataforma digital de reparto.</p> <p>Las empresas de plataformas digitales de reparto entregarán esta información en un documento que podrá estar en formato</p>	<p><i>servicios de reparto, en particular su acceso a los pedidos, sus ingresos, su seguridad y salud en el trabajo durante la prestación de los servicios, su tiempo de trabajo efectivo, su promoción y su situación contractual, incluida la restricción, suspensión o cancelación de su cuenta en la plataforma digital de reparto.</i></p> <p><i>Las empresas de plataformas digitales 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.</i></p> <p><i>Las empresas de plataformas digitales de reparto solamente tratarán datos personales de los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto para finalidades que estén contempladas en la autorización</i></p>		<p>reparto, en particular su acceso a los pedidos, sus ingresos, su seguridad y salud en el trabajo durante la prestación de los servicios, su tiempo de trabajo efectivo, su promoción y su situación contractual, incluida la restricción, suspensión o cancelación de su cuenta en la plataforma digital de reparto.</p> <p>Las empresas de plataformas digitales 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.</p> <p>Las empresas de plataformas digitales de reparto solamente tratarán datos personales de los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto para finalidades que estén contempladas en la</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>electrónico en forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo. Las empresas de plataformas digitales de reparto solamente tratarán datos personales de los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto para finalidades que estén contempladas en la autorización de tratamiento de datos personales aceptada por el trabajador o trabajadora digital, la cual debe ser presentada por las empresas de plataformas digitales de reparto en forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo.</p>	<p><i>de tratamiento de datos personales aceptada por el trabajador o trabajadora digital, la cual debe ser presentada por las empresas de plataformas digitales de reparto en forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo."</i></p>		<p>autorización de tratamiento de datos personales aceptada por el trabajador o trabajadora digital, la cual debe ser presentada por las empresas de plataformas digitales de reparto en forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo.</p>	
<p>Artículo 29. Supervisión humana de los sistemas automatizados.</p>	<p>ARTÍCULO 64°: <i>Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</i></p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 33. Supervisión humana de los sistemas automatizados.</p>	<p>Se acoge el texto del gobierno</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>Las empresas de plataformas digitales 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.</p> <p>Los trabajadores y trabajadoras digitales de servicios de reparto tendrán derecho a solicitar revisión humana de cualquier decisión hecha o soportada por un sistema automatizado de toma de decisiones que impacte sus condiciones de prestación del servicio. Un trabajador o trabajadora digital en servicios de reparto, no podrá ser suspendido, restringido o cancelado de la plataforma o</p>	<p>“SUPERVISIÓN HUMANA DE LOS SISTEMAS AUTOMATIZADOS.</p> <p><i>Las empresas de plataformas digitales 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.</i></p> <p><i>Los trabajadores y trabajadoras digitales de servicios de reparto tendrán derecho a solicitar revisión humana de cualquier decisión hecha o soportada por un sistema automatizado de toma de decisiones que impacte sus condiciones de prestación del servicio. Un trabajador o trabajadora digital en servicios de reparto no podrá ser suspendido, restringido o cancelado de la plataforma o retenida su remuneración injustificadamente.</i></p> <p><i>Las empresas de plataformas digitales de reparto</i></p>		<p>Las empresas de plataformas digitales 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.</p> <p>Los trabajadores y trabajadoras digitales de servicios de reparto tendrán derecho a solicitar revisión humana de cualquier decisión hecha o soportada por un sistema automatizado de toma de decisiones que impacte sus condiciones de prestación del servicio. Un trabajador o trabajadora digital en servicios de reparto, no podrá ser suspendido, restringido o cancelado de la plataforma o retenida su remuneración injustificadamente.</p> <p>Las empresas de plataformas digitales de reparto</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>retenida su remuneración injustificadamente. Las empresas de plataformas digitales 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.</p>	<p><i>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.</i></p>		<p>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.</p>	
<p>No tiene equivalencia</p>	<p>ARTÍCULO 65°: <i>Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</i> <i>“Las disposiciones contenidas en este Título comenzarán a regir doce (12) meses después de que el Gobierno Nacional cumpla con las obligaciones de reglamentación e implementación señaladas en el presente Título.”</i></p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No se acoge el artículo.</p>	
<p>CONTRATO AGROPECUARIO</p>				

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>Artículo 30: 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, silvicultura, pesca u otras semejantes, de manera</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 48. Adiciónese el Capítulo VII al título III al Código Sustantivo del Trabajo que quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 103A Contrato Agropecuario. El contrato de trabajo agropecuario es una forma especial de contratación laboral en la cual una persona natural se obliga a realizar 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.</p> <p>Parágrafo 1. Se presumirá que se trata de un contrato de trabajo agropecuario cualquiera sea su duración la ejecución de tareas propias de la actividad</p>	<p>Artículo 34: 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, silvicultura, pesca u otras semejantes, de manera subordinada y a cambio de una remuneración.</p>	<p>Se acoge el texto del gobierno</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>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, reempaque, transporte, exposición, venta o transformación a través de cualquier proceso que modifique su estado natural.</p> <p>Parágrafo 1. La ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en</p>		<p>agropecuaria en toda la cadena de producción primaria y transformación.</p> <p>Parágrafo 2. 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.</p>	<p>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, reempaque, transporte, exposición, venta o transformación a través de cualquier proceso que modifique su estado natural.</p> <p>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</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Parágrafo 3. El trabajador y trabajadora agropecuaria que labore en actividades estacionales o de temporada, cíclicas o periódicas, tendrá derecho preferente para</p>		<p>Parágrafo 3. 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.</p> <p>Parágrafo 4. El contrato agropecuario podrá pactarse y pagarse en consideración a:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Unidad de tiempo: La que convengan las partes b. Por obra o tarea: es decir de acuerdo con parámetros específicos de ejecución de actividades. c. A destajo: es decir de acuerdo con factores de producción. 	<p>aplican las normas generales de este Código.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Parágrafo 4. Para efectos de este título, queda prohibida la vinculación de trabajadores agropecuarios mediante</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>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.</p> <p>Parágrafo 4. Para efectos de este título, queda prohibida la vinculación de trabajadores agropecuarios mediante empresas de servicios temporales y la tercerización laboral.</p>		<p>Se respetará el salario mínimo legal o el convencional fijado en pactos, convenciones colectivas y laudos arbitrales. Para la determinación del salario mínimo por hora, diario o semanal, se considerará la proporción en relación con el salario mínimo legal o convencional.</p>	<p>empresas de servicios temporales y la tercerización laboral.</p>	
<p>Artículo 31: Jornal Agropecuario. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>ARTÍCULO 133 A. JORNAL AGROPECUARIO. Créase la modalidad de jornal agropecuario para remunerar los contratos</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 49. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, el cual, quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 133 A. Jornal Agropecuario. Créase la modalidad de jornal agropecuario para remunerar los contratos agropecuarios. El trabajador o trabajadora podrá acordar</p>	<p>Artículo 35: Jornal Agropecuario. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>ARTÍCULO 133 A. JORNAL AGROPECUARIO. Créase la modalidad de jornal agropecuario para remunerar los contratos agropecuarios.</p>	<p>No se recoge el texto propuesto en el PL 256 de 2023C teniendo en cuenta el concepto enviado por ASOCAJAS en virtud del cual se indica que: <i>"...el pago directo del aporte del 4% por concepto del subsidio familiar</i></p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>agropecuarios. El trabajador o trabajadora podrá acordar con el empleador el pago del salario y en general de la totalidad de derechos y obligaciones derivados de la modalidad aquí descrita, el cual se reconocerá en los periodos de pago pactados entre las partes bajo la modalidad de un jornal rural, que además de retribuir el trabajo diario ordinario, compensará el valor de la totalidad de prestaciones sociales y beneficios legales a que tenga derecho el trabajador agropecuario, tales como primas, auxilios y subsidios, sin incluir las vacaciones.</p> <p>El trabajador o trabajadora agropecuario disfrutará de vacaciones en los términos previstos en el Capítulo IV del Título</p>		<p>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, cesantías, auxilios y subsidios, sin incluir las vacaciones.</p> <p>El trabajador o trabajadora agropecuario disfrutará de vacaciones en los términos previstos en el Capítulo IV del Título VII del Código Sustantivo del Trabajo, o las normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen y,</p>	<p>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.</p> <p>El trabajador o trabajadora agropecuario disfrutará de vacaciones en los términos previstos en el Capítulo IV del Título VII del Código Sustantivo del Trabajo, o las normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen y, cuando resulte procedente, a la indemnización por despido</p>	<p><i>al trabajador, rompe el esquema de la compensación familiar como prestación social, al tiempo que genera una vulneración de los derechos laborales de los trabajadores, en tanto se consolida una nítida regresividad que desmejora la situación de los empleados del campo, por ende inconstitucional... Por consiguiente... de aceptarse que el empleador pague de manera directa el subsidio familiar, constituye un precedente peligroso para la existencia misma</i></p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>VII del Código Sustantivo del Trabajo, o las normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen y, cuando resulte procedente, a la indemnización por despido sin justa causa, la cual se liquidará de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>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.</p> <p>Parágrafo 2. Esta modalidad requiere pacto expreso entre las partes. El trabajo suplementario no está incluido dentro del jornal agropecuario.</p>		<p>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.</p> <p>Parágrafo 1. En ningún caso el jornal diario agropecuario será inferior al salario mínimo legal vigente o al pactado en convención colectiva, 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. Para la determinación del salario mínimo por hora, diario o semanal, se considerará la proporción en relación con el salario mínimo legal.</p> <p>Parágrafo 2. El trabajo suplementario no está</p>	<p>sin justa causa, la cual se liquidará de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>Parágrafo 1. En ningún caso el jornal diario agropecuario será inferior al salario mínimo diario legal vigente o al pactado en convención colectiva sectorial <u>más el tiempo de descanso que no podrá ser inferior al veinte por ciento (20%) de dicha cuantía y</u> el factor prestacional que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.</p> <p>Parágrafo 2. Esta modalidad requiere pacto expreso entre las partes. El trabajo suplementario no está incluido dentro del jornal agropecuario.</p> <p>Parágrafo 3. La afiliación y cotización de las personas con contrato de trabajo agropecuario que devenguen un jornal agropecuario será</p>	<p><i>del Sistema, puesto que impediría la generación de la “compensación” y de contera, el desfinanciamient o del mismo, con impacto directo en los trabajadores beneficiarios que son aquellos de menores ingresos.”</i></p> <p>A su vez, atendiendo a las solicitudes de organizaciones del sector agropecuario se realizan ajustes a la forma en que se calcula el jornal agropecuario teniendo con el fin de garantizar que las personas trabajadoras efectivamente</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>Parágrafo 3. 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 incluyendo el aporte de subsidio familiar sobre el jornal agropecuario devengado sin incluir el factor prestacional del 30%.</p>		<p>incluido dentro del jornal agropecuario</p> <p>Parágrafo 3. Esta modalidad requiere pacto expreso entre las partes.</p> <p>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 de acuerdo con el tiempo laborado, en horas, días o semanas sin incluir el factor prestacional del 30% y tampoco el 4% por concepto de subsidio familiar</p>	<p>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 incluyendo el aporte de subsidio familiar sobre el jornal agropecuario devengado sin incluir el factor prestacional del 30%.</p>	<p>devenguen un salario mínimo legal si laboran más de 27 semanas al año, así, en Colombia en el año 2023, de acuerdo al calendario gregoriano y las festividades declaradas en nuestro marco institucional, se tiene un total de 52 domingos y 20 días festivos al año.</p> <p>En ese sentido, la propuesta de jornal agropecuario busca ajustar en dinero, los días que están establecidos como de descanso en Colombia tomando como</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
				referencia que en promedio por mes se descansan 6 días al mes en nuestro país. Lo que representa el 20% del salario mínimo diario con necesidad de ajuste al jornal.
<p>Artículo 32: Garantías para la vivienda del trabajador y trabajadora rural que reside en el lugar de trabajo y su familia.</p> <p>Se garantizan los siguientes derechos especiales para el trabajador y la trabajadora rural que habita en el predio de explotación con su familia, en el marco de las posibilidades reales de la zona rural:</p> <p>1. El empleador que requiera que el trabajador o trabajadora rural viva en su predio, deberá</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 36: Garantías para la vivienda del trabajador y trabajadora rural que reside en el lugar de trabajo y su familia.</p> <p>Se garantizan los siguientes derechos especiales para el trabajador y la trabajadora rural que habita en el predio de explotación con su familia, en el marco de las posibilidades reales de la zona rural:</p> <p>1. El empleador que requiera que el trabajador o trabajadora rural viva en su predio, deberá garantizarle</p>	<p>Se acoge el texto propuesto por el gobierno</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>garantizarle condiciones locativas mínimas.</p> <p>2. El empleador tendrá a su cargo las reparaciones necesarias y las locativas cuando estas se deriven de una fuerza mayor o caso fortuito.</p> <p>3. El empleador mantendrá en el lugar de trabajo un botiquín de primeros auxilios y extintor, con el fin de atender las emergencias que se presenten en sus instalaciones, de conformidad con la reglamentación vigente al respecto.</p> <p>Parágrafo. El Gobierno Nacional por medio del Ministerio de Trabajo implementará el Plan Progresivo de Protección Social y de Garantías de Derechos de los</p>			<p>condiciones locativas mínimas.</p> <p>2. El empleador tendrá a su cargo las reparaciones necesarias y las locativas cuando estas se deriven de una fuerza mayor o caso fortuito.</p> <p>3. El empleador mantendrá en el lugar de trabajo un botiquín de primeros auxilios y extintor, con el fin de atender las emergencias que se presenten en sus instalaciones, de conformidad con la reglamentación vigente al respecto.</p> <p>Parágrafo. 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</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
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.			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.	
<p>Artículo 33: Programa de formación para el trabajo rural.</p> <p>El Ministerio del Trabajo a través del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, en articulación con los Ministerios de Educación Nacional, y el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, diseñarán, formularán e implementarán un programa de formación para el trabajo rural que permita evaluar, acreditar, legitimar, reconocer, homologar y certificar los saberes y conocimientos</p>	No tiene equivalencia	No tiene equivalencia	<p>Artículo 37: Programa de formación para el trabajo rural.</p> <p>El Ministerio del Trabajo a través del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, en articulación con los Ministerios de Educación Nacional, y el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, diseñarán, formularán e implementarán un programa de formación para el trabajo rural que permita evaluar, acreditar, legitimar, reconocer, homologar y certificar los saberes y conocimientos empíricos ancestrales y en actividades</p>	Se acoge el texto propuesto por el gobierno

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>empíricos ancestrales y en actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silvicultura, pesca u otras semejantes. Parágrafo. Las entidades citadas en el presente artículo reglamentarán la vinculación laboral de las personas a quienes se les haya certificado los saberes y conocimientos empíricos, en la ejecución de todo proyecto productivo que desarrolle el Gobierno Nacional o las Entidades Territoriales.</p>			<p>pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silvicultura, pesca u otras semejantes. Parágrafo. Las entidades citadas en el presente artículo reglamentarán la vinculación laboral de las personas a quienes se les haya certificado los saberes y conocimientos empíricos, en la ejecución de todo proyecto productivo que desarrolle el Gobierno Nacional o las Entidades Territoriales.</p>	
<p>Artículo 34. Trabajo Familiar y Comunitario. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así: ARTÍCULO 103B. TRABAJO FAMILIAR Y COMUNITARIO. Es considerado trabajo familiar o comunitario aquel que se</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 38. Trabajo Familiar y Comunitario. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así: ARTÍCULO 103B. TRABAJO FAMILIAR Y COMUNITARIO. Es considerado trabajo familiar o comunitario aquel que se desarrolla, con o sin promesa de</p>	<p>Se acoge el texto propuesto por el gobierno</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>desarrolla, con o sin promesa de remuneración, con el objetivo de obtener medios para la subsistencia y la reproducción de la vida familiar o comunitaria.</p> <p>Con el fin de promover su permanencia y la garantía de los derechos de quienes lo ejercen, este tipo de trabajo contará con especial protección de las autoridades. También será reconocido bajo este mismo criterio, el trabajo de las poblaciones pescadoras y anfibias que desarrollan tareas dirigidas a asegurar la subsistencia de sus comunidades.</p> <p>Son consideradas actividades del trabajo familiar y comunitario, entre otras, las mingas, el trabajo en acueductos comunitarios, el mantenimiento de edificios, redes eléctricas,</p>			<p>remuneración, con el objetivo de obtener medios para la subsistencia y la reproducción de la vida familiar o comunitaria.</p> <p>Con el fin de promover su permanencia y la garantía de los derechos de quienes lo ejercen, este tipo de trabajo contará con especial protección de las autoridades. También será reconocido bajo este mismo criterio, el trabajo de las poblaciones pescadoras y anfibias que desarrollan tareas dirigidas a asegurar la subsistencia de sus comunidades.</p> <p><u>En todo caso se reconocerá la existencia de trabajo de cuidado remunerado cuando concurren los elementos que determinen la existencia de una relación laboral.</u></p> <p>Son consideradas actividades del trabajo familiar y comunitario, entre otras, las mingas, el trabajo en</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>calles, caminos y el cuidado de cultivos y animales destinados al consumo de las familias o comunidades.</p> <p>Queda prohibida cualquier forma de explotación, discriminación o abuso en el ejercicio de este tipo de trabajo. Los inspectores de trabajo verificarán que las actividades se desarrollen en condiciones de dignidad.</p> <p>Parágrafo 1. En aquellos casos en que el trabajo familiar sea esencialmente subordinado y se desarrolle por más de quince (15) horas a la semana, le serán aplicadas las reglas del contrato de trabajo o del contrato agropecuario, según corresponda. La retribución pactada no podrá ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente y deberá</p>			<p>acueductos comunitarios, el mantenimiento de edificios, redes eléctricas, calles, caminos y el cuidado de cultivos y animales destinados al consumo de las familias o comunidades.</p> <p>Queda prohibida cualquier forma de explotación, discriminación o abuso en el ejercicio de este tipo de trabajo. Los inspectores de trabajo verificarán que las actividades se desarrollen en condiciones de dignidad.</p> <p>Parágrafo 1. En aquellos casos en que el trabajo familiar sea esencialmente subordinado y se desarrolle por más de quince (15) horas a la semana, le serán aplicadas las reglas del contrato de trabajo o del contrato agropecuario, según corresponda. La retribución pactada no podrá ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente y deberá contar con todas las garantías salariales y prestacionales.</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>contar con todas las garantías salariales y prestacionales.</p> <p>Parágrafo 2. El trabajo familiar, comunitario, campesino, solidario y popular deberá contar con acceso a seguridad social integral en Salud, Protección Social Integral para la Vejez y Riesgos Laborales. El gobierno nacional reglamentará las condiciones de acceso y permanencia de esta población.</p>			<p>Parágrafo 2. El trabajo familiar, comunitario, campesino, solidario y popular deberá contar con acceso a seguridad social integral en Salud, Protección Social Integral para la Vejez y Riesgos Laborales. El gobierno nacional reglamentará las condiciones de acceso y permanencia de esta población.</p>	
<p>Artículo 35: Protección al Trabajo femenino rural y campesino. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>Artículo 103C. Protección al trabajo femenino rural y campesino. El trabajo de la mujer rural y campesina será especialmente protegido, y se deberá reconocer la dimensión</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 39: Protección al Trabajo femenino rural y campesino. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>Artículo 103C. Protección al trabajo femenino rural y campesino. El trabajo de la mujer rural y campesina será especialmente protegido, y se deberá reconocer la dimensión productiva, social y comunitaria de su trabajo.</p>	<p>Se acoge el texto propuesto por el gobierno</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>productiva, social y comunitaria de su trabajo. Deberán ser remuneradas por el trabajo que realizan en la preparación de alimentos, el cuidado de animales y de cultivos, y las demás que desarrollen de manera subordinada, en relación con sus empleadores.</p> <p>El Ministerio del Trabajo reglamentará la forma en que la mujer rural y campesina accederá al sistema de seguridad social integral cuando no lo hagan de manera contributiva. Para ello deberá reconocer los riesgos ocupacionales a los que se encuentran expuestas, teniendo en cuenta sus particularidades biológicas y sociales, y las múltiples jornadas de trabajo, incluyendo aquellas relacionadas con el cuidado de familias,</p>			<p>Deberán ser remuneradas por el trabajo que realizan en la preparación de alimentos, el cuidado de animales y de cultivos, y las demás que desarrollen de manera subordinada, en relación con sus empleadores.</p> <p>El Ministerio del Trabajo reglamentará la forma en que la mujer rural y campesina accederá al sistema de seguridad social integral cuando no lo hagan de manera contributiva. Para ello deberá reconocer los riesgos ocupacionales a los que se encuentran expuestas, teniendo en cuenta sus particularidades biológicas y sociales, y las múltiples jornadas de trabajo, incluyendo aquellas relacionadas con el cuidado de familias, personas enfermas, personas con discapacidad y otras.</p> <p>El gobierno nacional y los empleadores velarán por</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>personas enfermas, personas con discapacidad y otras. El gobierno nacional y los empleadores velarán por eliminar cualquier forma de discriminación o explotación.</p>			<p>eliminar cualquier forma de discriminación o explotación.</p>	
FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO				
<p>Artículo 36: Formalización del Trabajo Doméstico Remunerado. En cumplimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, los trabajadores y las trabajadoras del servicio doméstico deben ser vinculadas mediante contrato de trabajo escrito, contratación que será estipulada de conformidad con las normas laborales existentes y depositada en el Ministerio de Trabajo para el seguimiento a la formalización, así como</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 40: Formalización del Trabajo Doméstico Remunerado. En cumplimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT, los trabajadores y las trabajadoras del servicio doméstico deben ser vinculadas mediante contrato de trabajo escrito, contratación que será estipulada de conformidad con las normas laborales existentes y depositada en el Ministerio de Trabajo para el seguimiento a la formalización, así como las novedades relativas a trabajo suplementario. Los efectos del depósito son de publicidad</p>	<p>Se acoge el texto propuesto por el gobierno</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>las novedades relativas a trabajo suplementario. Los efectos del depósito son de publicidad y en ningún caso son requisito para la validez del contrato de trabajo. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en el término de doce (12) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, desarrollará un sistema de información para dicho registro, conforme a la reglamentación que el Ministerio del Trabajo expida para tal efecto. La Subcomisión de Seguimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, será de carácter</p>			<p>y en ningún caso son requisito para la validez del contrato de trabajo. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en el término de doce (12) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, desarrollará un sistema de información para dicho registro, conforme a la reglamentación que el Ministerio del Trabajo expida para tal efecto. La Subcomisión de Seguimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT, de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, será de carácter permanente, contará con la presencia de las organizaciones de trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico más representativas y dará seguimiento a lo normado en este artículo, y se discutirán y promoverán acciones</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>permanente, contará con la presencia de las organizaciones de trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico más representativas y dará seguimiento a lo normado en este artículo, y se discutirán y promoverán acciones favorables a la formalización laboral.</p>			<p>favorables a la formalización laboral.</p>	
MEDIDAS DE FORMALIZACIÓN Y APORTES EN SEGURIDAD SOCIAL				
<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 3. Sistema de Afiliación Transaccional y Ventanilla Única para Trámites Laborales. El Sistema de Afiliación Transaccional se utilizará como un mecanismo ágil de registro, afiliación, pagos y gestión de procesos en tiempo real para la gestión de la seguridad social, la formalización y los derechos laborales de los trabajadores dependientes e independientes.</p> <p>Parágrafo 1º: El Sistema de Afiliación Transaccional se</p>	<p>No se acoge el artículo propuesto</p>	<p>La disposición propuesta se encuentra recogida en lo dispuesto en el numeral 2 artículo 57 del proyecto de Ley 166 de 2023C</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		<p>integrará con el Registro Único de Afiliados al Sistema de Registro Único establecido en el artículo 15 de la Ley 797 de 2003.</p> <p>Parágrafo 2º: Para el registro de empleadores, el Sistema de Afiliación Transaccional será interoperable con la Ventanilla Única Empresarial</p> <p>Parágrafo 3 º. El Gobierno Nacional diseñará y pondrá en marcha un programa de reducción de trámites que permita la vinculación de trabajadores a través de instrumentos tecnológicos y la vinculación a la seguridad social a través de una Ventanilla Única para Trámites Laborales que deberá entrar en funcionamiento durante el año siguiente a la entrada en vigencia de la presente ley. La Ventanilla referida en el presente artículo reunirá la</p>		

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		<p>totalidad de los trámites necesarios para la vinculación o formalización de los trabajadores, incluyendo los relacionados con el pago de aportes a seguridad social, cesantías y parafiscales para trabajadores a tiempo parcial.</p>		
<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 4. Obligación de Registro. Los empleadores y trabajadores que tengan una relación laboral, independientemente de su modalidad o duración, así como los independientes por cuenta propia, con contratos de prestación de servicios u otros tipos de contratos, deberán registrarse como usuarios ante el Sistema de Afiliación Transaccional a través de los canales telefónicos, electrónicos y/o físicos que el Ministerio de Salud y Protección Social y el Ministerio del Trabajo dispongan para tal efecto.</p>	<p>No se acoge el artículo propuesto</p>	<p>La disposición propuesta se encuentra recogida en lo dispuesto en el numeral 2 artículo 57 del proyecto de Ley 166 de 2023C</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		<p>Parágrafo 1º: En todo caso, serán los trabajadores quienes elijan las entidades de afiliación al sistema integral de seguridad social, a excepción de la aseguradora de riesgos laborales y de la Caja de Compensación Familiar, que serán elegidas por el empleador.</p> <p>Parágrafo 2º: Los contratantes podrán registrarse en el Sistema de Afiliación, a efectos de la verificación a la que se refiere el artículo 108 del Estatuto Tributario.</p> <p>Parágrafo 3º: El Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social reglamentarán el registro de novedades y reporte de nuevas relaciones laborales en el Sistema de Afiliación Transaccional.</p> <p>Parágrafo 4º: El Gobierno Nacional por medio del</p>		

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		<p>Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social, en coordinación con los entes territoriales, garantizarán los mecanismos para el acceso en todo el territorio nacional a través de los canales telefónicos, electrónicos y/o físicos para el registro de usuarios ante el Sistema de Afiliación Transaccional. De igual manera, en el plazo máximo de 6 meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, las entidades del orden nacional y territorial deberán implementar un plan progresivo de registro en las zonas rurales, para lo cual podrán realizar jornadas masivas y generales de registro.</p>		
No tiene equivalencia	No tiene equivalencia	<p>Artículo 5. Funcionalidades del Sistema de Afiliación Transaccional. El Sistema de Afiliación Transaccional será un mecanismo ágil de</p>	No se acoge el artículo propuesto	La disposición propuesta se encuentra recogida en lo dispuesto en el numeral 2 artículo

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		<p>gestión de las relaciones laborales que facilitará el acceso a la formalización y tendrá las siguientes funcionalidades mínimas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La afiliación en tiempo real a los Sistemas de Seguridad Social Integral y al Sistema de Subsidio Familiar de trabajadores y empleadores, a través de un único procedimiento. 2. El reporte de novedades y retiros en tiempo real a los Sistemas de Seguridad Social Integral y el Sistema de Subsidio Familiar. 3. La liquidación y recaudo de aportes y transacciones que puedan realizar los diferentes actores, según sus competencias y niveles de acceso para los Sistemas de Seguridad Social Integral y el Sistema de Subsidio Familiar. 		<p>57 del proyecto de Ley 166 de 2023C</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		<p>4. La realización de trámites y procedimientos con las distintas entidades prestadoras de servicios del Sistema General de Seguridad Social y el Sistema de Subsidio Familiar, a través de formularios y procedimientos únicos.</p> <p>5. Orientar sobre la liquidación del valor que el empleador deberá pagar por concepto de salario, auxilio de transporte y factor prestacional.</p> <p>6. Informar a los trabajadores sobre los derechos y beneficios con los que cuentan en su condición de trabajadores formales.</p> <p>Parágrafo: El Gobierno nacional reglamentará la aplicación del Sistema de Afiliación Transaccional para contratos de prestación de servicios y sus respectivos contratantes, a efectos de la verificación a la que se</p>		

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		refiere el artículo 108 del Estatuto Tributario.		
No tiene equivalencia	No tiene equivalencia	<p>Artículo 6. Formularios y Trámites Únicos. Los Ministerios del Trabajo y de Salud y Protección Social reglamentarán formularios y trámites únicos para procedimientos comunes entre las diferentes entidades de los Sistemas Generales de Seguridad Social en Salud, Pensiones y Riesgos Laborales, que serán de obligatorio cumplimiento por parte de los prestadores de los diferentes sistemas. A tal efecto se pondrá en marcha la Ventanilla Única para Trámites Laborales.</p> <p>Parágrafo: Los procedimientos y formularios únicos podrán ser diligenciados de manera centralizada, a través del Sistema de Afiliación Transaccional. La estandarización de trámites deberá regular, como</p>	No se acoge el artículo propuesto	La disposición propuesta está en contra de los elementos de principio de unidad de materia

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		<p>mínimo, los siguientes aspectos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Información y documentos anexos que las entidades del Sistema de Seguridad Social Integral o el Subsidio Familiar podrán solicitar tanto a trabajadores, como empleadores, en los términos del artículo 9º del Decreto 19 de 2012. 2. Tiempos de respuesta y etapas del procedimiento. 		
		<p>Artículo 7. Pago Mensual del Auxilio de Cesantías. A partir de la vigencia de la ley, los empleadores podrán optar por pagar ante los respectivos fondos de pensiones y cesantías las cesantías de forma mensual vencida, por la mensualidad o por fracción correspondiente.</p>	No se acoge el artículo	La disposición desnaturaliza la finalidad de las cesantías y resulta regresiva para las y los trabajadores.
Artículo 37. Medidas de formalización y aportes	No tiene equivalencia	No tiene equivalencia	Artículo 41. Medidas de formalización y aportes a la	Se acoge el texto de gobierno

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>a la Seguridad Social en Micronegocios.</p> <p>Los micronegocios podrán realizar pagos a la seguridad social a tiempo parcial, que en todo caso deberán computarse en semanas finalizando cada mes. El gobierno nacional priorizará y protegerá a los sectores de hotelería, restaurantes, bares, y agricultura.</p> <p>Para el acceso de este medio de cotización a tiempo parcial, el micronegocio deberá formalizar su existencia y representación legal realizando su inscripción ante la Cámara de Comercio de su respectivo municipio, creando libros de contabilidad en los que registre ingresos y gastos, y creando un registro interno con los contratos laborales suscritos.</p> <p>Parágrafo 1. Se entenderá por</p>			<p>Seguridad Social en Micronegocios.</p> <p>Los micronegocios podrán realizar pagos a la seguridad social a tiempo parcial, que en todo caso deberán computarse en semanas finalizando cada mes. El gobierno nacional priorizará y protegerá a los sectores de hotelería, restaurantes, bares, y agricultura.</p> <p>Para el acceso de este medio de cotización a tiempo parcial, el micronegocio deberá formalizar su existencia y representación legal realizando su inscripción ante la Cámara de Comercio de su respectivo municipio, creando libros de contabilidad en los que registre ingresos y gastos, y creando un registro interno con los contratos laborales suscritos.</p> <p>Parágrafo 1. Se entenderá por micronegocio aquella empresa unipersonal, familiar, comunitaria o asociativa que tenga en su nómina hasta nueve (9) trabajadores o</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>micronegocio aquella empresa unipersonal, familiar, comunitaria o asociativa que tenga en su nómina hasta nueve (9) trabajadores o trabajadoras sobre los cuales realice cotizaciones a la seguridad social en el marco de contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades.</p> <p>Parágrafo 2. En ningún caso se utilizará la cotización a tiempo parcial cuando el desarrollo de actividades laborales corresponda a contratación laboral a tiempo completo. Las medidas adoptadas en el presente artículo serán objeto de inspección, vigilancia y control de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal.</p> <p>Parágrafo 3. El gobierno nacional reglamentará el programa de incentivos para el acceso a créditos</p>			<p>trabajadoras sobre los cuales realice cotizaciones a la seguridad social en el marco de contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades.</p> <p>Parágrafo 2. En ningún caso se utilizará la cotización a tiempo parcial cuando el desarrollo de actividades laborales corresponda a contratación laboral a tiempo completo. Las medidas adoptadas en el presente artículo serán objeto de inspección, vigilancia y control de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal.</p> <p>Parágrafo 3. El gobierno nacional reglamentará el programa de incentivos para el acceso a créditos de los micronegocios que demuestren el pago a seguridad social de sus trabajadores y trabajadoras en periodo superior a seis (6) meses. El Ministerio del Trabajo deberá revisar cada dos (2) años, la priorización de sectores previo estudio y</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
de los micronegocios que demuestren el pago a seguridad social de sus trabajadores y trabajadoras en periodo superior a seis (6) meses. El Ministerio del Trabajo deberá revisar cada dos (2) años, la priorización de sectores previo estudio y caracterización de los más vulnerables conforme a las estadísticas del DANE.			caracterización de los más vulnerables conforme a las estadísticas del DANE.	
<p>Artículo 38. Actividades Complementarias del Sector Portuario, Transportador o de Abastos.</p> <p>Se entienden como actividades complementarias del sector portuario transportador o de abastos, las que realizan coteros, carperos, braceros y otros similares, que contribuyen al desarrollo y a la productividad de los encadenamientos</p>	No tiene equivalente	No tiene equivalente	<p>Se Elimina el artículo Artículo 38. Actividades Complementarias del Sector Portuario, Transportador o de Abastos.</p> <p>Se entienden como actividades complementarias del sector portuario transportador o de abastos, las que realizan coteros, carperos, braceros y otros similares, que contribuyen al desarrollo y a la productividad de los encadenamientos productivos del sector</p>	Se propone eliminar el artículo con el fin de garantizar la formalización laboral efectiva de las y los trabajadores del sector portuario teniendo en cuenta que la redacción propuesta en el artículo 38 vulnera el artículo 53 de la Constitución ya

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>productivos del sector portuario, de abastos y del sector transportador. Los trabajadores y trabajadoras que realicen actividades complementarias del sector portuario, transportador o de abastos y ejecuten dichas actividades bajo continuada dependencia y subordinación deberán vincularse mediante contrato de trabajo con la entidad o persona que los contrate y quién ejerza la subordinación frente a ellos.</p> <p>Los trabajadores y trabajadoras que realicen actividades complementarias del sector portuario transportador o de abastos y ejecuten dichas actividades con autonomía e independencia, en beneficio de varias personas y bajo</p>			<p>portuario, de abastos y del sector transportador. Los trabajadores y trabajadoras que realicen actividades complementarias del sector portuario, transportador o de abastos y ejecuten dichas actividades bajo continuada dependencia y subordinación deberán vincularse mediante contrato de trabajo con la entidad o persona que los contrate y quién ejerza la subordinación frente a ellos.</p> <p>Los trabajadores y trabajadoras que realicen actividades complementarias del sector portuario transportador o de abastos y ejecuten dichas actividades con autonomía e independencia, en beneficio de varias personas y bajo diferentes vinculaciones, recibirán el tratamiento de trabajadores autónomos y deberán afiliarse al Sistema de Seguridad Social en Pensión y Riesgos Laborales cotizando sobre el 40% de</p>	<p>que, a la luz de la Ley 1 de 1991, las actividades que desarrollan los cotereros, carperos, braceros y otros similares y conexos no son profesiones liberales, ni actividades complementarias y mucho menos labores extrañas a las actividades normales de los operadores portuarios; por el contrario, son parte del objeto social de los operadores portuarios, lo que los mismos empresarios denominan el <i>core bussines</i>, en consecuencia, la denominación de actividad complementaria</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>diferentes vinculaciones, recibirán el tratamiento de trabajadores autónomos y deberán afiliarse al Sistema de Seguridad Social en Pensión y Riesgos Laborales cotizando sobre el 40% de sus ingresos. Cuando los ingresos mensuales sean iguales o superiores a un salario mínimo legal mensual legal vigente, deberán cotizar también a la seguridad social en salud. En el caso de la cotización al Sistema de Seguridad Social en Riesgos Laborales esta correrá por cuenta de la central portuaria o de abastos que sea la beneficiaria principal de sus servicios, con independencia de los acuerdos a que estas puedan llegar con las empresas transportadoras.</p>			<p>sus ingresos. Cuando los ingresos mensuales sean iguales o superiores a un salario mínimo legal mensual legal vigente, deberán cotizar también a la seguridad social en salud. En el caso de la cotización al Sistema de Seguridad Social en Riesgos Laborales esta correrá por cuenta de la central portuaria o de abastos que sea la beneficiaria principal de sus servicios, con independencia de los acuerdos a que estas puedan llegar con las empresas transportadoras.</p>	<p>es una violación a la primacía de la realidad.</p>
<p>Artículo 39: Trabajadores Migrantes.</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 45. Vinculación de extranjeros. Cuando se</p>	<p>Artículo 42: Trabajadores Migrantes.</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>El estatus migratorio no será impedimento para la exigencia de las garantías laborales y de seguridad social. Las personas trabajadoras extranjeras sin consideración de su situación migratoria en el país gozarán de las mismas garantías laborales concedidas a las nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la ley. Una vez iniciado el contrato de trabajo, se deberá facilitar la regularidad migratoria de la persona trabajadora, para lo cual el Ministerio de Relaciones Exteriores reglamentará el proceso correspondiente.</p>		<p>trate de la vinculación de un extranjero a través de contrato de trabajo o de prestación de servicios, el respectivo empleador o contratante suministrará a la Unidad Administrativa Especial Migración Colombia la información requerida por ella en relación con dicha vinculación. Dicha entidad comunicará al Ministerio del Trabajo la información reportada por los empleadores o contratantes, para los fines pertinentes, según la reglamentación que se emita sobre la materia.</p>	<p>El estatus migratorio no será impedimento para la exigencia de las garantías laborales y de seguridad social. Las personas trabajadoras extranjeras sin consideración de su situación migratoria en el país gozarán de las mismas garantías laborales concedidas a las nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la ley. Una vez iniciado suscrito el contrato de trabajo, se deberá facilitar la regularidad migratoria de la persona trabajadora, para lo cual el Ministerio de Relaciones Exteriores reglamentará el proceso correspondiente.</p>	
<p>Artículo 40: Puestos de trabajo en atención a emergencias y forestación Las entidades que formulen e implementen políticas y programas de atención a emergencias y</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 43: Puestos de trabajo en atención a emergencias y forestación Las entidades que formulen e implementen políticas y programas de atención a emergencias y forestación, deberán contar con un</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
forestación, deberán contar con un mínimo del 50% de los puestos de trabajo que se requieran cubiertos por personal de la región, víctimas del conflicto armado o residentes en municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial -PDET o Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado -ZOMAC, o las figuras que los reemplacen.			mínimo del 50% de los puestos de trabajo que se requieran cubiertos por personal de la región, víctimas del conflicto armado o residentes en municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial -PDET o Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado -ZOMAC, o las figuras que los reemplacen.	
No tiene equivalencia	ARTÍCULO 49°. <i>Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</i> “UNIDAD DE TRABAJO ESPECIAL. <i>Créese la unidad de trabajo especial (UTE), como un mecanismo de aportes al sistema de seguridad social, destinado a cubrir los riesgos de vejez a través del sistema general de pensiones, los riesgos de salud que se derivan de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, para ser aprovechada únicamente por los trabajadores, contratistas y</i>	No tiene equivalencia	No se acoge el artículo	Constituye una disposición propia de una política pública y no de una reforma laboral.

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>trabajadores independientes, que generen ingresos salariales inferiores a un (1) SMMLV, porque no trabajan durante todo el mes con la intensidad de dedicación que se contempla para dicha remuneración.</i></p> <p>Parágrafo 1: <i>Ningún trabajador vinculado a través de contrato de trabajo o relación de carácter reglamentario podrá ser desmejorado en las condiciones de remuneración o aportes que ostente al momento de entrada en vigencia de la presente ley.</i></p> <p>Parágrafo 2: <i>Para el caso de trabajadores que cuenten con contrato de trabajo, los aportes correspondientes a la UTE serán realizados de manera directa por el empleador. Igualmente será la contratante del independiente en los casos que los ingresos del independiente sean inferiores al mínimo y no acredite este último estar afiliado a la seguridad social, cotizando por valor igual o superior al salario mínimo mensual legal vigente.</i></p>			

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p>Parágrafo 3: El Gobierno Nacional reglamentará el sistema de recaudo de aportes al sistema de seguridad social, de forma tal que éste permita realizar cotizaciones correspondientes a la Unidad de Trabajo Especial – UTE, realizando aportes por períodos inferiores a un mes y/o inferiores a un (1) SMMLV.”</p>			
<p>No tiene equivalencia</p>	<p>ARTÍCULO 50°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>“DEL COMPONENTE DE SALUD. El derecho a la salud es un derecho fundamental, por lo anterior, todos los riesgos de salud que no se deriven de accidentes de trabajo o enfermedades laborales, estarán cubiertos por el sistema general de salud. El trabajador dependiente e independiente no perderá su calidad de beneficiario del régimen subsidiado por las cotizaciones efectuadas a través de las UTE.”</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No se acoge el artículo</p>	<p>La disposición vulnera el principio de unidad de materia.</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
No tiene equivalencia	<p>ARTÍCULO 51°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>“DEL COMPONENTE DE PENSIÓN DE VEJEZ. Los aportes realizados a través de las UTE que correspondan al subsistema de pensiones le permitirán al aportante contar con un ahorro que, eventualmente, le permita el acceso a una pensión de vejez, invalidez o sobrevivencia, de conformidad con lo establecido por el sistema pensional.</p> <p>Parágrafo 1: Los aportes a pensión a través de las UTE serán realizados de manera obligatoria en Colpensiones.</p> <p>Parágrafo 2: Los contratantes estarán obligados a velar por la afiliación al sistema de seguridad social y porque se haga el pago efectivo de las cotizaciones a favor del trabajador independiente.</p> <p>Parágrafo 3: Los contratantes realizarán los aportes a pensión a favor de los trabajadores</p>	No tiene equivalencia	No se acoge el artículo.	La disposición vulnera el principio de unidad de materia.

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>dependientes o independientes en las cuentas que Colpensiones autoricen para tal fin, para lo cual se deberá facilitar al contratante dicho pago en una cuenta de Colpensiones en la que solo se requiera el nombre completo y cédula de trabajador dependiente o independiente, según el caso.</i></p> <p>Parágrafo 4: <i>Para efectos de los aportes a pensión, el contratante podrá hacer los respectivos descuentos legales al trabajador dependiente e independiente, sin requerir autorización alguna.</i></p> <p>Parágrafo 5: <i>El contratante está obligado a entregar la constancia de los respectivos aportes realizados al trabajador dependiente o independiente.</i></p> <p>Parágrafo 6: <i>Dentro de los treinta (30) días siguientes a la promulgación de la presente ley, Colpensiones deberá reglamentar internamente todo lo relacionado a este tipo de afiliaciones y cotizaciones, dando la mayor</i></p>			

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<i>facilidad para dichos pagos a los contratantes.”</i>			
No tiene equivalencia	<p>ARTÍCULO 52°. <i>Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</i></p> <p>“DEL COMPONENTE DE RIESGOS LABORALES. <i>El contratista o empleado estará cubierto en los riesgos propios de la ejecución de su labor. El Ministerio de Trabajo y la Superintendencia Financiera reglamentarán previo estudio técnico que garantice la sostenibilidad del sistema de riesgos laborales los mecanismos de protección en función de la tarifa, los riesgos y las coberturas.”</i></p>	No tiene equivalencia	No se acoge el artículo	La disposición vulnera el principio de unidad de materia.
No tiene equivalencia	<p>ARTÍCULO 53°. <i>Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</i></p> <p>“DEL VALOR DEL APORTE A LA UTE. <i>Para efectos del valor que deberá ser aportado a la UTE, se deberán tener en cuenta los siguientes porcentajes:</i></p> <p>1. <i>Para los contratos de trabajo o</i></p>	No tiene equivalencia	No se acoge el artículo	La disposición vulnera el principio de unidad de materia.

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>relaciones reglamentarias, se aplicarán los mismos porcentajes establecidos para el aporte al sistema de seguridad social que se realiza a favor de trabajadores con contrato de trabajo que devengan más de un (1) SMMLV, pero, el Ingreso Base de Cotización, será equivalente a la suma de los ingresos generados durante el mes por el tiempo dedicado a dicha actividad, aún si resultan inferiores a un SMMLV.</i></p> <p>2. <i>Para el caso de los aportes que realicen contratistas o trabajadores independientes a la UTE, se tomará como IBC el equivalente al total de sus ingresos, sin perjuicio de que estos sean inferiores al equivalente a un (1) salario mínimo.”</i></p>			
No tiene equivalencia	<p>ARTÍCULO 54°. <i>Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</i></p> <p>“ORGANIZACIONES DE TENDENCIA. <i>En el derecho laboral</i></p>	No tiene equivalencia	No se acoge el artículo	La disposición resulta regresiva vulnerando el principio de primacía de la realidad inscrito

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p>se reconocen como Organizaciones de Tendencia aquellas entidades que su objeto está sustancialmente influenciado de un ideario, que tienen como fin esencial la difusión de su ideología, pensamientos, creencias, y se concretan de forma determinante, entre otros, en Partidos Políticos, Organizaciones Humanitarias reconocidas y en Congregaciones Religiosas.”</p>			<p>en el artículo 53 de la Constitución Política, el derecho al trabajo inscrito en el artículo 25 de la Carta y el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo.</p>
<p>No tiene equivalencia</p>	<p>ARTÍCULO 55°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>“TRABAJO EN LAS ORGANIZACIONES DE TENDENCIA. Algunos oficios o profesiones no se encuadran jurídicamente en un contrato de trabajo en el ámbito del derecho laboral, especialmente en las Organizaciones de Tendencia y Congregaciones Religiosas, en consideración a las finalidades que social y culturalmente se les han asignado, pues la actividad desarrollada por la persona se ejecuta en beneficio de un</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No se acoge el artículo</p>	<p>La disposición resulta regresiva vulnerando el principio de primacía de la realidad inscrito en el artículo 53 de la Constitución Política, el derecho al trabajo inscrito en el artículo 25 de la Carta y el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo.</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>propósito común, estando arraigado en el impulso de la gratuidad o sujeto a la espiritualidad, todo ello extraño a las relaciones jurídicas del derecho del trabajo.</i></p> <p><i>Sin embargo, estas relaciones laborales si son objeto de regulación en la seguridad social, toda vez que esta última no se limita a cobijar las relaciones subordinadas sino también todo tipo de relaciones, en reivindicación del carácter de ciudadano.”</i></p>			
No tiene equivalencia	<p>ARTÍCULO 56°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>“PRESUNCIÓN DEL ARTÍCULO 24 DEL C.S.T. En las Organizaciones de Tendencia y las Congregaciones Religiosas, las relaciones de trabajo no se entienden enmarcadas en un contrato de trabajo, cuando la prestación de servicios obedece a la espiritualidad, a la vocación religiosa, a las creencias y convicciones del individuo y sus</p>	No tiene equivalencia	No se acoge el artículo	La disposición resulta regresiva vulnerando el principio de primacía de la realidad inscrito en el artículo 53 de la Constitución Política, el derecho al trabajo inscrito en el artículo 25 de la Carta y el artículo 24 del Código

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>tendencias de servicio a la humanidad, resultando lo anterior suficiente para desvirtuar la presunción de contrato de trabajo del artículo 24 del C.S.T.</i></p> <p><i>En ese orden de ideas, la prestación personal de un servicio en las Organizaciones de Tendencia y Congregaciones Religiosas no se encuadra en un contrato de trabajo cuando: (i) Tenga como fin esencial la difusión de su creencia e ideología; (ii) Posea arraigo cultural y reconocimiento social; (iii) La subordinación se predique hacia la creencia o ideología y no respecto de determinado sujeto; (iv) Se exprese a través del concepto de trabajo libre; y, (v) Exista un impulso de gratuidad, de altruismo, soportado en la espiritualidad o en el convencimiento del propósito del trabajo voluntario.”</i></p>			Sustantivo del Trabajo.
No tiene equivalencia	ARTÍCULO 57°. <i>Modifíquese el artículo 13, del Decreto 3615 de 2005, así:</i>	No tiene equivalencia	No se acoge el artículo	La disposición resulta regresiva vulnerando el principio de primacía de la

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p>“ARTÍCULO 13. COTIZACIONES EN SEGURIDAD SOCIAL EN ORGANIZACIONES DE TENDENCIA Y CONGREGACIONES RELIGIOSAS. Para efectos de la afiliación de los miembros de las Organizaciones de Tendencia, de las Comunidades y Congregaciones Religiosas al Sistema de Seguridad Social Integral, estas se asimilan a las asociaciones definidas en el artículo 2º, numeral 2.2. del Decreto 3615 de 2005.</p> <p><i>Los miembros de una Organización de Tendencia, de las Comunidades y Congregaciones Religiosas serán cotizantes obligatorios al Sistema de Seguridad Social Integral, aplicándoseles para afiliación y cotización las reglas de los dependientes, sin perjuicio de que no tengan dicha calidad.</i></p> <p><i>La anterior ficción para efectos de seguridad social no cambia la naturaleza de la relación laboral o prestación de servicios regulada en este capítulo.</i></p>			<p>realidad inscrito en el artículo 53 de la Constitución Política, el derecho al trabajo inscrito en el artículo 25 de la Carta y el artículo 24 del Código Sustantivo del Trabajo.</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p>Parágrafo 1: Cuando se encuentre afiliado a la seguridad social la persona que presta servicios a la Organización de Tendencia o Congregación Religiosa, y esta confirme que la persona efectúa sus cotizaciones en debida forma por un salario mínimo o más, cesa la obligación de afiliar y cotizar en seguridad social para la Organización de Tendencia o Congregación Religiosa.</p> <p>Parágrafo 2: Las reglas transversales de la Unidad de Trabajo Especial – UTE, también serán aplicables para los casos de miembros que presten sus servicios voluntarios de manera parcial y transitoria a la Organización de Tendencia o Congregación, y no cuenten con afiliación a la seguridad social.</p> <p>Parágrafo 3: A las comunidades y congregaciones religiosas no les será exigible la acreditación del número mínimo de afiliados que dispone el Decreto 3615 de 2005 para las Asociaciones.</p>			

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p>Parágrafo 4: El Ingreso Base de Cotización (IBC) para realizar los aportes a Seguridad Social será el acordado entre el miembro y la Organización de Tendencia, de las Comunidades o Congregaciones Religiosas sin que sea inferior al salario mínimo legal mensual vigente cuando se realice el servicio en tiempo completo o en tiempo equivalente dedicado a la Organización de Tendencia, de las Comunidades o Congregaciones Religiosas.”</p>			
<p>Artículo 41: Deportistas y entrenadores profesionales. Las y los deportistas profesionales, entrenadores y entrenadoras, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios bajo la subordinación de clubes profesionales, y organizaciones con o sin ánimo de lucro deberán ser vinculados y vinculadas por éstas mediante contrato de</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 44: Deportistas y entrenadores profesionales. Las y los deportistas profesionales, entrenadores y entrenadoras, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios bajo la subordinación de clubes profesionales, y organizaciones con o sin ánimo de lucro deberán ser vinculados y vinculadas por éstas mediante contrato de trabajo especial, que se caracteriza por:</p>	<p>Se acoge el texto propuesto por el gobierno</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>trabajo especial, que se caracteriza por:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Podrán tenerse en cuenta las condiciones específicas de cada modalidad deportiva, para determinar los términos de la duración del contrato. 2. Podrán celebrarse por temporadas. 3. Podrá pactarse cláusula de exclusividad. 4. Podrán pactarse formas de terminación de mutuo acuerdo, sin que se menoscaben los derechos de las y los deportistas profesionales, entrenadores y entrenadoras, nacionales o extranjeros. 			<ol style="list-style-type: none"> 1. Podrán tenerse en cuenta las condiciones específicas de cada modalidad deportiva, para determinar los términos de la duración del contrato. 2. Podrán celebrarse por temporadas. 3. Podrá pactarse cláusula de exclusividad. 4. Podrán pactarse formas de terminación de mutuo acuerdo, sin que se menoscaben los derechos de las y los deportistas profesionales, entrenadores y entrenadoras, nacionales o extranjeros. 	
<p>Artículo 42. Participación para el trabajo decente en comunidades étnicas. Los Ministerios de Trabajo e Interior</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 45. Participación para el trabajo decente en comunidades étnicas. Los Ministerios de Trabajo e Interior propiciarán los espacios de participación que</p>	<p>Se acoge el texto propuesto por el gobierno</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>propiciarán los espacios de participación que permitan determinar los tipos de protección, las modalidades y las condiciones para la garantía del trabajo decente de las comunidades indígenas, negras, afrodescendientes, palenqueras, raizales y Rrom, conforme a su cosmovisión, usos y costumbres y en respeto al convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo.</p>			<p>permitan determinar los tipos de protección, las modalidades y las condiciones para la garantía del trabajo decente de las comunidades indígenas, negras, afrodescendientes, palenqueras, raizales y Rrom, conforme a su cosmovisión, usos y costumbres y en respeto al convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo.</p>	
<p>Artículo 43. Contrato de trabajadores y trabajadoras del arte y la cultura. El contrato de trabajo de los artistas deberá constar por escrito y en él se expresarán todas las condiciones pertinentes a la relación de trabajo, especialmente su objeto, duración y la retribución acordada con expresión</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 46. Contrato de trabajadores y trabajadoras del arte y la cultura. El contrato de trabajo de los artistas deberá constar por escrito y en él se expresarán todas las condiciones pertinentes a la relación de trabajo, especialmente su objeto, duración y la retribución acordada con expresión de los distintos conceptos que lo integran.</p>	<p>Se acoge el texto propuesto por el gobierno</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>de los distintos conceptos que lo integran. Este contrato podrá pactarse por tiempo determinado, para una o varias actuaciones, por una temporada o por el tiempo que la obra permanezca en cartel. A falta de estipulación expresa la relación de trabajo será por tiempo indefinido. El salario del artista será el determinado en el contrato y en ningún caso podrá ser inferior a los mínimos establecidos en la ley, convenciones colectivas o laudos arbitrales.</p>			<p>Este contrato podrá pactarse por tiempo determinado, para una o varias actuaciones, por una temporada o por el tiempo que la obra permanezca en cartel. A falta de estipulación expresa la relación de trabajo será por tiempo indefinido. El salario del artista será el determinado en el contrato y en ningún caso podrá ser inferior a los mínimos establecidos en la ley, convenciones colectivas o laudos arbitrales.</p>	
<p>Artículo 44. Medidas adicionales en relaciones laborales para Periodistas, comunicadores sociales y trabajadores afines. La jornada de trabajo de los periodistas, comunicadores sociales,</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 47. Medidas adicionales en relaciones laborales para Periodistas, comunicadores sociales y trabajadores afines. La jornada de trabajo de los periodistas, comunicadores sociales, personal de producción, audiovisual, radial y prensa escrita,</p>	<p>Se acoge el texto propuesto por el gobierno</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>personal de producción, audiovisual, radial y prensa escrita, comprenderá todo el tiempo que estén bajo las órdenes del empleador a efectos de ensayo, preparación o grabación de emisiones. Su duración no podrá exceder la jornada máxima establecida en el presente código y deberán remunerarse los recargos que correspondan. Cuando estos trabajadores y trabajadoras por la índole de sus labores, no disfruten de su descanso dominical, el empleador deberá concederle el correspondiente día de descanso compensatorio. El empleador deberá proveer todo lo necesario para desempeñar sus funciones con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, de</p>			<p>comprenderá todo el tiempo que estén bajo las órdenes del empleador a efectos de ensayo, preparación o grabación de emisiones. Su duración no podrá exceder la jornada máxima establecida en el presente código y deberán remunerarse los recargos que correspondan. Cuando estos trabajadores y trabajadoras por la índole de sus labores, no disfruten de su descanso dominical, el empleador deberá concederle el correspondiente día de descanso compensatorio. El empleador deberá proveer todo lo necesario para desempeñar sus funciones con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con las normas que rigen la materia.</p> <p>Parágrafo 1. En cualquier modalidad de contrato de trabajo para las profesiones y/o actividades reseñadas en el presente artículo, solo serán tenidas como válidas y</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>conformidad con las normas que rigen la materia.</p> <p>Parágrafo 1. En cualquier modalidad de contrato de trabajo para las profesiones y/o actividades reseñadas en el presente artículo, solo serán tenidas como válidas y de manera excepcional aquellas clausulas propias de la dirección, confianza y manejo, que se deriven de un esquema empresarial donde el cargo respecto de la estructura jerárquica pueda ser verificable o se encuentren justificadas en criterios de administración.</p> <p>Parágrafo 2. En lo demás se aplicarán las reglas generales del Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>Parágrafo 3. Las presentes reglas no tienen por objeto generar una colegiatura</p>			<p>de manera excepcional aquellas clausulas propias de la dirección, confianza y manejo, que se deriven de un esquema empresarial donde el cargo respecto de la estructura jerárquica pueda ser verificable o se encuentren justificadas en criterios de administración.</p> <p>Parágrafo 2. En lo demás se aplicarán las reglas generales del Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>Parágrafo 3. Las presentes reglas no tienen por objeto generar una colegiatura obligatoria de las actividades reseñadas.</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
obligatoria de las actividades reseñadas.				
MEDIDAS PARA EL USO ADECUADO DE LA TERCERIZACIÓN Y LA INTERMEDIACIÓN LABORAL				
<p>Artículo 45: Contratistas y Subcontratistas 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</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 48: Contratistas y Subcontratistas 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</p>	<p>Se acoge el texto propuesto por el gobierno</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>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.</i></p> <p>2. 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</p>			<p><i>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.</i></p> <p>2. 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.</p> <p>Parágrafo. Cuando se compruebe que la empresa</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>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.</i></p> <p>Parágrafo. <i>Cuando se compruebe que la empresa beneficiaria incumple lo establecido en el presente artículo con personas naturales o jurídicas en la contratación, los despidos que hubiesen realizado estos últimos no surtirán efectos y, en consecuencia, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho al reintegro a la empresa principal o beneficiaria, con el pago de todas las acreencias laborales dejadas de percibir y aportes a la</i></p>			<p><i>beneficiaria incumple lo establecido en el presente artículo con personas naturales o jurídicas en la contratación, los despidos que hubiesen realizado estos últimos no surtirán efectos y, en consecuencia, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho al reintegro a la empresa principal o beneficiaria, con el pago de todas las acreencias laborales dejadas de percibir y aportes a la seguridad social, suma a la cual a modo de sanción se adicionará el pago de trescientos sesenta y cinco (365) días de salario.</i></p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>seguridad social, suma a la cual a modo de sanción se adicionará el pago de trecientos sesenta y cinco (365) días de salario.</i></p>				
<p>Artículo 46: Empresas de Servicios temporales. Adiciónese cuatro párrafos 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 situaciones diferentes a las establecidas en el presente artículo. 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.</p>	<p>ARTÍCULO 18°. Adiciónese dos párrafos el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así: “ARTÍCULO 77. EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES. Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos: 1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6o del Código Sustantivo del Trabajo. 2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad. 3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 49: Empresas de Servicios temporales Adiciónese cuatro párrafos 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 situaciones diferentes a las establecidas en el presente artículo. Si vencido el plazo estipulado <u>en los numerales 1, 2 y 3 de este artículo</u>, 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 <u>para la prestación de dicho</u></p>	<p>El artículo propuesto se elabora tomando como base el artículo propuesto por el gobierno y considerando elementos del texto del partido conservador.</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>Parágrafo 2. En el evento en que la empresa usuaria celebre contratos con empresas de servicios temporales 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</p>	<p>término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más.</p> <p>Parágrafo 1: Las empresas usuarias no podrán celebrar contratos con las empresas de servicios temporales para la atención de actividades y necesidades diferentes a las establecidas en los numerales anteriores. Si vencido el plazo estipulado en los numerales 1, 2 y 3 de este artículo, la causa originaria del servicio específico 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 para la prestación de dicho servicio.</p> <p>Parágrafo 2: En el evento en que la empresa usuaria celebre contratos con empresas de servicios temporales 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</p>		<p><u>servicio.</u></p> <p>Parágrafo 2. En el evento en que la empresa usuaria celebre contratos con empresas de servicios temporales 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</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>usuaria, como verdadera empleadora, sin solución de continuidad.</i></p> <p>Parágrafo 3. <i>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.</i></p> <p>Parágrafo 4. <i>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 contrato entre la empresa usuaria y la empresa de servicios temporales, el caso específico por el cual se suscribe.</i></p>	<p><i>trabajadores en misión y a la empresa de servicios temporales como una simple intermediaria.”</i></p>		<p>solución de continuidad.</p> <p>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.</p> <p>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 contrato entre la empresa usuaria y la empresa de servicios temporales, el caso específico por el cual se suscribe.</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
No tiene equivalencia	<p>ARTÍCULO 19°. <i>Modifíquese el artículo 79 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:</i></p> <p>“ARTÍCULO 79. IGUALDAD DE DERECHOS. <i>Los trabajadores en misión tendrán las mismas condiciones de trabajo y tendrán derecho a un salario ordinario equivalente al de los trabajadores de la empresa usuaria que desempeñen la misma actividad, aplicando para el efecto las escalas de antigüedad y los criterios objetivos de diferenciación como son, entre otros, los de eficiencia, capacitación y experiencia. Igualmente, tendrán derecho a gozar de los beneficios que la empresa usuaria tenga establecidos para sus trabajadores en el lugar de trabajo en materia de transporte, alimentación y recreación.”</i></p>	No tiene equivalencia	No se acoge el artículo	La variable entre otros deja el campo abierto a subjetividades, es más favorable lo que dice el artículo actual.
<p>Artículo 47: Límites al uso de Contratos de Prestación de Servicios No podrán celebrarse contratos de prestación de servicios ni cualquier</p>	<p>ARTÍCULO 20°. <i>Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</i> “LÍMITES AL USO DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. <i>No podrán celebrarse</i></p>	No tiene equivalencia	Artículo 50: Límites al uso de Contratos de Prestación de Servicios. No podrán celebrarse contratos de prestación de servicios ni	Se acoge la propuesta de gobierno por ser más garantista para las y los trabajadores.

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>tipo de contrato civil o mercantil con personas naturales, para realizar actividades subordinadas en empresas privadas. Será ineficaz cualquier vinculación que desconozca esta prohibición entendiéndola para todos los efectos legales que desde un comienzo ha existido una relación laboral con el derecho al pago de los salarios, prestaciones y demás beneficios legales o extralegales, así como los aportes al sistema de seguridad social en los términos establecidos por la ley para cualquier trabajador o trabajadora subordinada.</p> <p>En caso de que en el ámbito judicial se declare la primacía de la relación laboral deberá pagarse la indemnización moratoria establecida en el artículo 65 de este estatuto.</p>	<p><i>contratos de prestación de servicios ni cualquier tipo de contrato civil o mercantil con personas naturales para realizar actividades subordinadas en empresas privadas.</i></p> <p><i>Por tanto, en cualquier vinculación que se desconozca esta prohibición, para todos los efectos legales desde el momento en que comenzó la subordinación continuada se entenderá que ha existido una relación laboral con el derecho al pago de los salarios, prestaciones y demás beneficios legales o extralegales, así como los aportes al sistema de seguridad social en los términos establecidos por la ley para cualquier trabajador subordinado.</i></p> <p><i>En caso de que se declare judicialmente que el contrato de prestación de servicios era realmente un contrato de trabajo, deberá pagarse la indemnización moratoria establecida en el artículo 65 de este estatuto, cuando se pruebe la mala fe del contratante.</i></p>		<p>cualquier tipo de contrato civil o mercantil con personas naturales, para realizar actividades subordinadas en empresas privadas.</p> <p>Será ineficaz cualquier vinculación que desconozca esta prohibición entendiéndola para todos los efectos legales que desde un comienzo ha existido una relación laboral con el derecho al pago de los salarios, prestaciones y demás beneficios legales o extralegales, así como los aportes al sistema de seguridad social en los términos establecidos por la ley para cualquier trabajador o trabajadora subordinada.</p> <p>En caso de que en el ámbito judicial se declare la primacía de la relación laboral deberá pagarse la indemnización moratoria establecida en el artículo 65 de este estatuto.</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>Parágrafo primero: Para efectos de dar claridad en la determinación de la existencia del contrato de trabajo, se disponen los siguientes indicios, así:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>a) El hecho de que el trabajo se realice según las instrucciones y bajo el control de otra persona;</i> <i>b) Que el mismo implique la integración del contratista en la organización de la empresa;</i> <i>c) Que sea efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona;</i> <i>d) Que deba ser ejecutado personalmente por el contratista, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo;</i> <i>e) Que el trabajo tenga cierta duración y cierta continuidad, o requiera la disponibilidad del contratista;</i> <i>f) Que implique el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo;</i> <i>c) El hecho de que se pague una remuneración periódica; que dicha remuneración constituya la única o</i> 			

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>la principal fuente de ingresos del contratista; que se incluyan pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros;</i></p> <p><i>d) Que se reconozcan derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales;</i></p> <p><i>e) Que la parte que solicita el trabajo pague los viajes del contratista para ejecutar su trabajo;</i></p> <p><i>f) El hecho de que no existan riesgos financieros para el contratista.</i></p> <p><i>g) Quienes prestan servicio doméstico o de conductores en el hogar.</i></p> <p>Parágrafo segundo: <i>Dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de esta ley, créese en el Ministerio de Trabajo una dependencia dedicada a atender las dudas de los trabajadores en la determinación de relación laboral y promover el no ocultamiento del contrato de trabajo, especialmente en sectores en los que históricamente se presentan abusos o se oculta, como ocurre</i></p>			

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p>como el de servicio doméstico o trabajo en el campo.</p> <p>Parágrafo tercero: Los indicios señalados en el parágrafo primero deben analizarse en cada caso en particular, de manera razonable con todas las características y realidad fáctica en que se desarrolla la relación laboral, toda vez que algunos de esos indicios también se pueden presentar en relaciones de naturaleza civil o comercial.</p>			
MEDIDAS PARA LA EQUIDAD Y REDUCCIÓN DE BRECHAS				
<p>Artículo 48: Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado. Las partes podrán acordar jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 51: Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado. Las partes podrán acordar jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas</p>	<p>Se acoge el texto propuesto por gobierno</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales. El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y éste estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de diez (10) días hábiles, aceptándola e indicando el proceso de</p>			<p>menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales. El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y éste estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de diez (10) días hábiles, aceptándola e indicando el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación y comprobantes correspondientes que impiden la aceptación de la misma.</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación y comprobantes correspondientes que impiden la aceptación de la misma.				
<p>Artículo 49. Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad. Modifíquese el artículo 7 de la Ley 2297 de 2023, el cual quedará así: FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO LABORAL. <i>Cuando el cuidador o cuidadora de un familiar con discapacidad tenga también la calidad de trabajador o trabajadora y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho a la flexibilidad horaria mediante las</i></p>	No tiene equivalencia	No tiene equivalencia	<p>Artículo 52. Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad. Modifíquese el artículo 7 de la Ley 2297 de 2023, el cual quedará así: ARTÍCULO 7. FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO LABORAL. <i>Cuando el cuidador o cuidadora de un familiar con discapacidad tenga también la calidad de trabajador o trabajadora y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho a la flexibilidad horaria mediante las diferentes modalidades de</i></p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>diferentes modalidades de trabajo a distancia, entre las cuales se encuentra el trabajo a domicilio y el teletrabajo, sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, con el fin de realizar sus actividades de cuidado o asistencia personal no remunerado, previo acuerdo con el empleador y certificación de la calidad de cuidador o cuidadora.</p>			<p>trabajo a distancia, entre las cuales se encuentra el trabajo a domicilio y el teletrabajo, sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, con el fin de realizar sus actividades de cuidado o asistencia personal no remunerado, previo acuerdo con el empleador y certificación de la calidad de cuidador o cuidadora.</p>	
<p>Artículo 50: Licencia de Paternidad Modifíquese el párrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: <i>La licencia de paternidad en Colombia aumentará de manera progresiva hasta llegar a doce (12) semanas en el 2026, así: en el 2024 subirá a ocho (8) semanas, en 2025 llegará a diez (10) semanas y en 2026</i></p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 53: Licencia de Paternidad Modifíquese el párrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: PARÁGRAFO. La licencia de paternidad en Colombia aumentará de manera progresiva hasta llegar a doce (12) semanas en el 2026, así: en el 2024 subirá a ocho (8) semanas, en 2025 llegará a diez (10) semanas y en 2026 llegará a doce (12) semanas.</p>	<p>Se acoge el texto propuesto por gobierno</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>llegará a doce (12) semanas.</i></p> <p><i>La licencia remunerada de paternidad opera por el nacimiento o adopción de hijas e hijos.</i></p> <p><i>Los soportes válidos para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad son el Registro Civil de Nacimiento, el Registro civil del menor entregado en adopción o acta de entrega del menor de edad por parte del ICBF o institución autorizada para ello, según sea el caso, los cuales deberán 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 o adopción del menor.</i></p> <p><i>La licencia remunerada de paternidad será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo</i></p>			<p>La licencia remunerada de paternidad <u>estará a cargo de la EPS o la entidad que haga sus veces, y será reconocida</u> opera por el nacimiento o adopción de hijas e hijos.</p> <p>Los soportes válidos para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad son el Registro Civil de Nacimiento, el Registro civil del menor entregado en adopción o acta de entrega del menor de edad por parte del ICBF o institución autorizada para ello, según sea el caso, los cuales deberán 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 o adopción del menor.</p> <p>La licencia remunerada de paternidad será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación, y en los casos de</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<i>de gestación, y en los casos de adopción un periodo no inferior a nueve (9) meses.</i>			adopción un periodo no inferior a nueve (9) meses.	
<p>Artículo 51: Licencia de maternidad y paternidad en parejas adoptantes del mismo sexo. Adiciónese el artículo 236A al Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: Artículo 236A. <i>La pareja adoptante del mismo sexo definirá, por una sola vez, quién de ellos gozará de la licencia de paternidad y quién la de maternidad, en las mismas condiciones previstas para las familias hetero parentales adoptantes.</i></p>	No tiene equivalencia	No tiene equivalencia	<p>Artículo 54: Licencia de maternidad y paternidad en parejas adoptantes del mismo sexo. Adiciónese el artículo 236A al Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: Artículo 236A. <i>La pareja adoptante del mismo sexo definirá, por una sola vez, quién de ellos gozará de la licencia de paternidad y quién la de maternidad, en las mismas condiciones previstas para las familias hetero parentales adoptantes.</i></p>	Se acoge el texto propuesto por gobierno, teniendo en cuenta que cumple con la regla jurisprudencial establecida en la sentencia C-415 de 2022.
<p>Artículo 52: Obligaciones especiales del empleador. Adiciónese los numerales 13, 14, 15 y 16 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p>	No tiene equivalencia	No tiene equivalencia	<p>Artículo 55: Obligaciones especiales del empleador. Adiciónese los numerales 13, 14, 15 y 16 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así: 13. Implementar ajustes razonables para garantizar el</p>	Se acoge el texto propuesto por gobierno y se ajusta según observación en la mesa técnica de ponentes.

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.</p> <p>14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de</p>			<p>goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.</p> <p>14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, e incentivar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres,</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>barrera de acceso o permanencia, e incentivar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial - PDET y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado -ZOMAC, o los que los modifiquen o complementen, personas LGBTIQ+, comunidades étnicas, entre otros grupos en condición de vulnerabilidad.</i></p> <p>15. <i>Atender diligentemente las órdenes de alejamiento del lugar de trabajo expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género y en contra del presunto perpetrador.</i></p>			<p>jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial -PDET y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado -ZOMAC, o los que los modifiquen o complementen, personas LGBTIQ+, comunidades étnicas, entre otros grupos en condición de vulnerabilidad.</p> <p>15. Atender diligentemente las órdenes de alejamiento del lugar de trabajo expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género y en contra del presunto perpetrador.</p> <p>16. Otorgar el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>16. Otorgar el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad. La empresa tiene la obligación de comunicar a la trabajadora los cargos que estén habilitados para optar por la reubicación, y ésta podrá aceptarla o rechazarla.</p> <p>17. Las empresas de 50 a 100 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad; las empresas de 101 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, al menos 2 personas con</p>			<p>garantizar la protección de su vida e integridad. La empresa tiene la obligación de comunicar a la trabajadora los cargos que estén habilitados para optar por la reubicación, y ésta podrá aceptarla o rechazarla.</p> <p>17. Las empresas de 50 a 100 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad; las empresas de 101 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, al menos 2% de personas con discapacidad, en relación al total de sus trabajadores de carácter permanente. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de discapacidad señaladas en las normas que para tal fin dispone el Ministerio de Salud y Protección Social.</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>discapacidad, en relación al total de sus trabajadores de carácter permanente. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de discapacidad señaladas en las normas que para tal fin dispone el Ministerio de Salud y Protección Social.</i></p> <p><i>El empleador deberá registrar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, así como sus modificaciones o términos, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha</i></p>			<p>El empleador deberá registrar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, así como sus modificaciones o términos, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.</p> <p>El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen.</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo. El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen.</i></p>				
<p>Artículo 53: Programa de convenios laborales para las víctimas del conflicto armado. El Gobierno Nacional en cabeza del Ministerio del Interior o quién haga sus veces en articulación con la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas -UARIV, creará e implementará el</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 56: Programa de convenios laborales para las víctimas del conflicto armado. El Gobierno Nacional en cabeza del Ministerio del Interior o quién haga sus veces en articulación con la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas -UARIV, creará e implementará el Programa de</p>	<p>Se acoge el texto propuesto por gobierno ampliando el término de reglamentación para que sea efectivo.</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
Programa de Convenios Laborales para las Víctimas del Conflicto Armado con las diferentes unidades contratantes del estado dentro de los seis (6) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley.			Convenios Laborales para las Víctimas del Conflicto Armado con las diferentes unidades contratantes del estado dentro de los seis (6) doce (12) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley.	
MEDIDAS PARA LA TRANSICIÓN JUSTA HACIA ECONOMÍAS Y SOCIEDADES AMBIENTALMENTE SOSTENIBLES				
Artículo 54: Lineamientos de Política Pública de Trabajo Digno y Decente para la transición justa y el Empleo verde y azul. El Ministerio de Trabajo fijará dentro de la Política Pública Nacional de Trabajo Digno y Decente, los lineamientos para la creación de empleo verde, azul y la transición justa con enfoque territorial, étnico y de género, destinada al fomento de empleos que contribuyan a la justicia social, el trabajo decente	No tiene equivalencia	No tiene equivalencia	Artículo 57: Lineamientos de Política Pública de Trabajo Digno y Decente para la transición justa y el Empleo verde y azul. El Ministerio de Trabajo fijará dentro de la Política Pública Nacional de Trabajo Digno y Decente, los lineamientos para la creación de empleo verde, azul y la transición justa con enfoque territorial, étnico y de género, destinada al fomento de empleos que contribuyan a la justicia social, el trabajo decente y la erradicación de la pobreza para hacer frente al cambio medioambiental y climático, tanto en los sectores	Se acoge el texto propuesto por gobierno

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>y la erradicación de la pobreza para hacer frente al cambio medioambiental y climático, tanto en los sectores tradicionales como la manufactura, la construcción o en nuevos sectores emergentes como las energías renovables y la eficiencia energética.</p> <p>La Política Pública deberá contener los componentes básicos para la implementación y entrada en funcionamiento del empleo verde y empleo azul, como parte fundamental en la creación de trabajo decente, promoción del diálogo social efectivo, promoción de la igualdad de género, la inclusión social y la equidad, prestando especial atención a los pueblos indígenas y comunidades étnicas, y otros grupos en</p>			<p>tradicionales como la manufactura, la construcción o en nuevos sectores emergentes como las energías renovables y la eficiencia energética.</p> <p>La Política Pública deberá contener los componentes básicos para la implementación y entrada en funcionamiento del empleo verde y empleo azul, como parte fundamental en la creación de trabajo decente, promoción del diálogo social efectivo, promoción de la igualdad de género, la inclusión social y la equidad, prestando especial atención a los pueblos indígenas y comunidades étnicas, y otros grupos en situación de vulnerabilidad.</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
situación de vulnerabilidad.				
<p>Artículo 55. Incentivos al Empleo Verde y Azul. El Ministerio del Trabajo reglamentará los incentivos para las empresas que formulen, desarrollen e implementen políticas y programas de empleo verde y azul.</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 58. Incentivos al Empleo Verde y Azul. El Ministerio del Trabajo reglamentará los incentivos para las empresas que formulen, desarrollen e implementen políticas y programas de empleo verde y azul.</p>	<p>Se acoge el texto propuesto por gobierno</p>
<p>Artículo 56. Formación para la promoción de empleos verdes y azules. El Ministerio del Trabajo a través del SENA formará y capacitará a los trabajadores y trabajadoras en torno a procesos productivos y capacidades en nuevos empleos verdes y azules, o empleos alrededor de la ecologización y la automatización de procesos. Esta capacitación se direccionará especialmente a:</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 59. Formación para la promoción de empleos verdes y azules. El Ministerio del Trabajo a través del SENA formará y capacitará a los trabajadores y trabajadoras en torno a procesos productivos y capacidades en nuevos empleos verdes y azules, o empleos alrededor de la ecologización y la automatización de procesos. Esta capacitación se direccionará especialmente a:</p> <p>a) Trabajadores y trabajadoras de los sectores económicos donde existe</p>	<p>Se acoge el texto propuesto por gobierno</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>a) Trabajadores y trabajadoras de los sectores económicos donde existe predominancia en su proceso de transición a empleo verde y azul, o se identifiquen posibles cierres por los procesos de transformación;</p> <p>b) Como una medida correctiva con enfoque diferencial y de género que permita elevar la participación de las mujeres y los jóvenes en estos nuevos empleos verdes y azules para la transición justa. Estos procesos formativos también se destinarán a grupos de mujeres y otros grupos en condición de vulnerabilidad que actualmente se encuentren desempleados o en informalidad.</p>			<p>predominancia en su proceso de transición a empleo verde y azul, o se identifiquen posibles cierres por los procesos de transformación;</p> <p>b) Como una medida correctiva con enfoque diferencial y de género que permita elevar la participación de las mujeres y los jóvenes en estos nuevos empleos verdes y azules para la transición justa. Estos procesos formativos también se destinarán a grupos de mujeres y otros grupos en condición de vulnerabilidad que actualmente se encuentren desempleados o en informalidad.</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
MODALIDADES DE TRABAJO A DISTANCIA				
<p>Artículo 57. Modalidades de Trabajo a distancia. Modifíquese el artículo 89 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, los cuales quedarán así: ARTICULO 89. <i>El presente capítulo tiene por objeto regular las diferentes modalidades de trabajo a distancia, a saber: Trabajo a domicilio y Teletrabajo.</i></p> <p>1. TRABAJO A DOMICILIO: <i>Hay contrato de trabajo con la persona que presta habitualmente servicios remunerados en su propio domicilio, sola o con la ayuda de miembros de su familia por cuenta de un empleador.</i></p> <p>2. TELETRABAJO: <i>Para efectos de aplicación del teletrabajo se</i></p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 24. Definiciones. Para lo pertinente a la modernización del trabajo a distancia, que será aplicable tanto a las relaciones de trabajo en el sector privado como a las relaciones legales y reglamentarias del sector público; se tendrán en cuenta las definiciones siguientes:</p> <p>Trabajo a distancia. Es una forma de organización laboral, establecida de mutuo acuerdo entre las partes en cualquier momento de la relación laboral, mediada por las tecnologías de la información y de la comunicación, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas sin que se requiera la presencia física del trabajador en un sitio específico dispuesto por el empleador. El trabajo a distancia podrá ser</p>	<p>Artículo 60. Modalidades de Trabajo a distancia. Modifíquese el artículo 89 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, los cuales quedarán así: ARTICULO 89. <i>El presente capítulo tiene por objeto regular las diferentes modalidades de trabajo a distancia, a saber: Trabajo a domicilio y Teletrabajo.</i></p> <p>1. TRABAJO A DOMICILIO: <i>Hay contrato de trabajo con la persona que presta habitualmente servicios remunerados en su propio domicilio, sola o con la ayuda de miembros de su familia por cuenta de un empleador.</i></p> <p>2. TELETRABAJO: <i>Para efectos de aplicación del teletrabajo se tendrán las siguientes definiciones:</i></p> <p>c. Teletrabajo. <i>Es una forma de organización laboral,</i></p>	<p>Se acoge el texto propuesto por gobierno, toda vez que el texto propuesto en el PL 256 de 2023C solo desarrolla definiciones y no determina mandato de aplicación.</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>tendrán las siguientes definiciones:</p> <p>a. Teletrabajo. Es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC - para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo.</p> <p>El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:</p>		<p>permanente o excepcional, total o parcial. El trabajo a distancia podrá desarrollarse en territorio nacional o extranjero, en uno o varios lugares, incluyendo, pero sin limitarse, al lugar de domicilio del trabajador, su residencia temporal, la sede de la empresa, un lugar de trabajo compartido, entre otros. El trabajo a distancia no modifica la naturaleza del contrato, ni podrá implicar desmejoras en las condiciones de trabajo existentes.</p> <p>Trabajo a distancia permanente. Es una forma de organización laboral con vocación de permanencia en la que se habilita al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio de trabajo dispuesto por el empleador.</p>	<p>que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC - para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo.</p> <p>El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Teletrabajo autónomo: es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las 	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<ul style="list-style-type: none"> ● <u>Teletrabajo autónomo:</u> es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera. ● <u>Teletrabajo móvil:</u> es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido. ● <u>Teletrabajo suplementario o híbrido:</u> es aquel en donde los teletrabajadores y 		<p>Trabajo a distancia excepcional. Es una forma transitoria de organización laboral en la que se habilita al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio de trabajo de la empresa, cuando las partes así lo acuerden o el empleador así lo determine; en atención a que se presentan circunstancias ocasionales, extraordinarias o especiales que impiden que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo. La habilitación del trabajo a distancia excepcional se extenderá mientras persistan las circunstancias ocasionales, extraordinarias o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo.</p>	<p><i>instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● <u>Teletrabajo móvil:</u> es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido. ● <u>Teletrabajo suplementario o híbrido:</u> es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran alternativamente, de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador. ● <u>Teletrabajo transnacional:</u> es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran 	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>teletrabajadoras laboran alternativamente, de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Teletrabajo transnacional: <i>es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con</i> 		<p>Trabajo a distancia total. Es aquel en el que el empleador y el trabajador no interactúan presencialmente, de forma habitual, a lo largo de la vinculación contractual. Ocasionalmente, por razones debidamente sustentadas, el empleador podrá requerir la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.</p> <p>Trabajo a distancia parcial. Es aquel en el que las partes acuerdan los tiempos específicos de ejecución del servicio de forma presencial en el sitio de trabajo dispuesto por el empleador.</p> <p>Trabajador a distancia. Persona que desempeña sus actividades a través de tecnologías de la información y de la comunicación, por fuera del sitio de trabajo dispuesto por el empleador al que presta sus servicios. No se</p>	<p><i>desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador se hará también cargo de las prestaciones económicas, en caso de que no sea posible ampararlas por parte del Sistema de Seguridad Social Colombiano.</i></p> <p>d. Teletrabajador. <i>Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.</i></p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador se hará también cargo de las prestaciones económicas, en caso de que no sea posible ampararlas por parte del Sistema de Seguridad Social Colombiano.</i></p> <p>b. Teletrabajador. <i>Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.</i></p>		<p>considerará trabajador a distancia a quien ocasionalmente preste sus servicios en su domicilio o en un lugar distinto de los locales de trabajo del empleador.</p>		
<p>Artículo 58. Auxilio de Conectividad para las modalidades de trabajo a distancia.</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 61. Auxilio de Conectividad para las modalidades de trabajo a distancia.</p>	<p>Se acoge el texto propuesto por gobierno</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>Por medio del cual se adiciona un artículo a la Ley 1221 de 2008.</p> <p>Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Auxilio de Transporte. El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte. Para el caso de teletrabajadores que devenguen más de dos SMLMV, podrán de mutuo acuerdo con el empleador, fijar el costo del auxilio mensual que compensará los costos de conectividad o su exoneración.</p>			<p>Por medio del cual se adiciona un artículo a la Ley 1221 de 2008.</p> <p>Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Auxilio de Transporte. El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte. Para el caso de teletrabajadores que devenguen más de dos SMLMV, podrán de mutuo acuerdo con el empleador, fijar el costo del auxilio mensual que compensará los costos de conectividad o su exoneración.</p>	
<p>Artículo 59. Auxilio Compensatorio de costos de valor de internet y valor de</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 62. Auxilio Compensatorio de costos de valor de internet y valor de energía para las</p>	<p>Se acoge el texto propuesto por gobierno</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>energía para las modalidades de trabajo a distancia.</p> <p>Por medio del cual se modifica el artículo 7 de la Ley 1221 de 2008:</p> <p><i>7. Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, valor de internet, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones. El empleador y el trabajador fijarán, de mutuo acuerdo, el auxilio mensual que compensará los costos de internet y el valor de la energía.</i></p>			<p>modalidades de trabajo a distancia.</p> <p>Por medio del cual se modifica el artículo 7 de la Ley 1221 de 2008:</p> <p>ARTÍCULO 7. Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, valor de internet, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones. El empleador y el trabajador fijarán, de mutuo acuerdo, el auxilio mensual que compensará los costos de internet y el valor de la energía.</p>	
<p>Artículo 60. Promoción de las diferentes modalidades de trabajo a distancia.</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 35. Enfoque de género. En el marco de la Política Pública de Fomento al Trabajo a Distancia. el Ministerio de Trabajo</p>	<p>Artículo 63. Promoción de las diferentes modalidades de trabajo a distancia.</p>	<p>Se acoge el texto propuesto por gobierno</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>Las empresas promoverán la transición de puestos de trabajo presenciales a la implementación de diferentes modalidades de trabajo a distancia de la siguiente manera:</p> <p>a. Las empresas que tengan en su nómina entre veinte (20) a cincuenta (50) trabajadores o trabajadoras, promoverán la implementación de las diferentes modalidades de trabajo a distancia, como mínimo de un 5% de sus puestos de trabajo existentes.</p> <p>b. Las empresas que tengan en su nómina entre cincuenta (50) a doscientos (200) trabajadores y trabajadoras, promoverán la transición a las diferentes modalidades de trabajo a distancia a por lo menos un 10% de</p>		<p>establecerá la información necesaria para realizar estudios, cruces de información y análisis estadísticos con enfoque de género que permitan proponer disminuciones de inequidades estructurales. Dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de la presente ley, el Gobierno Nacional creará incentivos para aquellos empleadores que establezcan políticas con enfoque de género para la promoción de la mujer trabajadora a distancia, especialmente en materia de capacitación y entrenamiento en tecnologías digitales.</p>	<p>Las empresas promoverán la transición de puestos de trabajo presenciales a la implementación de diferentes modalidades de trabajo a distancia de la siguiente manera:</p> <p>a. Las empresas que tengan en su nómina entre veinte (20) a cincuenta (50) trabajadores o trabajadoras, promoverán la implementación de las diferentes modalidades de trabajo a distancia, como mínimo de un 5% de sus puestos de trabajo existentes.</p> <p>b. Las empresas que tengan en su nómina entre cincuenta (50) a doscientos (200) trabajadores y trabajadoras, promoverán la transición a las diferentes modalidades de trabajo a distancia a por lo menos un 10% de sus puestos de trabajo existentes.</p> <p>c. Las empresas que tengan en su nómina a partir de doscientos un (201)</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>sus puestos de trabajo existentes.</p> <p>c. Las empresas que tengan en su nómina a partir de doscientos un (201) trabajadores o trabajadoras promoverán la transición a las modalidades de trabajo a distancia a por lo menos un 15% de sus puestos de trabajo existentes.</p> <p>Parágrafo 1. El presente artículo tendrá la siguiente gradualidad en su implementación:</p> <p>a. La aplicación de dichos porcentajes será optativa en el primer semestre de entrada en vigencia de la presente ley, tiempo durante el cual las empresas iniciarán un plan de revisión técnica para la implementación de las diferentes modalidades de trabajo a distancia.</p>			<p>trabajadores o trabajadoras promoverán la transición a las modalidades de trabajo a distancia a por lo menos un 15% de sus puestos de trabajo existentes.</p> <p>Parágrafo 1. El presente artículo tendrá la siguiente gradualidad en su implementación:</p> <p>a. La aplicación de dichos porcentajes será optativa en el primer semestre de entrada en vigencia de la presente ley, tiempo durante el cual las empresas iniciarán un plan de revisión técnica para la implementación de las diferentes modalidades de trabajo a distancia.</p> <p>b. La aplicación de dichos porcentajes será obligatoria a partir del segundo semestre de entrada en vigencia de la presente ley.</p> <p>Parágrafo 2. Las empresas podrán exonerarse de la aplicación de los porcentajes</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>b. La aplicación de dichos porcentajes será obligatoria a partir del segundo semestre de entrada en vigencia de la presente ley.</p> <p>Parágrafo 2. Las empresas podrán exonerarse de la aplicación de los porcentajes mencionados en el presente artículo cuando justifiquen ante el Ministerio del Trabajo la imposibilidad de dicha implementación.</p> <p>Parágrafo 3. Cada empresa remitirá a las organizaciones sindicales, en donde existan, la propuesta de implementación de las diferentes modalidades de trabajo a distancia como política de promoción de empleos verdes y azules. Estas últimas tendrán un plazo máximo de 20 días</p>			<p>mencionados en el presente artículo cuando justifiquen ante el Ministerio del Trabajo la imposibilidad de dicha implementación.</p> <p>Parágrafo 3. Cada empresa remitirá a las organizaciones sindicales, en donde existan, la propuesta de implementación de las diferentes modalidades de trabajo a distancia como política de promoción de empleos verdes y azules. Estas últimas tendrán un plazo máximo de 20 días hábiles para pronunciarse frente a la misma.</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
hábles para pronunciarse frente a la misma.				
<p>Artículo 61: Protección laboral ante la automatización de actividades.</p> <p>En procesos de automatización que puedan implicar la terminación de puestos de trabajo, los trabajadores y trabajadoras 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:</p> <p>1) Ser reconvertidos laboralmente, al menos durante los seis (6) meses anteriores a la aplicación de la automatización o</p>	No tiene equivalencia	No tiene equivalencia	<p>Artículo 64: Protección laboral ante la automatización de actividades.</p> <p>En procesos de automatización que puedan implicar la terminación de puestos de trabajo, los trabajadores y trabajadoras 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:</p> <p>1) Ser reconvertidos laboralmente, al menos durante los seis (6) meses anteriores a la aplicación de la automatización o modernización que implique la</p>	Se acoge el texto propuesto por gobierno

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>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.</p> <p>2) Ser reubicado laboralmente en otro cargo o área de la empresa en similares o mejores condiciones de trabajo.</p> <p>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.</p> <p>4) Si el Ministerio del</p>			<p>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.</p> <p>2) Ser reubicado laboralmente en otro cargo o área de la empresa en similares o mejores condiciones de trabajo.</p> <p>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.</p> <p>4) Si el Ministerio del Trabajo autoriza el despido, el trabajador</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>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.</p> <p>5) La persona ingresará a la ruta de empleabilidad de la Unidad del Servicio Público de Empleo.</p> <p>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.</p>			<p>o trabajadora tiene derecho a recibir una indemnización equivalente a la contemplada en el artículo 64 de este Código.</p> <p>5) La persona ingresará a la ruta de empleabilidad de la Unidad del Servicio Público de Empleo.</p> <p>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.</p>	
Artículo 62: Protección laboral frente a procesos de	No tiene equivalencia	No tiene equivalencia	Artículo 65: Protección laboral frente a procesos de descarbonización y transición energética.	Se acoge el texto propuesto por gobierno

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>descarbonización y transición energética. Toda empresa que realice explotación minera, petrolera y actividades asociadas con la generación de energías que esté en proceso de descarbonización, de transición o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación o actividad debe contar con un plan de cierre y 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</p>			<p>Toda empresa que realice explotación minera, petrolera y actividades asociadas con la generación de energías que esté en proceso de descarbonización, de transición o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación o actividad debe contar con un plan de cierre y 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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mecanismo para la identificación clara del número de trabajadores directos e indirectos afectados 	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>mínimo los siguientes elementos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mecanismo para la identificación clara del número de trabajadores directos e indirectos afectados por el proceso de transición, de descarbonización, o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación. 2. 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. 3. Posibilidades de reubicación laboral o condiciones para las desvinculaciones, o en su defecto planes de retiro voluntario 			<p>por el proceso de transición, de descarbonización, o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. 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. 3. 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. 4. Continuidad en la afiliación y cotización 	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>que garanticen el mínimo vital de la persona trabajadora durante el periodo de transición laboral u obtención de pensión.</p> <p>4. Continuidad en la afiliación y cotización a la seguridad social durante el periodo de transición laboral u obtención de pensión.</p> <p>5. 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.</p>			<p>a la seguridad social durante el periodo de transición laboral u obtención de pensión.</p> <p>5. 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.</p> <p>6. Las personas que se vean afectadas por la transición a la que hace referencia el presente artículo, ingresarán a la ruta de empleabilidad de la Unidad del Servicio Público de Empleo.</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>6. Las personas que se vean afectadas por la transición a la que hace referencia el presente artículo, ingresarán a la ruta de empleabilidad de la Unidad del Servicio Público de Empleo.</p> <p>7. Este plan deberá incluir una ruta de medidas de reparación social y ambiental dirigido a compensar los efectos de la actividad minero-energética ocasionados por la empresa. Dichos planes deberán surtir un proceso de socialización y participación dentro de los componentes de la Responsabilidad social empresarial y debida diligencia.</p>			<p>7. Este plan deberá incluir una ruta de medidas de reparación social y ambiental dirigido a compensar los efectos de la actividad minero-energética ocasionados por la empresa. Dichos planes deberán surtir un proceso de socialización y participación dentro de los componentes de la Responsabilidad social empresarial y debida diligencia.</p> <p>Parágrafo. En caso de transición, de descarbonización o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación o actividad, se priorizará la vinculación de las empresas contratistas que se vieren afectadas.</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>Parágrafo. En caso de transición, de descarbonización o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación o actividad, se priorizará la vinculación de las empresas contratistas que se vieran afectadas.</p>				
<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 25. Garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los trabajadores a distancia.</p> <p>1. A los trabajadores a distancia les serán aplicables las disposiciones sobre horas extras y desconexión laboral. Salvo estipulación en contrario, el trabajador a distancia es libre de decidir el lugar o lugares donde prestará el servicio, y estos deberán ser informados al empleador con la debida antelación. Cuando el lugar escogido por el trabajador o el acordado por las partes no cuente con las condiciones</p>	<p>No se acoge el artículo</p>	<p>Teniendo en cuenta que se impone carga a la persona trabajadora y constituye una regla regresiva.</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		<p>mínimas para la prestación del servicio, el empleador podrá dar por terminada la modalidad de trabajo a distancia.</p> <p>2. El salario del trabajador a distancia no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el local del empleador.</p> <p>3. En los casos en los que el empleador utilice solamente trabajadores a distancia, para fijar el importe del salario deberá tomarse en consideración la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares.</p> <p>4. La asignación de tareas para los trabajadores a distancia deberá hacerse de manera que se garantice su derecho al descanso y a la desconexión laboral.</p>		

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		<p>5. Lo dispuesto en este artículo será aplicado de manera que se promueva la igualdad de trato entre los trabajadores a distancia y los demás trabajadores, teniendo en cuenta las características particulares del trabajo a distancia.</p> <p>La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) El derecho de los trabajadores a distancia a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades; b) La protección de la discriminación en el empleo; c) La protección en materia de Seguridad Social Integral; d) La remuneración; f) El acceso a la formación; 		

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		<p>g) La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo;</p> <p>h) La protección de la maternidad.</p> <p>i) Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.</p> <p>6. El empleador deberá suministrar las herramientas de trabajo para la realización del trabajo a distancia, tales como equipos de cómputo, software y repositorios virtuales y programas requeridos para el desarrollo de la función o labor contratada. En todo caso, el trabajador a distancia asumirá la obligación del cuidado y uso correcto de las herramientas, siendo responsable único del uso indebido de estas.</p> <p>Las partes podrán acordar que el trabajador a distancia ponga a disposición sus</p>		

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		<p> propios equipos y herramientas de trabajo, caso en el cual el trabajador se obliga a mantenerlos en buenas condiciones funcionales para atender los requerimientos propios del servicio. Cuando se acuerde que el trabajador a distancia aporte sus propios equipos y herramientas, el empleador reconocerá una compensación económica, salvo pacto en contrario. Si, por culpa del empleador, el trabajador a distancia no cuenta con los elementos adecuados para realizar sus labores, no podrá dejar de reconocérsele la remuneración a que tiene derecho. </p> <p> Los equipos y herramientas suministrados por el empleador no podrán ser usados por persona distinta al trabajador a distancia, quien al final del contrato deberá restituir los objetos entregados para la ejecución </p>		

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		<p>del mismo, en buen estado, salvo el deterioro natural.</p> <p>Cuando el trabajador a distancia no pueda prestar sus servicios por razones imputables al empleador o a las empresas de servicios públicos domiciliarios, deberá reportar este hecho a su empleador y no podrá ser objeto de sanciones.</p> <p>7. El trabajador a distancia tendrá derecho a la compensación por los mayores gastos en consumo de servicios de telefonía, internet y energía que requiera para cumplir sus funciones o desempeñar la labor contratada. Bajo este concepto, el empleador reconocerá un auxilio de conectividad por un valor equivalente al auxilio de transporte para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes. Para el caso de trabajadores</p>		

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		<p>que devenguen más de dos salarios mínimos legales mensuales vigentes, las partes podrán fijar de mutuo acuerdo el valor de la compensación.</p> <p>8. El empleador deberá contemplar el puesto de trabajo del trabajador a distancia dentro de los planes y programas de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>9. El empleador, excepcionalmente, en uso de su facultad subordinante y por razones debidamente sustentadas, puede variar la modalidad de prestación del servicio, de trabajo a distancia a presencial, y mediante previo aviso, por escrito o medios electrónicos, al trabajador con una anticipación mínima de cuarenta y cinco (45) días hábiles.</p>		

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		<p>Parágrafo. Lo dispuesto en los numerales 6 y 7, en lo que respecta al suministro de herramientas y compensación de servicios, no será aplicable al trabajo a distancia excepcional. Para el desarrollo del trabajo a distancia excepcional, el servidor público o el trabajador del sector privado podrá disponer de sus propios equipos, herramientas, recursos de conectividad y servicios, sin que se requiera de compensación, la cual, en todo caso, puede ser pactada de común acuerdo entre empleador y trabajador. Si no se llega a un acuerdo, el empleador suministrará, para el trabajo a distancia excepcional, los elementos necesarios para el desarrollo de la función o labor contratada, de acuerdo con los recursos disponibles para tal efecto. Lo anterior, sin perjuicio de las políticas de seguridad informática de</p>		

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		la entidad o empresa que limite el uso de herramientas propias.		
No tiene equivalencia	No tiene equivalencia	<p>Artículo 44. Modifíquese el artículo 7 de la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 7. Registro de Trabajadores a Distancia. Todo empleador que contrate trabajadores a distancia deberá informar de dicha vinculación a la ARL a la cual se encuentre afiliado. Para estos efectos, el Ministerio de Trabajo implementará un formulario único.</p>	No se acoge el artículo.	Teniendo en cuenta que está recogido en los artículos 57 al 60 del PL 166 de 2023C.
No tiene equivalencia	No tiene equivalencia	<p>Artículo 26. Riesgos laborales. El Sistema General de Riesgos Laborales garantizará la protección y cobertura de la función o labor contratada en el lugar o los lugares donde se desarrolle el trabajo a distancia. El empleador estará en la obligación de informar a las Administradoras de Riesgos</p>	No se acoge por principio de unidad de materia	La disposición vulnera el principio de unidad de materia.

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		Laborales ese lugar o lugares.		
No tiene equivalencia	No tiene equivalencia	<p>Artículo 27. Seguridad y Salud en el Trabajo. Dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de la presente ley, el Gobierno Nacional, previa consulta a la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales y a las administradoras de riesgos laborales, definirá los instrumentos que permitan la evaluación y autoevaluación de los riesgos y peligros relacionados con la modalidad del trabajo a distancia, incluyendo mecanismos de identificación, valoración y control.</p> <p>Corresponde al empleador, con apoyo de las Administradoras de Riesgos Laborales, la evaluación de los riesgos y peligros a los que se encuentra expuesto</p>	No se acoge por principio de unidad de materia	La disposición vulnera el principio de unidad de materia.

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		<p>el trabajador a distancia en la sede de la empresa y/o lugar habitual donde prestará el servicio, así como la adopción de controles y correctivos en estos lugares. Para ello el trabajador a distancia brindará, previo consentimiento, las facilidades de acceso al empleador y a las Administradoras de Riesgos Laborales.</p> <p>Corresponde al trabajador a distancia, con apoyo de las Administradoras de Riesgos Laborales, la autoevaluación de los riesgos y peligros a los que se encuentra expuesto el trabajador a distancia en el lugar o los lugares no habituales de trabajo a distancia, así como la adopción de controles y correctivos de autocuidado en estos lugares.</p> <p>Parágrafo. El incumplimiento de las medidas de</p>		

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		<p>prevención y autocuidado en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte del trabajador a distancia no serán imputables al empleador y no darán lugar a la aplicación del artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo.</p>		
<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 28. Trabajo a distancia transnacional. Las partes, de común acuerdo y por un término máximo de seis (6) meses, podrán fijar la modalidad de trabajo a distancia por fuera del territorio nacional. En este caso solo podrá registrarse una única dirección para la prestación del servicio, la cual deberá ser informada a la administradora de riesgos laborales.</p> <p>El trabajador a distancia deberá estar amparado por una póliza de salud, cuyo valor deberá ser cubierto por el empleador si la modalidad obedece a una necesidad del servicio; o por el</p>	<p>No se acoge el artículo propuesto.</p>	<p>Las disposiciones propuestas en este artículo se encuentran en el artículo 57 del PL propuesto por el gobierno.</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		<p>trabajador, si obedece a un interés suyo.</p> <p>En este caso, la relación laboral continuará rigiéndose bajo la legislación colombiana, y, en consecuencia, el empleador deberá continuar con las cotizaciones al sistema de seguridad social integral.</p>		
No tiene equivalencia	No tiene equivalencia	<p>Artículo 29. Flexibilidad en la organización y tiempos de trabajo. Las partes procurarán la flexibilización respecto del tiempo y modo en el desempeño de la labor, siempre que se cumpla con la jornada laboral semanal. Con este fin, se podrán acordar jornadas diarias y semanales flexibles de trabajo a distancia, esquemas de cumplimiento y seguimiento de funciones, así como de tiempos de entregas de trabajos y de ejecución de labores. La flexibilidad en el cumplimiento del horario de</p>	No se acoge el artículo propuesto	Las disposiciones del artículo se encuentran en los artículos 48 al 53 (Capítulo VI. Medidas para la Equidad y Reducción de Brechas) del PL de gobierno

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		<p>trabajo no podrá afectar el descanso efectivo de los trabajadores a distancia, ni su derecho a la desconexión laboral.</p> <p>Parágrafo. El trabajo a distancia tiene como principio la flexibilidad en todas las etapas precontractuales y contractuales, de forma que incluso el perfeccionamiento del contrato de trabajo puede darse de manera remota, haciendo uso de las tecnologías existentes y nuevas u otro medio o mecanismo, completando su perfección con la firma electrónica o digital.</p>		
No tiene equivalencia	No tiene equivalencia	Artículo 30. Tratamiento laboral y fiscal de las compensaciones. Las compensaciones que se deriven de los equipos y herramientas aportados por el trabajador a distancia, los auxilios de conectividad y/o compensaciones por los mayores gastos en consumo	No se acoge por principio de unidad de materia	La disposición vulnera el principio de unidad de materia.

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		de servicios de telefonía, internet y energía no serán constitutivos de salario. Sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de derechos laborales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.		
No tiene equivalencia	No tiene equivalencia	Artículo 31. Vinculación sectores especialmente protegidos. Los empleadores que hagan uso del trabajo a distancia deberán promover la vinculación de jóvenes, mujeres, trabajadores y trabajadoras que sean pertenecientes a grupos étnicos y/o personas con discapacidad.	No se acoge el artículo	Las disposiciones del artículo se encuentran en el artículo 60 del PL de gobierno
No tiene equivalencia	No tiene equivalencia	Artículo 32. Tareas de cuidados. Las personas que trabajen a distancia y que acrediten tener a su cargo, de manera única, el cuidado de personas menores de catorce (14) años, personas con	No se acoge el artículo	Las disposiciones del artículo se encuentran en el artículo 49 del PL de gobierno

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		<p>discapacidad o adultas mayores en primer grado de consanguinidad que convivan con el trabajador remoto y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada, con un autorización previa al empleador que permita la interrupción, sin el desmejoramiento de sus condiciones laborales.</p>		
No tiene equivalencia	No tiene equivalencia	<p>Artículo 33. Tiempo de lactancia. El empleador garantizará en todo momento las horas de lactancia y los tiempos de licencia de maternidad a que tiene derecho la madre trabajadora y lactante, sin que ello implique el desmejoramiento de sus condiciones laborales.</p>	No se acoge el artículo	La disposición ya existe en los artículos 236 y 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
No tiene equivalencia	No tiene equivalencia	<p>Artículo 34. Implementación, promoción y evaluación.</p>	No se acoge el artículo	No se acoge teniendo en cuenta que puede

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		<p>A partir de la entrada en vigencia de la presente ley, cualquier trabajador podrá acogerse al trabajo a distancia previsto en esta ley, siempre que medie la concurrencia de voluntades entre trabajador y empleador, sin menoscabo de los derechos laborales adquiridos.</p> <p>El Gobierno nacional fomentará a través de campañas de socialización, por lo menos una vez al año, en las organizaciones tanto públicas como privadas, la implementación del trabajo a distancia. Así mismo, adelantará las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral en el marco del trabajo a distancia y compartirá los casos de éxito y ventajas que este trae consigo para la economía y empleabilidad en Colombia.</p>		<p>subsumirse en el artículo 57 del PL 166 de 2023C.</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		<p>El Departamento Nacional de Planeación (DNP), o quien haga sus veces, deberá realizar una evaluación y actualización de la política pública de trabajo a distancia dentro de los primeros cinco (5) años de su implementación, y deberá presentar un informe con las conclusiones y recomendaciones al respecto a las Comisiones Séptimas Constitucionales Permanentes del Congreso de la República.</p> <p>El Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), o quien haga sus veces, será la entidad responsable de la planeación, levantamiento, procesamiento, análisis y difusión de las estadísticas oficiales sobre la realización de trabajo a distancia por parte de la población colombiana, así como por las empresas e instituciones oficiales, a partir del</p>		

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		<p>aprovechamiento de registros administrativos y otras fuentes de información disponibles en el Sistema Estadístico Nacional. Esta información será dispuesta por el DANE de manera agregada y anonimizada, para consulta pública, respetando la reserva estadística establecida en el artículo 5o de la Ley 79 de 1993.</p> <p>El Ministerio de Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, creará, en el plazo máximo de 1 año, la Política Pública de Fomento al Trabajo a Distancia.</p>		
DERECHO COLECTIVO				
GARANTÍAS PARA EL EJERCICIO DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL Y FOMENTO A LA UNIDAD SINDICAL				
ARTÍCULO 63. Ámbito de aplicación. Adiciónese el artículo 352A, a la segunda parte del Código Sustantivo del trabajo, así:	No tiene equivalencia	No tiene equivalencia	ARTÍCULO 66. Ámbito de aplicación. Adiciónese el artículo 352A, a la segunda parte del Código Sustantivo del trabajo, así:	Se acoge el texto propuesto por el proyecto de ley 166 de 2023C.

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>ARTÍCULO 352A: <i>La Parte Segunda del Código Sustantivo del Trabajo aplicará a todos los trabajadores y trabajadoras en Colombia, cualquiera que sea su situación contractual. 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.</i></p> <p><i>Para todos los efectos cuando se utilice la expresión “empleador” o similar, debe entenderse “empleador o contratante”.</i></p>			<p>ARTÍCULO 352A: <i>La Parte Segunda del Código Sustantivo del Trabajo aplicará a todos los trabajadores y trabajadoras en Colombia, cualquiera que sea su situación contractual. 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.</i></p> <p><i>Para todos los efectos cuando se utilice la expresión “empleador” o similar, debe entenderse “empleador o contratante”.</i></p>	
<p>ARTÍCULO 64. Garantías del derecho de Asociación sindical</p> <p>Modifíquese el artículo 354 del Código Sustantivo</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>ARTÍCULO 67. Garantías del derecho de Asociación sindical</p>	<p>Se acoge el texto propuesto por el proyecto de ley 166 de 2023C.</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 354: GARANTÍAS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.</p> <p>1. Garantías para el ejercicio de la libertad sindical.</p> <p><i>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 y sus afiliados:</i></p> <p>a) Respeto a los derechos y garantías de las organizaciones de trabajadores. Cuando existan, se reconocerá a las organizaciones de trabajadores y, por consiguiente, se</p>			<p>Modifíquese el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 354: GARANTÍAS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.</p> <p>4. Garantías para el ejercicio de la libertad sindical.</p> <p><i>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 y sus afiliados:</i></p> <p>i) Respeto a los derechos y garantías de las organizaciones de trabajadores. Cuando existan, se reconocerá a las organizaciones de trabajadores y, por</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>respetarán sus derechos y garantías propias, en especial, su independencia y autonomía sindical, su libertad de acción y de expresión.</i></p> <p>b) Permisos Sindicales. Los representantes y dirigentes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo, sin que deban presentar a su empleador informes al regreso de sus labores.</p> <p><i>También se garantizará a los afiliados los permisos remunerados que sean necesarios para el ejercicio adecuado de sus actividades sindicales, especialmente para la</i></p>			<p><i>consiguiente, se respetarán sus derechos y garantías propias, en especial, su independencia y autonomía sindical, su libertad de acción y de expresión.</i></p> <p>j) Permisos Sindicales. Los representantes y dirigentes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo, sin que deban presentar a su empleador informes al regreso de sus labores.</p> <p><i>También se garantizará a los afiliados los permisos remunerados que sean necesarios para el ejercicio</i></p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>atención de las asambleas a las que sean convocados.</i></p> <p><i>Estos permisos se podrán establecer en convenios colectivos de trabajo u otros acuerdos celebrados entre los empleadores y organizaciones de trabajadores. No obstante, los empleadores y contratantes, so pretexto de que las horas de permiso no están reguladas o lo están insuficientemente, 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 y actividades sindicales.</i></p> <p>c) Comunicación</p>			<p><i>adecuado de sus actividades sindicales, especialmente para la atención de las asambleas a las que sean convocados.</i></p> <p><i>Estos permisos se podrán establecer en convenios colectivos de trabajo u otros acuerdos celebrados entre los empleadores y organizaciones de trabajadores. No obstante, los empleadores y contratantes, so pretexto de que las horas de permiso no están reguladas o lo están insuficientemente, 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 y actividades sindicales.</i></p> <p>k) Comunicación con la dirección de la empresa y establecimiento de</p>	

<p>TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)</p>	<p>TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)</p>	<p>TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)</p>	<p>TEXTO PROPUESTO</p>	<p>COMENTARIOS</p>
<p><i>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.</i></p> <p>d) Acceso a los lugares de trabajo. Las empresas permitirán y autorizarán a los representantes de las organizaciones de trabajadores que tengan afiliados en la empresa, el acceso a los lugares de trabajo para el desempeño eficaz de sus funciones y la adecuada interlocución con los</p>			<p>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.</p> <p>l) Acceso a los lugares de trabajo. Las empresas permitirán y autorizarán a los representantes de las organizaciones de trabajadores que tengan afiliados en la empresa, el acceso a los lugares de trabajo para el desempeño eficaz de sus funciones y la adecuada</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>trabajadores.</p> <p>e) Acceso a la información. Las organizaciones de trabajadores 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.</p> <p>f) Acceso y facilidades para la comunicación con los</p>			<p><i>interlocución con los trabajadores.</i></p> <p>m) Acceso a la información. Las organizaciones de trabajadores 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.</p> <p>n) Acceso y facilidades</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>trabajadores. Los empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales, entre los representantes sindicales y los trabajadores. 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.</p> <p>g) Comunicación con los nuevos trabajadores. Las empresas permitirán que las organizaciones sindicales más representativas puedan comunicarse con los nuevos trabajadores, con el fin de que puedan dar a conocer sus actividades, programas y beneficios.</p> <p>h) Protección contra actos de</p>			<p>para la comunicación con los trabajadores. Los empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales, entre los representantes sindicales y los trabajadores. 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.</p> <p>o) Comunicación con los nuevos trabajadores. Las empresas permitirán que las organizaciones sindicales más representativas puedan comunicarse</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>discriminación. En los términos del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, todos los trabajadores sindicalizados deberán gozar de protección frente a conductas antisindicales. En consecuencia, los trabajadores sindicalizados que no gocen del fuero sindical, no podrán ser privados de su empleo o perjudicados en cualquier forma por su afiliación y/o actividades sindicales. Cuando el empleador adopte decisiones, incluido el despido o de efectos similares, que afecten a los trabajadores sindicalizados no amparados por el fuero sindical, tendrá la carga de demostrar que esa determinación obedeció a razones objetivas o no discriminatorias.</i></p>			<p>con los nuevos trabajadores, con el fin de que puedan dar a conocer sus actividades, programas y beneficios.</p> <p>p) Protección contra actos de discriminación. En los términos del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, todos los trabajadores sindicalizados deberán gozar de protección frente a conductas antisindicales. En consecuencia, los trabajadores sindicalizados que no gocen del fuero sindical, no podrán ser privados de su empleo o perjudicados en cualquier forma por su afiliación y/o actividades sindicales.</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>2. Conductas antisindicales Se considerarán conductas antisindicales, las siguientes:</p> <p>a) Despedir, desmejorar o perjudicar en cualquier forma a los trabajadores y sus representantes o dirigentes a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales legítimas;</p> <p>b) Fomentar la creación de sindicatos controlados por un empleador;</p> <p>c) Amedrentar, constreñir, ofrecer o entregar dádivas para que el trabajador no se afilie o se desafilie de un sindicato;</p> <p>d) Negarse injustificadamente a negociar un pliego de peticiones o solicitudes.</p> <p>e) Tomar represalias de cualquier índole contra</p>			<p><i>Cuando el empleador adopte decisiones, incluido el despido o de efectos similares, que afecten a los trabajadores sindicalizados no amparados por el fuero sindical, tendrá la carga de demostrar que esa determinación obedeció a razones objetivas o no discriminatorias.</i></p> <p>5. Conductas antisindicales Se considerarán conductas antisindicales, las siguientes:</p> <p>o) Despedir, desmejorar o perjudicar en cualquier forma a los trabajadores y sus representantes o dirigentes a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales legítimas;</p> <p>p) Fomentar la creación de sindicatos</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>los trabajadores que hubieren declarado contra la persona empleadora en investigaciones administrativas, en procesos judiciales o arbitrales que no resultaren evidentemente temerarias;</p> <p>f) Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados;</p> <p>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;</p> <p>h) Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios a favor de los trabajadores no sindicalizados;</p> <p>i) Intervenir o</p>			<p>controlados por un empleador;</p> <p>q) Amedrentar, constreñir, ofrecer o entregar dádivas para que el trabajador no se afilie o se desafilie de un sindicato;</p> <p>r) Negarse injustificadamente a negociar un pliego de peticiones o solicitudes.</p> <p>s) 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;</p> <p>t) Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados;</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un sindicato;</i></p> <p>j) <i>Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales;</i></p> <p>k) <i>Negarse injustificadamente a entregar a las organizaciones sindicales información que no esté sujeta a reserva o que no tenga el carácter de confidencial;</i></p> <p>l) <i>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;</i></p> <p>m) <i>Llevar a cabo programas de reducción de personal, reestructuraciones y subcontrataciones con</i></p>			<p>u) <i>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;</i></p> <p>v) <i>Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios a favor de los trabajadores no sindicalizados;</i></p> <p>w) <i>Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un sindicato;</i></p> <p>x) <i>Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales;</i></p> <p>y) <i>Negarse injustificadamente a entregar a las</i></p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>finés antisindicales;</i></p> <p>n) Despedir o perjudicar en cualquier forma a los trabajadores que hubieren organizado o participado en una huelga o en medidas legítimas de acción sindical;</p> <p>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.</p> <p>Parágrafo. Las garantías mencionadas en los literales b), c) y d) del numeral 1 de este artículo serán reconocidas de forma proporcional al</p>			<p>organizaciones sindicales información que no esté sujeta a reserva o que no tenga el carácter de confidencial;</p> <p>z) 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;</p> <p>aa) Llevar a cabo programas de reducción de personal, reestructuraciones y subcontrataciones con fines antisindicales;</p> <p>bb) Despedir o perjudicar en cualquier forma a los trabajadores que hubieren organizado o participado en una huelga o en medidas legítimas de acción sindical;</p>	

<p>TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)</p>	<p>TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)</p>	<p>TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)</p>	<p>TEXTO PROPUESTO</p>	<p>COMENTARIOS</p>
<p><i>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.</i></p>			<p><i>6. 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.</i></p> <p>Parágrafo. <i>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</i></p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
			<p><i>vez para el cálculo de la representatividad. Estas garantías pueden ser mejoradas y ampliadas a través de la negociación colectiva en todos los niveles.</i></p>	
<p>Artículo 65. Libertad Sindical. Modifíquese el artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: ARTICULO 356. LIBERTAD SINDICAL. <i>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.</i></p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 68. Libertad Sindical. Modifíquese el artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: ARTICULO 356. LIBERTAD SINDICAL. <i>Los trabajadores y <u>los</u> 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.</i></p>	<p>Se acoge el texto propuesto por el proyecto de ley 166 de 2023C.</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>Artículo 66. Procedimiento sumario de protección de los derechos sindicales. 1. Los trabajadores y las organizaciones de trabajadores podrán acudir ante el juez del trabajo del lugar en el que ocurrieron los hechos, a fin de obtener protección judicial frente a conductas antisindicales, para lo cual se seguirá el siguiente procedimiento: En la demanda, los trabajadores u organizaciones de trabajadores que aleguen ser víctimas de conductas antisindicales deberán indicar lo que pretenden, los hechos que sirven de fundamento a sus pretensiones, la identificación del empleador y/o personas acusadas de tales conductas y la dirección electrónica o canal digital de su notificación o en su</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 69. Procedimiento sumario de protección de los derechos sindicales. 1. Los trabajadores y las organizaciones de trabajadores podrán acudir ante el juez del trabajo del lugar en el que ocurrieron los hechos, a fin de obtener protección judicial frente a conductas antisindicales, para lo cual se seguirá el siguiente procedimiento: En la demanda, los trabajadores u organizaciones de trabajadores que aleguen ser víctimas de conductas antisindicales deberán indicar lo que pretenden, los hechos que sirven de fundamento a sus pretensiones, la identificación del empleador y/o personas acusadas de tales conductas y la dirección electrónica o canal digital de su notificación o en su defecto el lugar de su domicilio, y las pruebas que pretenden hacer valer. Recibida la demanda, el juez, a más tardar el día siguiente,</p>	<p>Se acoge el texto propuesto por el proyecto de ley 166 de 2023C.</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>defecto el lugar de su domicilio, y las pruebas que pretenden hacer valer.</p> <p>Recibida la demanda, el juez, a más tardar el día siguiente, ordenará correr traslado de ella a las personas acusadas de conductas antisindicales, mediante providencia que se notificará personalmente.</p> <p>El o los demandados, a partir de la notificación, disponen de un término de 5 días para contestar la demanda y presentar las pruebas que consideren pertinentes.</p> <p>Vencido el término anterior, el juez citará audiencia que se llevara a cabo a más tardar dentro de los 3 días siguientes, en la cual se decretarán y practicarán las pruebas solicitadas y las que el juzgador considere pertinentes para el esclarecimiento de los</p>			<p>ordenará correr traslado de ella a las personas acusadas de conductas antisindicales, mediante providencia que se notificará personalmente.</p> <p>El o los demandados, a partir de la notificación, disponen de un término de 5 días para contestar la demanda y presentar las pruebas que consideren pertinentes.</p> <p>Vencido el término anterior, el juez citará audiencia que se llevara a cabo a más tardar dentro de los 3 días siguientes, en la cual se decretarán y practicarán las pruebas solicitadas y las que el juzgador considere pertinentes para el esclarecimiento de los hechos, se escucharán alegatos y se proferirá la sentencia que en derecho corresponda, sin que por ningún motivo pueda transcurrir más de 5 días entre el vencimiento del término del traslado para contestar la demanda y la sentencia que ponga fin a dicha instancia.</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>hechos, se escucharán alegatos y se proferirá la sentencia que en derecho corresponda, sin que por ningún motivo pueda trascurrir más de 5 días entre el vencimiento del término del traslado para contestar la demanda y la sentencia que ponga fin a dicha instancia.</p> <p>La decisión del juez será apelable, en el efecto suspensivo, ante el respectivo Tribunal Superior del Distrito Judicial, el cual deberá decidir de plano dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha en que reciba el expediente, sin perjuicio de la práctica de alguna prueba que se considere indispensable para no violar algún derecho fundamental, caso en el cual, dicho término podrá prorrogarse hasta por 5 días más. Contra la decisión del</p>			<p>La decisión del juez será apelable, en el efecto suspensivo, ante el respectivo Tribunal Superior del Distrito Judicial, el cual deberá decidir de plano dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha en que reciba el expediente, sin perjuicio de la práctica de alguna prueba que se considere indispensable para no violar algún derecho fundamental, caso en el cual, dicho término podrá prorrogarse hasta por 5 días más. Contra la decisión del Tribunal no cabe ningún recurso.</p> <p>Parágrafo 1. Cuando el juez lo considere necesario y urgente, podrá, de oficio o a petición de parte, decretar como medida cautelar la cesación de las acciones u omisiones que afecten los derechos sindicales.</p> <p>Parágrafo 2. Los jueces que conozcan de este procedimiento sumario disponen de amplias facultades para proteger los</p>	

<p>TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)</p>	<p>TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)</p>	<p>TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)</p>	<p>TEXTO PROPUESTO</p>	<p>COMENTARIOS</p>
<p>Tribunal no cabe ningún recurso.</p> <p>Parágrafo 1. Cuando el juez lo considere necesario y urgente, podrá, de oficio o a petición de parte, decretar como medida cautelar la cesación de las acciones u omisiones que afecten los derechos sindicales.</p> <p>Parágrafo 2. Los jueces que conozcan de este procedimiento sumario disponen de amplias facultades para proteger los derechos y libertades sindicales de los trabajadores y de sus organizaciones. En consecuencia, podrán adoptar cualquier medida que consideren pertinente para su efectiva protección; además deberán imponer una multa entre 1 y 100 smlmv a las personas naturales que realicen, promuevan, instiguen o asesoren tales conductas, sin perjuicio</p>			<p>derechos y libertades sindicales de los trabajadores y de sus organizaciones. En consecuencia, podrán adoptar cualquier medida que consideren pertinente para su efectiva protección; 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.</p> <p>Parágrafo 3. La persona que incumpliere la orden de un juez proferida con base en este procedimiento incurrirá en desacato sancionable en la forma prevista en los artículos 52 y 53 del Decreto 2591 de 1992.</p> <p>Parágrafo 4. La desatención de los términos aquí previstos hará incurrir al juez en causal de mala conducta.</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>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.</p> <p>Parágrafo 3. La persona que incumpliere la orden de un juez proferida con base en este procedimiento incurrirá en desacato sancionable en la forma prevista en los artículos 52 y 53 del Decreto 2591 de 1992.</p> <p>Parágrafo 4. La desatención de los términos aquí previstos hará incurrir al juez en causal de mala conducta.</p>				
<p>ARTÍCULO 67. Afiliación a distintos sindicatos Modifíquese el artículo 360 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: ARTÍCULO 360. AFILIACIÓN A DISTINTOS</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>ARTÍCULO 70. Afiliación a distintos sindicatos Modifíquese el artículo 360 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: ARTÍCULO 360. AFILIACIÓN A DISTINTOS SINDICATOS. <i>Se garantiza la libertad de afiliación sindical, lo que no</i></p>	<p>Se acoge el texto propuesto por el proyecto de ley 166 de 2023C.</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>SINDICATOS. Se garantiza la libertad de afiliación sindical, lo que no obsta para que ejercicio de su autonomía sindical los sindicatos prohíban en sus estatutos la afiliación simultánea a otro u otros sindicatos del mismo nivel o unidad de negociación, salvo que el trabajador preste sus servicios a más de una empresa.</p>			<p>obsta para que ejercicio de su autonomía sindical los sindicatos prohíban en sus estatutos la afiliación simultánea a otro u otros sindicatos del mismo nivel o unidad de negociación, salvo que el trabajador preste sus servicios a más de una empresa.</p>	
<p>ARTÍCULO 68. Medida complementaria a los estatutos 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</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>ARTÍCULO 71. Medida complementaria a los estatutos 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,</p>	<p>Se acoge el texto propuesto por el proyecto de ley 166 de 2023C.</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<i>de los socios, reglamento de las sesiones, quórum, debates y votaciones.</i>			<i>quórum, debates y votaciones.</i>	
<p>ARTÍCULO 69. Prohibiciones. Modifíquese el artículo 379 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 379. PROHIBICIONES. <i>Es prohibido a los sindicatos de todo orden:</i></p> <p>a. <i>Compeler directa o indirectamente a los trabajadores a ingresar en el sindicato o retirarse de él, salvo los casos de expulsión por causales previstas en los estatutos y plenamente comprobadas.</i></p> <p>b. <i>Ordenar, recomendar o patrocinar cualesquiera actos de violencia frente a las autoridades o en perjuicio de los empleadores o de terceras personas.</i></p> <p>c. <i>Promover huelgas</i></p>	No tiene equivalencia	No tiene equivalencia	<p>ARTÍCULO 72. Prohibiciones. Modifíquese el artículo 379 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 379. PROHIBICIONES. <i>Es prohibido a los sindicatos de todo orden:</i></p> <p>f. <i>Compeler directa o indirectamente a los trabajadores a ingresar en el sindicato o retirarse de él, salvo los casos de expulsión por causales previstas en los estatutos y plenamente comprobadas.</i></p> <p>g. <i>Ordenar, recomendar o patrocinar</i></p>	Se acoge el texto propuesto por el proyecto de ley 166 de 2023C.

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>sin ningún tipo de justificación comprobada con las calificaciones judiciales.</i></p> <p><i>d. Retirar sistemáticamente el pliego de peticiones o dilatar el conflicto colectivo con el propósito de extender el fuero circunstancial.</i></p> <p><i>e. Constituir sindicatos de manera indiscriminadamente con los mismos afiliados con el propósito de extender el fuero sindical de fundación o de directivos sindicales.</i></p>			<p><i>cualesquiera actos de violencia frente a las autoridades o en perjuicio de los empleadores o de terceras personas.</i></p> <p><i>h. Promover huelgas sin ningún tipo de justificación comprobada con las calificaciones judiciales.</i></p> <p><i>i. Retirar sistemáticamente el pliego de peticiones o dilatar el conflicto colectivo con el propósito de extender el fuero circunstancial.</i></p> <p><i>j. Constituir sindicatos de</i></p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
			<p><i>manera indiscriminada mente con los mismos afiliados con el propósito de extender el fuero sindical de fundación o de directivos sindicales.</i></p>	
<p>ARTÍCULO 70. Subdirectivas y Comités Seccionales. Modifíquese el artículo 55 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 391-A. SUBDIRECTIVAS y COMITÉS SECCIONALES. <i>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.</i></p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>ARTÍCULO 73. Subdirectivas y Comités Seccionales. Modifíquese el artículo 55 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 391-A. SUBDIRECTIVAS y COMITÉS SECCIONALES. <i>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</i></p>	<p>Se acoge el texto propuesto por el proyecto de ley 166 de 2023C.</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>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.</i></p> <p><i>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</i></p>			<p><i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>Estos directivos de subdirectivas o seccionales</i></p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>las que tengan un número no inferior a 12 afiliados.</i></p> <p><i>Estos directivos de subdirectivas o seccionales de sindicato de industria gozarán de los fueros sindicales en los términos del artículo 406 de este Código, siempre y cuando no hagan parte de otra organización sindical de primer grado.</i></p> <p><i>El Ministerio del Trabajo promoverá en conjunto con las organizaciones sindicales, procesos de fusión de organizaciones sindicales de empresa teniendo en cuenta lo dispuesto en el inciso anterior.</i></p>			<p><i>de sindicato de industria gozarán de los fueros sindicales en los términos del artículo 406 de este Código, siempre y cuando no hagan parte de otra organización sindical de primer grado.</i></p> <p><i>El Ministerio del Trabajo promoverá en conjunto con las organizaciones sindicales, procesos de fusión de organizaciones sindicales de empresa teniendo en cuenta lo dispuesto en el inciso anterior.</i></p>	
<p>ARTÍCULO 71. Retención de cuotas sindicales. Modifíquese el artículo 400 del Código Sustantivo del trabajo, el cual quedará así:</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>ARTÍCULO 74. Retención de cuotas sindicales. Modifíquese el artículo 400 del Código Sustantivo del trabajo, el cual quedará así:</p>	<p>Se acoge el texto propuesto por el proyecto de ley 166 de 2023C.</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>ARTÍCULO 400: RETENCIÓN DE CUOTAS SINDICALES. <i>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.</i></p>			<p>ARTÍCULO 400: RETENCIÓN DE CUOTAS SINDICALES. <i>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.</i></p> <p><i>Cesará la retención de cuotas sindicales a un trabajador a</i></p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>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.</i></p> <p><i>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</i></p>			<p><i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<i>la respectiva federación, confederación o central sindical.</i>				
<p>Artículo 72. Trabajadores amparados por el fuero sindical. Modifíquese el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: ARTÍCULO 406. TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL. <i>Están amparados por el fuero sindical:</i> 1. Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses; 2. Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 75. Trabajadores amparados por el fuero sindical. Modifíquese el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: ARTÍCULO 406. TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL. <i>Están amparados por el fuero sindical:</i> 6. Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses; 7. Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el</p>	<p>Se acoge el texto propuesto por el proyecto de ley 166 de 2023C.</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>tiempo que para los fundadores;</p> <p>3. En los sindicatos de industria, rama o sector de actividad el fuero sindical de los directivos se otorgará así:</p> <p>a) Cuando el sindicato afilie entre veinticinco (25) y cien (100) trabajadores, hasta diez (10) miembros de la junta directiva. De ciento un (101) en adelante, un (1) representante más por cada cien (100) trabajadores, adicionales a los establecidos anteriormente.</p> <p>b) Cuando la subdirectiva afilie entre veinticinco (25) y cien (100) trabajadores, hasta diez (10) miembros de cada una de las juntas subdirectivas ubicadas en las empresas de un mismo municipio. De ciento un (101) en adelante, un (1)</p>			<p>mismo tiempo que para los fundadores;</p> <p>8. En los sindicatos de industria, rama o sector de actividad el fuero sindical de los directivos se otorgará así:</p> <p>d) Cuando el sindicato afilie entre veinticinco (25) y cien (100) trabajadores, hasta diez (10) miembros de la junta directiva. De ciento un (101) en adelante, un (1) representante más por cada cien (100) trabajadores, adicionales a los establecidos anteriormente.</p> <p>e) Cuando la subdirectiva afilie entre veinticinco (25) y cien (100) trabajadores, hasta diez (10) miembros de cada una de las juntas subdirectivas</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>representante más por cada cien (100) trabajadores, adicionales a los establecidos anteriormente.</p> <p>c) Hasta dos (2) miembros de cada uno de los comités seccionales.</p> <p>4. En los sindicatos que no sean de industria, rama o sector de actividad, el fuero sindical de los directivos se otorgará así:</p> <p>a) Cuando el sindicato afilie entre veinticinco (25) y cincuenta (50) trabajadores, hasta dos (2) miembros de la junta directiva y subdirectivas.</p> <p>b) Cuando el sindicato afilie entre cincuenta y uno (51) y setenta y cinco (75) trabajadores, hasta cinco (5) miembros de la junta directiva y subdirectivas.</p> <p>c) Cuando el sindicato afilie entre setenta y seis (76) y cien</p>			<p>ubicadas en las empresas de un mismo municipio. De ciento un (101) en adelante, un (1) representante más por cada cien (100) trabajadores, adicionales a los establecidos anteriormente.</p> <p>f) Hasta dos (2) miembros de cada uno de los comités seccionales.</p> <p>9. En los sindicatos que no sean de industria, rama o sector de actividad, el fuero sindical de los directivos se otorgará así:</p> <p>f) Cuando el sindicato afilie entre veinticinco (25) y cincuenta (50) trabajadores, hasta dos (2) miembros de la junta directiva y subdirectivas.</p> <p>g) Cuando el sindicato afilie entre cincuenta y</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>(100) trabajadores, hasta 10 miembros de la junta directiva y subdirectivas.</p> <p>d) De ciento uno (101) en adelante, un (1) representante más en las juntas directivas y subdirectivas por cada cien (100) trabajadores, adicionales a los establecidos anteriormente.</p> <p>e) Hasta dos (2) miembros de cada uno de los comités seccionales.</p> <p>5. Hasta dos (2) miembros de la comisión estatutaria de reclamos del sindicato más representativo en la empresa, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más.</p> <p>PARAGRAFO 1. En el caso de los numerales 3 y 4 el fuero se hará efectivo por el tiempo que dure el</p>			<p>uno (51) y setenta y cinco (75) trabajadores, hasta cinco (5) miembros de la junta directiva y subdirectivas.</p> <p>h) Cuando el sindicato afilie entre setenta y seis (76) y cien (100) trabajadores, hasta 10 miembros de la junta directiva y subdirectivas.</p> <p>i) De ciento uno (101) en adelante, un (1) representante más en las juntas directivas y subdirectivas por cada cien (100) trabajadores, adicionales a los establecidos anteriormente.</p> <p>j) Hasta dos (2) miembros de cada uno de los comités seccionales.</p> <p>10. Hasta dos (2) miembros de la comisión estatutaria</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>mandato y seis (6) meses más;</p> <p>PARAGRAFO 2. Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.</p> <p>PARAGRAFO 3. Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador.</p> <p>PARAGRAFO TRANSITORIO: Los sindicatos que se vean afectados por la entrada en vigencia de esta disposición conservarán los fueros sindicales</p>			<p>de reclamos del sindicato más representativo en la empresa, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más.</p> <p>PARAGRAFO 1. En el caso de los numerales 3 y 4 el fuero se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más;</p> <p>PARAGRAFO 2. Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.</p> <p>PARAGRAFO 3. Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador.</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>hasta por un término máximo de dos (2) años.</i></p>			<p>PARAGRAFO TRANSITORIO: Los sindicatos que se vean afectados por la entrada en vigencia de esta disposición conservarán los fueros sindicales hasta por un término máximo de dos (2) años.</p>	
<p>ARTÍCULO 73. Derecho de Federación. 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</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>ARTÍCULO 76. Derecho de Federación. 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. 3. Las confederaciones pueden afiliar sindicatos, si sus estatutos lo permiten.</p>	<p>Se acoge el texto propuesto por el proyecto de ley 166 de 2023C.</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>mismas atribuciones de los sindicatos.</i></p> <p>1. <i>Las confederaciones pueden afiliarse sindicatos, si sus estatutos lo permiten.</i></p> <p>2. <i>Las federaciones y confederaciones pueden afiliarse directamente a trabajadores si sus estatutos así lo permiten.</i></p> <p>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 cinco (5) sindicatos de orden regional. Una confederación no puede estar conformada por menos de cincuenta (50) sindicatos de primer grado o por menos de</p>			<p>4. <i>Las federaciones y confederaciones pueden afiliarse directamente a trabajadores si sus estatutos así lo permiten.</i></p> <p>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 cinco (5) sindicatos de orden regional. Una confederación no puede estar conformada por menos de cincuenta (50) sindicatos de primer grado o por menos de diez (10) federaciones de orden nacional. Para los efectos del presente artículo no se tendrán en cuenta sindicatos o federaciones que hagan parte de otra organización de segundo o tercer grado.</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>diez (10) federaciones de orden nacional. Para los efectos del presente artículo no se tendrán en cuenta sindicatos o federaciones que hagan parte de otra organización de segundo o tercer grado.</p>				
<p>Artículo 74. Representación paritaria y/o proporcional en las organizaciones. Las organizaciones sindicales y de empleadores promoverán la participación e inclusión, en condiciones de igualdad, de las mujeres a fin de lograr progresivamente su representación paritaria y/o proporcional a la integración del sector. Así mismo, promoverán la participación e inclusión en condiciones de igualdad de las y los jóvenes, personas con diversidad sexual y</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 77. Representación paritaria y/o proporcional en las organizaciones. Las organizaciones sindicales y de empleadores promoverán la participación e inclusión, en condiciones de igualdad, de las mujeres a fin de lograr progresivamente su representación paritaria y/o proporcional a la integración del sector. Así mismo, promoverán la participación e inclusión en condiciones de igualdad de las y los jóvenes, personas con diversidad sexual y personas con discapacidad.</p>	<p>Se acoge el texto propuesto por el proyecto de ley 166 de 2023C.</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
personas con discapacidad.				
NEGOCIACIÓN COLECTIVA				
<p>ARTÍCULO 75. Garantía del derecho fundamental a la negociación colectiva. Modifíquese el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: Artículo 467. <i>El Estado promoverá y garantizará el libre ejercicio de la negociación colectiva en todos los niveles.</i> <i>Para tales efectos, el Ministerio del Trabajo reglamentará el ejercicio efectivo de este derecho, teniendo en cuenta los siguientes criterios:</i> a) <i>La negociación colectiva se llevará a cabo entre un empleador, un grupo de empleadores, una organización o varias organizaciones representativas de</i></p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>ARTÍCULO 78. Garantía del derecho fundamental a la negociación colectiva. Modifíquese el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: Artículo 467. <i>El Estado promoverá y garantizará el libre ejercicio de la negociación colectiva en todos los niveles.</i> <i>Para tales efectos, el Ministerio del Trabajo reglamentará el ejercicio efectivo de este derecho, teniendo en cuenta los siguientes criterios:</i> c) <i>La negociación colectiva se llevará a cabo entre un empleador, un grupo de empleadores, una organización o varias organizaciones representativas de empleadores, por una parte, y una o varias organizaciones</i></p>	<p>Se incorporan cambios teniendo en cuenta la antilogía que se evidencia al cotejar los artículos 75 y 76 teniendo en cuenta que el artículo 75 hace referencia a organizaciones representativas atribuyéndoles la personería exclusiva del interés colectivo de todos los trabajadores y no solamente del de sus propios afiliados, mientras que en el artículo 76 se establece que a la negociación deberán concurrir</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>empleadores, por una parte, y una o varias organizaciones representativas de los trabajadores, por otra, según sea el caso. Por lo tanto, la reglamentación tendrá en cuenta para efectos de la negociación colectiva a la organización u organizaciones más representativas en la respectiva unidad negocial.</i></p> <p>b) La negociación colectiva se adelantará en una sola mesa de negociación y deberá culminar en la suscripción de una sola convención colectiva de trabajo por cada nivel o unidad negocial.</p> <p>Parágrafo. La reglamentación que se expida deberá garantizar</p>			<p>representativas de los trabajadores, por otra, según sea el caso. Por lo tanto, la reglamentación tendrá en cuenta para efectos de la negociación colectiva a la organización u organizaciones más representativas en la respectiva unidad negocial.</p> <p>d) La negociación colectiva se adelantará en una sola mesa de negociación y deberá culminar en la suscripción de una sola convención colectiva de trabajo por cada nivel o unidad negocial.</p> <p>Parágrafo. La reglamentación que se expida deberá garantizar la eficacia del derecho a la negociación colectiva en todos los niveles y deberá estar acorde con las normas internacionales del trabajo y los criterios de los organismos de control de la</p>	<p>proporcionalmente todos los sindicatos coexistentes en el respectivo ámbito (y no uno solo, el más representativo).</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>la eficacia del derecho a la negociación colectiva en todos los niveles y deberá estar acorde con las normas internacionales del trabajo y los criterios de los organismos de control de la Organización Internacional del Trabajo.</p> <p>Parágrafo 2. La negociación colectiva no será obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas.</p> <p>Parágrafo 3. En las negociaciones colectivas de rama o sector de actividad donde participen las micro, pequeñas o medianas empresas, se garantizará participación efectiva para sus representantes.</p> <p>Asimismo, las partes en la negociación deberán garantizar la suscripción de capítulos especiales para estas, los cuales reconozcan las</p>			<p>Organización Internacional del Trabajo.</p> <p>Parágrafo 2. La negociación colectiva no será obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas.</p> <p>Parágrafo 3. En las negociaciones colectivas de rama o sector de actividad donde participen las micro, pequeñas o medianas empresas, se garantizará participación efectiva para sus representantes. Asimismo, las partes en la negociación deberán garantizar la suscripción de capítulos especiales para estas, los cuales reconozcan las condiciones, contextos sociales, económicos y geográficos equivalentes.</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<i>condiciones, contextos sociales, económicos y geográficos equivalentes.</i>				
<p>Artículo 76. 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.</p> <p>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 y las trabajadoras. Será indispensable para la iniciación de la negociación colectiva la presentación de un único pliego unificado.</p> <p>2. Representatividad de las partes:</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 50. Unidad Negocial. La negociación colectiva deberá adelantarse a través de un pliego de peticiones unificado y en una única mesa de negociación con representación de las diferentes organizaciones sindicales que tengan presencia en la respectiva empresa, y concluir en la suscripción de una única Convención Colectiva.</p>	<p>Artículo 79. 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.</p> <p>3. Unidad de pliego. El pliego de peticiones debe ser el resultado de actividades de coordinación para la integración de las aspiraciones de los trabajadores y las trabajadoras. Será indispensable para la iniciación de la negociación colectiva la presentación de un único pliego unificado.</p> <p>4. Representatividad de las partes:</p> <p>c) Parte sindical. El</p>	<p>Se acoge el texto propuesto por el proyecto de ley 166 de 2023C.</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>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 deberá ser definida por las organizaciones sindicales, de forma objetiva y proporcional al número de afiliados con derecho y pago a cuota sindical, sin que en ningún caso pueda exceder el límite indicado. Si una de las organizaciones sindicales opta por no hacer parte del pliego unificado y no presenta su propio pliego</p>			<p>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 deberá ser definida por las organizaciones sindicales, de forma objetiva y proporcional al número de afiliados con derecho y pago a cuota sindical, sin que en ningún caso pueda exceder el límite indicado. Si una de las organizaciones sindicales opta por no</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>de manera concurrente para ser parte del único conflicto colectivo de trabajo, no podrá presentar posteriormente un pliego de peticiones hasta tanto no se convoque a un nuevo conflicto colectivo.</p> <p>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</p>			<p>hacer parte del pliego unificado y no presenta su propio pliego de manera concurrente para ser parte del único conflicto colectivo de trabajo, no podrá presentar posteriormente un pliego de peticiones hasta tanto no se convoque a un nuevo conflicto colectivo.</p> <p>d) 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</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>respectivo nivel.</p> <p>Parágrafo: Dentro de los dos años siguientes a la entrada en vigor de esta ley, los sindicatos y empleadores concertarán en un solo texto y plazo las diferentes convenciones colectivas existentes en la empresa. En el evento en que no haya acuerdo, se entenderá que la convención colectiva vigente en la empresa es la que tenga prevista una mayor vigencia y a ella se incorporarán las disposiciones de las demás.</p>			<p>libremente designen por consenso o, en su defecto, a cargo de la organización u organizaciones de empleadores más representativas del respectivo nivel.</p> <p>Parágrafo: Dentro de los dos años siguientes a la entrada en vigor de esta ley, los sindicatos y empleadores concertarán en un solo texto y plazo las diferentes convenciones colectivas existentes en la empresa. En el evento en que no haya acuerdo, se entenderá que la convención colectiva vigente en la empresa es la que tenga prevista una mayor vigencia y a ella se incorporarán las disposiciones de las demás.</p>	
<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 51. Prohibiciones.</p> <p>Está prohibido a los sindicatos:</p> <p>a) Retirar sistemáticamente el pliego de peticiones o</p>	<p>No se acoge el artículo</p>	<p>Teniendo en cuenta que resulta regresivo para las organizaciones sindicales y el</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		<p>dilatar el conflicto colectivo con el propósito de extender el fuero circunstancial. Una vez un pliego de peticiones sea presentado a un empleador por una organización sindical, el mismo no podrá ser retirado en más de una (1) ocasión, de modo que las partes deberán finalizar la negociación.</p> <p>b) Constituir sindicatos de manera indiscriminada con los mismos afiliados con el propósito de extender el fuero sindical de fundación o de directivos sindicales.</p> <p>Está prohibido a los empleadores:</p> <p>a) Designar para la negociación colectiva personas sin capacidad de decisión o representatividad organizacional.</p> <p>b) Discriminar a un trabajador por el hecho de pertenecer a un sindicato.</p>		<p>ejercicio de Libertad Sindical.</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>ARTÍCULO 77. Regulación de pactos colectivos. Modifíquese el artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 481. PROHIBICIÓN DE PACTOS COLECTIVOS. <i>Se prohíbe la celebración de acuerdos plurales o grupales, independientemente de su denominación, dirigidos a fijar las condiciones de trabajo y empleo, entre empleadores y sus asociaciones y trabajadores no sindicalizados, donde haya presencia de organizaciones sindicales en cualquier nivel. Los derechos y prerrogativas individuales que estuvieren contenidos en los pactos colectivos y cualquier tipo de acuerdo que tenga un</i></p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>ARTÍCULO 80. Regulación de pactos colectivos. Modifíquese el artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 481. PROHIBICIÓN DE PACTOS COLECTIVOS. <i>Se prohíbe la celebración de acuerdos plurales o grupales, independientemente de su denominación, dirigidos a fijar las condiciones de trabajo y empleo, entre empleadores y sus asociaciones y trabajadores no sindicalizados, donde haya presencia de organizaciones sindicales en cualquier nivel. 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.</i></p>	<p>Se acoge el texto propuesto por el proyecto de ley 166 de 2023C.</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>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.</i></p>				
<p>ARTÍCULO 78. Prohibición de contratos sindicales con organizaciones sindicales para la prestación de servicios o ejecución de obras. Modifíquese el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:</p> <p>Artículo 482. PROHIBICIÓN DE CONTRATOS SINDICALES CON ORGANIZACIONES SINDICALES PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS O EJECUCIÓN DE OBRAS. <i>Se prohíbe la celebración de contratos</i></p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>ARTÍCULO 81. Prohibición de contratos sindicales con organizaciones sindicales para la prestación de servicios o ejecución de obras. Modifíquese el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:</p> <p>Artículo 482. PROHIBICIÓN DE CONTRATOS SINDICALES CON ORGANIZACIONES SINDICALES PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS O EJECUCIÓN DE OBRAS. <i>Se prohíbe la celebración de contratos sindicales o cualquier tipo de acuerdo civil o mercantil que tenga por objeto o efecto</i></p>	<p>Se acoge el texto propuesto por el proyecto de ley 166 de 2023C.</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>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.</i></p> <p>Parágrafo transitorio: <i>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, en los cuales además deberá ser parte el sindicato de la empresa contratante o el más representativo del sector.</i></p>			<p><i>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.</i></p> <p>Parágrafo transitorio: <i>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, en los cuales además deberá ser parte el sindicato de la empresa contratante o el más representativo del sector.</i></p>	
HUELGA				
ARTÍCULO 79. Derecho de Huelga.	No tiene equivalencia	No tiene equivalencia	ARTÍCULO 82. Derecho de Huelga.	Se acoge el texto propuesto por el

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>Modifíquese el artículo 429 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: ARTÍCULO 429. DERECHO DE HUELGA. <i>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. El Estado garantizará el ejercicio efectivo del derecho fundamental a la huelga en todas sus modalidades y en favor de todos los trabajadores, estén sindicalizados o no. Podrán celebrarse huelgas parciales.</i></p>			<p>Modifíquese el artículo 429 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: ARTÍCULO 429. DERECHO DE HUELGA. <i>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. El Estado garantizará el ejercicio efectivo del derecho fundamental a la huelga en todas sus modalidades y en favor de todos los trabajadores, estén sindicalizados o no. Podrán celebrarse huelgas parciales.</i></p>	<p>proyecto de ley 166 de 2023C.</p>
<p>ARTÍCULO 80. Huelga en los servicios esenciales. Modifíquese el artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: ARTÍCULO 430. HUELGA EN LOS SERVICIOS ESENCIALES. <i>Cuando el</i></p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>ARTÍCULO 83. Huelga en los servicios esenciales. Modifíquese el artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: ARTÍCULO 430. HUELGA EN LOS SERVICIOS ESENCIALES. <i>Cuando el ejercicio del derecho de</i></p>	<p>Se acoge el texto propuesto por el proyecto de ley 166 de 2023C, incluyendo un párrafo para clarificar que en todo caso es posible someter el conflicto</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>ejercicio del derecho de huelga pueda comprometer servicios esenciales, se deberá garantizar la prestación de servicios mínimos para evitar su interrupción.</i></p> <p><i>Para tales efectos, se consideran esenciales aquellos servicios que, en desarrollo de sus funciones, determinen como tales los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo, por tratarse de servicios cuya interrupción, en sentido estricto, puede poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población.</i></p> <p><i>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</i></p>			<p><i>huelga pueda comprometer servicios esenciales, se deberá garantizar la prestación de servicios mínimos para evitar su interrupción.</i></p> <p><i>Para tales efectos, se consideran esenciales aquellos servicios que, en desarrollo de sus funciones, determinen como tales los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo, por tratarse de servicios cuya interrupción, en sentido estricto, puede poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población. <u>En todo caso las personas trabajadoras, cuando así lo determinen, podrán someter el conflicto colectivo al Tribunal de Arbitramento voluntario.</u></i></p> <p><i>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</i></p>	<p>colectivo a tribunal de arbitramento voluntario.</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>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 identificará estos servicios de oficio o a solicitud de parte y acompañará esos escenarios procurando un acuerdo sobre la prestación de servicios mínimos.</i></p> <p><i>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</i></p>			<p><i>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.</i></p> <p><i>El Ministerio del Trabajo identificará estos servicios de oficio o a solicitud de parte y acompañará esos escenarios procurando un acuerdo sobre la prestación de servicios mínimos.</i></p> <p><i>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</i></p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>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.</i></p>			<p><i>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.</i></p>	
<p>ARTÍCULO 81. Requisitos de la huelga contractual. Modifíquese el artículo 431 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: ARTÍCULO 431. REQUISITOS DE LA HUELGA CONTRACTUAL. <i>Cuando el ejercicio de la huelga tenga por objeto servir de medio de presión en el marco de una negociación colectiva, la misma no</i></p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>ARTÍCULO 84. Requisitos de la huelga contractual. Modifíquese el artículo 431 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: ARTÍCULO 431. REQUISITOS DE LA HUELGA CONTRACTUAL. <i>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 haya agotado el procedimiento de</i></p>	<p>Se acoge el texto propuesto por el proyecto de ley 166 de 2023C.</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>podrá iniciar sin que antes se haya agotado el procedimiento de arreglo directo y el preaviso regulado en los artículos siguientes.</i></p>			<p><i>arreglo directo y el preaviso regulado en los artículos siguientes.</i></p>	
<p>Artículo 82. Decisión de los trabajadores. Modifíquese el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: ARTÍCULO 444. DECISIÓN DE LOS TRABAJADORES. <i>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.</i> <i>Para que los trabajadores puedan ejercer la huelga en el marco de una negociación de un convenio de empresa, es</i></p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 85. Decisión de los trabajadores. Modifíquese el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: ARTÍCULO 444. DECISIÓN DE LOS TRABAJADORES. <i>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.</i> <i>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 al o los sindicatos involucrados en el conflicto, cuando estos</i></p>	<p>Se acoge el texto propuesto por el proyecto de ley 166 de 2023C.</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>necesario que sea aprobada por la mayoría simple de los trabajadores afiliados al o los sindicatos involucrados en el conflicto, cuando estos agrupen a la tercera parte de los trabajadores de la empresa. En caso contrario, será necesario que sea aprobada por la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa.</i></p> <p><i>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.</i></p>			<p><i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>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</i></p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p> <i>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.</i> </p> <p> 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 </p>			<p> <i>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.</i> </p> <p> 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. </p> <p> 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. </p> <p> Parágrafo 3. Cuando se compruebe que el empleador </p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>indelegable, y podrá hacerse de forma virtual o presencial.</i></p> <p>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.</p> <p>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.</p>			<p><i>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.</i></p>	
<p>Artículo 83. Desarrollo de la huelga.</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 86. Desarrollo de la huelga. <u>Modifíquese el</u></p>	<p>Se acoge el texto propuesto por el</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>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</p>			<p><u>artículo 445 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</u></p> <p>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.</p>	<p>proyecto de ley 166 de 2023C y se ajusta redacción.</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>intervención del Ministerio de Trabajo si a ello hubiere lugar.</i></p> <p>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.</p>			<p>Parágrafo. No se dará aplicación al preaviso dispuesto en este artículo en relación con la huelga imputable al empleador o aquella que esté dirigida a preservar la seguridad e integridad de los trabajadores.</p>	
<p>Artículo 84. Forma de la huelga. Modifíquese el artículo 446 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: ARTÍCULO 446. FORMA DE LA HUELGA. La huelga deberá ejercitarse de forma pacífica.</p>	No tiene equivalencia	No tiene equivalencia	<p>Artículo 87. Forma de la huelga. Modifíquese el artículo 446 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: ARTÍCULO 446. FORMA DE LA HUELGA. La huelga deberá ejercitarse de forma pacífica.</p>	Se acoge el texto propuesto por el proyecto de ley 166 de 2023C.
<p>Artículo 85. Funciones de las autoridades. 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</p>	No tiene equivalencia	No tiene equivalencia	<p>Artículo 88. Funciones de las autoridades. Modifíquese el artículo 448 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: ARTÍCULO 448. FUNCIONES DE LAS AUTORIDADES. 6. Durante el desarrollo de la huelga, las autoridades</p>	Se acoge el texto propuesto por el proyecto de ley 166 de 2023C.

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>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.</i></p> <p>2. <i>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</i></p>			<p><i>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.</i></p> <p>7. <i>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.</i></p> <p>8. <i>Cuando el sindicato acredite ante las autoridades y</i></p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>motivo de huelga.</i></p> <p>3. Cuando el sindicato acredite ante las autoridades y empleadores que la huelga es respaldada por la mayoría los trabajadores de la o las empresas concernidas, aquellos no autorizarán el ingreso al trabajo de grupos minoritarios de trabajadores, aunque éstos manifiesten su deseo de hacerlo. En caso contrario, solo ejercerán el derecho de huelga los trabajadores que decidan secundarla, de modo que se garantice la libertad de trabajo de los no huelguistas.</p> <p>4. Los trabajadores no podrán ser perjudicados en cualquier forma por el solo hecho de promover, organizar</p>			<p><i>empleadores que la huelga es respaldada por la mayoría los trabajadores de la o las empresas concernidas, aquellos no autorizarán el ingreso al trabajo de grupos minoritarios de trabajadores, aunque éstos manifiesten su deseo de hacerlo. En caso contrario, solo ejercerán el derecho de huelga los trabajadores que decidan secundarla, de modo que se garantice la libertad de trabajo de los no huelguistas.</i></p> <p>9. Los trabajadores no podrán ser perjudicados en cualquier forma por el solo hecho de promover, organizar y/o participar en una huelga.</p> <p>10. En ejercicio de su autonomía sindical, las organizaciones de trabajadores tienen la facultad de ejercer el derecho de huelga hasta que estimen pertinente o</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>y/o participar en una huelga.</i></p> <p>5. <i>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.</i></p>			<p><i>de solicitar la convocatoria de un tribunal de arbitramento en cualquier momento para que defina la controversia.</i></p>	
<p>ARTÍCULO 86. Causales de ilegalidad de huelga. Modifíquese el artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: ARTÍCULO 450. CAUSALES DE ILEGALIDAD DE HUELGA. <i>La huelga solo podrá ser declarada judicialmente ilegal en los siguientes casos:</i> a) <i>Cuando en los</i></p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>ARTÍCULO 89. Causales de ilegalidad de huelga. Modifíquese el artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: ARTÍCULO 450. CAUSALES DE ILEGALIDAD DE HUELGA. <i>La huelga solo podrá ser declarada judicialmente ilegal en los siguientes casos:</i> d) <i>Cuando en los servicios esenciales no se cumpla la</i></p>	<p>Se acoge el texto propuesto por el proyecto de ley 166 de 2023C.</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>servicios esenciales no se cumpla la prestación de servicios mínimos.</i></p> <p>b) Cuando no sea pacífica.</p> <p>c) Cuando se requiera y no se cumpla el requisito del preaviso.</p> <p>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.</p>			<p><i>prestación de servicios mínimos.</i></p> <p>e) Cuando no sea pacífica.</p> <p>f) Cuando se requiera y no se cumpla el requisito del preaviso.</p> <p>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.</p>	
ARBITRAMENTO				
<p>Artículo 87. Alcance de la decisión.</p> <p>Modifíquese el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 458. DECISIÓN. Los árbitros deben decidir en equidad sobre todos los puntos de interés de los trabajadores o sus organizaciones, planteados en el pliego de</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 90. Alcance de la decisión.</p> <p>Modifíquese el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 458. DECISIÓN. Los árbitros deben decidir en equidad sobre todos los puntos de interés de los trabajadores o sus organizaciones, planteados en el pliego de peticiones y no acordados por las partes en la</p>	<p>Se acoge el texto propuesto por el proyecto de ley 166 de 2023C.</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>peticiones y no acordados por las partes en la etapa de arreglo directo, salvo aquellas peticiones que impliquen facultades de cogestión o coadministración de la empresa o implique resolver conflictos jurídicos.</p> <p>Parágrafo. En ningún caso los árbitros pueden desconocer o reducir derechos de los trabajadores plasmados en leyes, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acuerdos anteriores.</p>			<p>etapa de arreglo directo, salvo aquellas peticiones que impliquen facultades de cogestión o coadministración de la empresa o implique resolver conflictos jurídicos.</p> <p>Parágrafo. En ningún caso los árbitros pueden desconocer o reducir derechos de los trabajadores plasmados en leyes, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acuerdos anteriores.</p>	
DISPOSICIONES FINALES				
<p>Artículo 88: Ajuste de la planilla integrada de liquidación de aportes o el sistema que lo reemplace.</p> <p>El Ministerio de Salud y Protección Social y el Ministerio del Trabajo desarrollarán los ajustes técnicos en la planilla integrada de liquidación</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 91: Ajuste de la planilla integrada de liquidación de aportes o el sistema que lo reemplace.</p> <p>El Ministerio de Salud y Protección Social y el Ministerio del Trabajo desarrollarán los ajustes técnicos en la planilla integrada de liquidación de aportes o el sistema que lo</p>	<p>Se acoge el texto propuesto por el proyecto de ley 166 de 2023C.</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p>de aportes o el sistema que lo reemplace, para permitir la afiliación y cotización de trabajadores y trabajadoras cuyos contratos especiales requieran de un trato particular a fin de que puedan realizar de manera efectiva pagos a tiempo parcial o de forma concurrente ante la existencia de más de un empleador. Para tal efecto deberán reglamentar en un término de seis (6) meses contados a partir de la expedición de la presente ley.</p>			<p>reemplace, para permitir la afiliación y cotización de trabajadores y trabajadoras cuyos contratos especiales requieran de un trato particular a fin de que puedan realizar de manera efectiva pagos a tiempo parcial o de forma concurrente ante la existencia de más de un empleador. Para tal efecto deberán reglamentar en un término de seis (6) meses contados a partir de la expedición de la presente ley.</p>	
<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p><u>Artículo 92.Administración de la Planilla Única de Liquidación de Aportes-PILA.Para el ejercicio de las funciones de determinación y cobro de las contribuciones a los diferentes subsistemas de la protección social, así</u></p>	<p>La PILA fue creada inicialmente como una herramienta que permitiría unificar en un solo sistema los pagos a los diferentes subsistemas del</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
			<p><u>como para la producción de la información necesaria para la adopción de políticas públicas en materia de formalización laboral, protección del empleo y de la seguridad social, la UGPP será la encargada de la administración de la Planilla Integrada de Aportes -PILA.</u></p> <p><u>La UGPP y el Ministerio de Salud y Protección Social, contarán con un término máximo de seis (6) meses, prorrogables por un término igual, contados a partir de la fecha de publicación de la presente ley, para adelantar las gestiones necesarias de entrega y recibo de dicha planilla.</u></p> <p><u>Sin perjuicio de lo anterior, el Ministerio de Salud y Protección Social mantendrá el acceso directo a la información reportada en la Planilla</u></p>	<p>Sistema de Seguridad Social Integral (SSSI): salud, pensión, riesgos laborales, subsidio familiar, ICBF y SENA, facilitando y consolidando los pagos de los aportantes.</p> <p>Tras su creación, se asignó su administración al Ministerio de Salud y Protección Social mediante el Decreto 1465 de 2005. En ese momento no existía la UGPP y el Ministerio no había sido escindido en los sectores de Salud y Trabajo y manejaba los seis subsistemas que componen el</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
			<p><u>Integrada de Liquidación de Aportes -PILA, para lo cual acordará con la UGPP los términos requeridos para el efecto.</u></p>	<p>Sistema de Seguridad Social Integral -SSSI.</p> <p>Con el paso del tiempo, se ha procurado avanzar en el entendimiento de la PILA, no solo como una herramienta que facilita los pagos al sistema, sino como un mecanismo para controlar la evasión. Es así como, durante los últimos años la UGPP, como entidad responsable del control de la evasión al SSSI en Colombia, constantemente ha solicitado al Ministerio de Salud la implementación</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
				<p>de diferentes mallas de validación para avanzar en el correcto pago de los aportes, lo cual ha permitido robustecer el sistema.</p> <p>Después de creada la UGPP, como entidad transversal del sistema, y una vez ésta se consolidó, empezaron a darse discusiones sobre los potenciales beneficios (y riesgos) de asignar a la UGPP la labor de administración de la PILA.</p> <p>Se destaca la recomendación que hizo el Fondo</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
				<p>Monetario Internacional en su informe de asistencia técnica de 2017 en el cual recomendó que, para superar los problemas e ineficiencias por ellos identificados en el proceso de presentación y control de aportes al Sistema, la UGPP debía encargarse de la recepción de información de la PILA y debía ser la responsable de su control.</p> <p>Los argumentos de conveniencia para que la UGPP administre la PILA se concretan en tres elementos fundamentales:</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
				<p>a.Fortalecimiento del control preventivo de los pagos al sistema:</p> <p>La UGPP desarrolla su rol de control a la evasión a través de dos estrategias: procesos persuasivos y procesos de fiscalización. Uno de los objetivos estratégicos de la entidad es fortalecer el enfoque preventivo y lograr, desde el momento mismo del pago, que los aportantes paguen correctamente a la seguridad social, y así evitar</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
				<p>costosas sanciones e intereses que terminan por afectar la capacidad productiva del país.</p> <p>A través de la administración de controles y alertas oportunas en el momento del pago, se pueden evitar pagos incorrectos y así fortalecer la capacidad de control del Estado y evitar costosos procesos de fiscalización. La UGPP se ha propuesto desarrollar una Red neuronal (de la cual ya tienen una primera versión elaborada con apoyo del</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
				<p>Banco Interamericano de Desarrollo) que permita identificar posibles inexactitudes en los pagos y alertarlos en el momento mismo en que se está realizando el aporte a través de la PILA. Esto, sumado al control cada vez mayor del uso de planillas y subtipos de cotizante incorrectos de parte de los cotizantes para evadir total o parcialmente sus obligaciones con ciertos subsistemas, permitirá realmente consolidar la PILA</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
				<p>como una herramienta efectiva de control a la evasión, no solo como un mecanismo de pago.</p> <p>Lo anterior permitiría además evitar lo que ocurre hoy en día, y es que la UGPP le hace solicitudes permanentemente al Ministerio de Salud y Protección Social para que se incluyan controles o cruces con bases de otras entidades, en algunos casos buscando controlar evasión, no en los sistemas de salud y riesgos</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
				<p>laborales, pero si uno o más de los otros subsistemas de los que se reciben aportes a través de la PILA y sobre los cuales el Ministerio no tiene competencia.</p> <p>b.Verificación oportuna de pagos en procesos de determinación y cobro:</p> <p>Al tiempo que se pretenden fortalecer los procesos preventivos, también se ha identificado la necesidad de buscar eficiencias en torno a los pagos que deben hacer</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
				<p>empleadores e independientes como resultado de los procesos de fiscalización que adelanta la UGPP. Dichos pagos se realizan a través de la PILA (dado que corresponden a aportes al SSSI); sin embargo, la UGPP recibe la información del pago hasta con 7 días hábiles de rezago, lo que conduce a embargos y desembargos inoportunos, que afectan el desarrollo de la actividad económica de los aportantes.</p> <p>Solo para permitir estos pagos asociados a los</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
				<p>procesos de la UGPP, el Ministerio de Salud se ha visto en la obligación de desarrollar planillas específicas, con sus respectivas modificaciones cada vez que el Gobierno nacional o el Congreso de la República plantean la posibilidad de otorgar beneficios tributarios a los aportantes que han sido sujetos de procesos sancionatorios de la UGPP, tarea desgastante y netamente operativa.</p> <p>c.Información para el análisis y la</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
				<p>toma de decisiones de todos los actores pertinentes:</p> <p>Finalmente es importante dar claridad sobre la diferencia entre la administración del sistema con los fines ya planteados y el acceso a la información. La PILA es una fuente de información valiosa para el análisis de las dinámicas asociadas a los subsistemas del SSSI, especialmente lo relacionado con del comportamiento del mercado laboral formal.</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
				<p>Por lo anterior, todos los actores que los lideran deben tener acceso oportuno y comprensivo a la información de la planilla.</p> <p>Esto implica para el administrador las labores de procesamiento y disposición de la PILA, así como la atención de requerimientos de cada uno de ellos. Esta labor administrativa puede estar desgastando al MSPS, quitándole espacio para liderar la definición de la política pública sectorial y el análisis con valor agregado de la información, en</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
				ligar de la ejecución de labores operativas, que en general se asignan a entidades ejecutoras, diseñadas para esos fines.
<p>Artículo 89: Prescripción. Modifíquese el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 488. REGLA GENERAL. <i>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</i></p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 93: Prescripción. Modifíquese el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 488. REGLA GENERAL. <i>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</i></p>	<p>Se acoge el texto propuesto por el proyecto de ley 166 de 2023C.</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>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.</i></p>			<p><i>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.</i></p>	
<p>Artículo 90: Interrupción de la prescripción. Modifíquese el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el cual quedará así: ARTÍCULO 151. PRESCRIPCIÓN. <i>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</i></p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 94: Interrupción de la prescripción. Modifíquese el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el cual quedará así: ARTÍCULO 151. PRESCRIPCIÓN. <i>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</i></p>	<p>Se acoge el texto propuesto por el proyecto de ley 166 de 2023C.</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
<p><i>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.</i></p>			<p><i>reclamen derechos emanados de una relación de trabajo, dicho término se contará desde la terminación del contrato.</i></p>	
CESIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO				
<p>No tiene equivalencia</p>	<p>ARTÍCULO 12°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>“DEFINICIÓN DE CESIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO. Se entiende por cesión de contrato de trabajo o cesión de personal cuando un empleador transfiere a otro el contrato o los contratos suscritos con sus empleados, con la aquiescencia de estos.”</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No se acoge el artículo</p>	
<p>No tiene equivalencia</p>	<p>ARTÍCULO 13°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>“ACUERDO EXPRESO Y POR ESCRITO. Para que sea válida la cesión del contrato de trabajo se requerirá de la aceptación expresa</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No se acoge el artículo</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<i>y por escrito del trabajador o trabajadores a transferir al nuevo empleador, así como también deben concurrir las voluntades de los empleadores.”</i>			
	<p>ARTÍCULO 14°. <i>Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</i></p> <p>“SOLIDARIDAD. <i>El antiguo y nuevo empleador responden solidariamente por las obligaciones que a la fecha de la sustitución sean exigibles a aquel, pero si el nuevo empleador las satisface, puede repetir contra el antiguo. El nuevo empleador responde por las obligaciones que surjan con posterioridad a la cesión.</i></p> <p><i>Parágrafo: En todo caso, en materia de responsabilidad, aplicarán disposiciones atinentes a la sustitución patronal.”</i></p>	No tiene equivalencia	No se acoge el artículo	
TIEMPO Y LUGAR DE PAGO DE ACRENCIAS LABORALES				
No tiene equivalencia	ARTÍCULO 17°. <i>Modifíquese el artículo 138 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</i>	No tiene equivalencia	No se acoge el artículo	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p>“ARTICULO 138. LUGAR Y TIEMPO DE PAGO.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Salvo convenio por escrito, el pago debe efectuarse por abono electrónico en el producto financiero que determine el trabajador, durante el trabajo o inmediatamente después de que este cese.</i> 2. <i>En caso de que el trabajador no informe o no designe un producto financiero para la consignación de su salario y demás emolumentos laborales, el empleador podrá efectuar el pago en cualquier producto financiero que el trabajador mantenga activo en la República de Colombia.</i> 3. <i>Los costos de transferencia, consignación y/o traslado de los recursos, si existiesen, serán asumidos íntegramente por el empleador.</i> 4. <i>Queda prohibido y se tiene por no hecho, el pago que se haga en dinero efectivo en expendios</i> 			

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>de mercancías, alimentos o de bebidas alcohólicas, a no ser que se trate de trabajadores del establecimiento en donde se hace el pago.</i></p> <p>5. <i>El pago de salarios y demás emolumentos laborales se comprueba con el registro de la transacción de traslado, abono y/o consignación en el producto financiero correspondiente. Las entidades financieras están en la obligación de certificar esos pagos por petición del trabajador y/o el empleador en cualquier tiempo.”</i></p>			
SALARIOS				
No tiene equivalencia	<p>ARTÍCULO 39°. <i>Modifíquese el artículo 170 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</i></p> <p>“ARTÍCULO 170. SALARIO PROMEDIO GARANTIZADO. <i>Cuando el trabajo implique la rotación sucesiva de turnos diurnos o nocturnos o se pueda prever mensualmente que se laborará en horario nocturno, dominical o trabajo suplementario, las partes</i></p>	No tiene equivalencia	No se acoge el artículo	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>podrán estipular por escrito salarios uniformes o salarios promedios garantizados, adicionales al salario básico, que remuneren anticipadamente el trabajo nocturno, dominical y suplementario siempre que estos salarios compensen los recargos legales causados en el respectivo mes. El pago mensual que es recibido de más por recargos en el salario promedio garantizado hace parte del patrimonio del trabajador y el empleador en los meses siguientes no podrá solicitar su compensación.</i></p> <p><i>En el evento en el que en un mes el trabajo suplementario, nocturno o dominical supere el valor pactado por las partes, el excedente deberá ser reliquidado y remunerado en el mes siguiente.”</i></p>			
No tiene equivalencia	ARTÍCULO 40°. <i>Modifíquese el artículo 130 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</i>	No tiene equivalencia	No se acoge el artículo	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p>“ARTÍCULO 130. VIÁTICOS. <i>Los viáticos otorgados por la empresa al trabajador no son salario, entendiéndose que estos no retribuyen la labor, sino que se otorgan para el adecuado desempeño de sus funciones.</i></p> <p><i>Tampoco se tendrán en cuenta en la contabilización del cuarenta por ciento (40%) que consagra la ley 1393 de 2010.</i></p> <p><i>Se entiende por viáticos lo que efectivamente reconoce el empleador al trabajador por los gastos o erogaciones necesarias y razonables para los viajes que realice el empleado en el desempeño de sus funciones, tales como los pagos directos que se hacen a hoteles, agencias de viajes, aerolíneas o proveedores de los servicios de alojamiento, transporte y alimentación que se causan en el respectivo viaje”.</i></p>			

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
No tiene equivalencia	<p>ARTÍCULO 41°. <i>Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</i></p> <p>“LIQUIDACIÓN MENSUAL DE PRESTACIONES SOCIALES. <i>El trabajador podrá acordar con el empleador que sus prestaciones sociales: cesantías (8.33%), primas de servicios (8.33%) y otras prestaciones convencionales se liquiden mensualmente con el salario y se le cancelen directamente al trabajador, sin que esta liquidación mensual implique cambio en la naturaleza prestacional de los derechos. Los porcentajes entre paréntesis equivalen a la provisión mensual que representan 30 días anuales de cesantías y de primas, siendo este el porcentaje que se debe utilizar para la liquidación mensual de dichos derechos.</i></p> <p><i>Estos pagos prestacionales no se tendrán en cuenta en la contabilización del cuarenta por ciento (40%) que consagra la ley</i></p>	No tiene equivalencia	No se acoge el artículo	Constituye una disposición regresiva para las y los trabajadores e ignora la naturaleza de las prestaciones sociales, especialmente en relación con las cesantías, que buscan atender una coyuntura específica, esto es, cuando la persona trabajadora se encuentra cesante.

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	1393 de 2010, en consideración de su naturaleza.”			
No tiene equivalencia	<p>ARTÍCULO 42°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>“SALARIO PARA CAUSACIÓN DE PRESTACIONES Y DERECHOS CONDICIONADOS A UN MONTO SALARIAL. Para aquellas prestaciones sociales o derechos laborales, cuyo pago sea aplicable a trabajadores hasta una remuneración salarial determinada, para la determinación de esta, no se tendrán en cuenta las variaciones del salario con ocasión al pago de horas extras, recargos nocturnos o por dominical o festivo.</p> <p>Lo anterior, aplicará, entre otros, para la procedencia del pago del auxilio de transporte, del reconocimiento de dotación, los cuales se causan solo para empleados que devenguen hasta dos veces el salario mínimo legal mensual vigente.</p>	No tiene equivalencia	No se acoge el artículo	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>Sin perjuicio de lo anterior, las variaciones salariales por los conceptos señalados, así como cualquier otro concepto salarial, seguirán haciendo parte de la base de liquidación de prestaciones sociales y demás derechos laborales de acuerdo con la ley vigente.”</i></p>			
<p>No tiene equivalencia</p>	<p>ARTÍCULO 43°. <i>Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</i></p> <p>“Determinación del 40% consagrado en la Ley 1393 de 2010. <i>Para efectos de la determinación del cuarenta por ciento (40%) que consagra la ley 1393 de 2010, no se tendrá en cuenta lo que el empleador le suministra al trabajador en especie por habitación, alimentación y transporte, cuando se acuerde por las partes que estos beneficios en especie no son salario.</i></p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No se acoge el artículo</p>	
HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO				

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
No tiene equivalencia	<p>ARTÍCULO 44°. <i>Modifíquese el artículo 351 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</i></p> <p>“ARTÍCULO 351. PUBLICACIÓN. <i>Una vez aprobado el reglamento de conformidad con el artículo 349, el empleador deberá mantenerlo fijado en dos (2) lugares visibles del local del trabajo o a través de medio virtual, al cual los trabajadores podrán poder acceder en cualquier momento”.</i></p>	No tiene equivalencia	No se acoge el artículo	
PAGO DE LIQUIDACIÓN FINAL DE ACREENCIAS LABORALES EN CASO DE MUERTE DEL TRABAJADOR				
No tiene equivalencia	<p>ARTÍCULO 45°. <i>Modifíquese el artículo 212 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</i></p> <p>“ARTICULO 212. PAGO DE LA LIQUIDACIÓN FINAL DE ACREENCIAS LABORALES EN CASO DE MUERTE DEL TRABAJADOR.</p> <p>1. <i>Al inicio del contrato de trabajo, el trabajador deberá informar al empleador, por escrito, las personas que podrán acceder a su liquidación final de acreencias laborales en caso de muerte determinado</i></p>	No tiene equivalencia	No se acoge el artículo	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>nombre, identificación, datos generales de localización y el porcentaje en que se beneficiará cada persona.</i></p> <p>2. <i>El trabajador podrá modificar los beneficiarios y los porcentajes de distribución en cualquier tiempo.</i></p> <p>3. <i>Comprobada así dicha calidad y hecho el pago de la liquidación final de acreencias laborales a quienes resulten beneficiarios, el empleador se considera exonerado de su obligación, y en caso de que posteriormente aparecieran otros beneficiarios, aquellos que hubieren recibido el valor de la prestación están solidariamente obligados a satisfacer a los nuevos beneficiarios las cuotas que les correspondan.</i></p> <p>4. <i>En caso de que el trabajador no haya designado beneficiarios o los designados no puedan ser localizados, el empleador podrá efectuar el pago de la</i></p>			

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>liquidación final de acreencias laborales mediante consignación en el producto financiero en que el trabajador recibía regularmente su salario y/o en cualquier producto financiero del trabajador que se encuentre activo en la República de Colombia. Las entidades financieras activarán el producto financiero del trabajador fallecido para efectos de permitir el abono de la correspondiente liquidación."</i></p>			
SUMINISTRO DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR				
No tiene equivalencia	<p>ARTÍCULO 46°. <i>Modifíquese el artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</i></p> <p>"ARTICULO 230. SUMINISTRO DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR.</p> <p>1. <i>Todo empleador deberá suministrar cada cuatro (4) meses, en forma gratuita, un (1) par de zapatos y un (1) vestido de labor al trabajador, cuya remuneración mensual sea</i></p>	No tiene equivalencia	No se acoge el artículo	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.</i></p> <p>2. <i>El empleador podrá reemplazar prendas y/o calzado por otros elementos, siempre que, en conjunto, la dotación sea equivalente o superior a la prevista legalmente.</i></p> <p>3. <i>El empleador también podrá suministrar bonos y/o tarjetas electrónicas que permitan la compra de los elementos de dotación por parte del trabajador, siempre que garantice que el mecanismo de pago solo permita la adquisición de dichos bienes. En este caso, el valor de cada dotación no podrá ser inferior al veinte por ciento (20%) del salario mínimo legal mensual más alto vigente a la fecha de pago.</i></p> <p>4. <i>Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya</i></p>			

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador.</i></p> <p>5. <i>No se causará dotación cuando el trabajador se encuentre incapacitado y/o suspendido por cualquier causa durante el correspondiente periodo de entrega.”</i></p>			
<p>No tiene equivalencia</p>	<p>ARTÍCULO 47°. <i>Modifíquese el artículo 232 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</i></p> <p>“ARTICULO 232. FECHA DE ENTREGA.</p> <p><i>Los empleadores obligados a suministrar dotación de calzado y/o vestido a sus trabajadores harán entrega de dichos elementos el 30 de abril, el 31 de agosto y 20 de diciembre de cada año calendario. Cuando dichas fechas coincidan con un dominical, día festivo y/o el trabajador no se encuentre disponible para recibir la prestación, la entrega se efectuará en el día hábil subsiguiente.</i></p> <p><i>Con todo, el empleador puede hacer entrega de las dotaciones</i></p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No se acoge el artículo</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<i>correspondientes a todo el año calendario en una sola entrega siempre que se cubra las entregas legalmente previstas para ese periodo.”</i>			
No tiene equivalencia	<p>ARTÍCULO 48°. <i>Modifíquese el artículo 233 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</i></p> <p>“ARTICULO 233. USO DEL CALZADO Y VESTIDO DE LABOR. <i>El trabajador queda obligado a destinar a su uso en las labores contratadas el calzado y vestido que le suministre el empleador, y en el caso de que así no lo hiciera éste quedara eximido de hacerle el suministro en el período siguiente.</i></p> <p><i>Cuando la dotación entregada ostente logos y/o elementos distintivos del empleador, el trabajador deberá hacer devolución de dichos elementos al empleador cuando se deteriore o en el evento en que finalice el contrato de trabajo.”</i></p>	No tiene equivalencia	No se acoge el artículo	
MEDIDAS O PROGRAMAS				

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DESEMPLEADOS				
<p>No tiene equivalencia</p>	<p>ARTÍCULO 66°. <i>Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</i></p> <p>“OBJETO DE SUBSIDIO DE DESEMPLEO. <i>El Estado reconocerá un subsidio de desempleo que reemplaza en todas sus partes la transferencia económica que el artículo 4° de la ley 2225 de 2022, a aquellos trabajadores beneficiarios del mismo, que queden sin empleo por alguna de las siguientes causales: (i) despido sin justa causa, (ii) por expiración del plazo fijo pactado o (iii) por terminación de la obra o labor para la cual fueron contratados, en los términos y según las reglas, que se indican en la presente ley.</i></p> <p><i>Esta prestación es compatible con los beneficios de pago de la cotización al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones, así como al subsidio familiar establecidos en el Mecanismo de Protección al Cesante y estará a cargo del</i></p>	<p>Artículo 17. Creación. Créese el Seguro Integral de Promoción del Empleo y Protección al Trabajador Cesante (SIPEPT) como mecanismo de fomento de la empleabilidad y formalización de la población económicamente activa y protección al trabajador que temporalmente ha perdido su fuente de ingresos por cualquier causa ajena a su voluntad, administrado por las Cajas de Compensación Familiar.</p> <p>Parágrafo. Cuando la legislación haga referencia al denominado Mecanismo de Protección al Cesante, en especial en los apartes vigentes de la Ley 1636 de 2013, se deberá entender que se refiere al Sistema Integral de Promoción del Empleo y Protección al Trabajador Cesante (SIPEPT), en el marco del</p>	<p>No se acoge el artículo</p>	<p>No se acoge teniendo en cuenta el concepto emitido por ASOCAJAS en virtud del cual se puntualiza que: “... <i>la norma busca crear un subsidio al desempleo, modificando en diferentes aspectos al Mecanismo de Protección al Cesante que fue creado por la Ley 1636 de 2013 como un mecanismo de articulación de políticas activas y pasivas de mercado laboral, que se financia con recursos de la prestación social subsidio</i></p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC) y administrada por las Cajas de Compensación.</i></p> <p><i>En todo caso, si el trabajador realizó ahorros voluntarios de sus cesantías para el Mecanismo de Protección al Cesante, igualmente podrá recibir este incentivo monetario, de manera concurrente al subsidio de desempleo, de acuerdo con la reglamentación definida para tales efectos en Decreto 134 de 2014 o cualquier norma que la reemplace, adicione o modifique.</i></p> <p>Parágrafo. <i>Cualquier remisión que hagan las normas en relación con la prestación económica definida en el artículo 4° de la ley 2225 de 2022, se entenderá que trata del presente subsidio de desempleo.”</i></p>	<p>cual se reconoce el Seguro Integral de Promoción del Empleo y Protección al Trabajador Cesante.</p>		<p><i>familiar – no del Presupuesto General de la Nación y, que ha sido modificado por las leyes 2069 de 2020 y 2225 de 2021. En términos generales se encuentra que, si bien las dos propuestas tienen como objetivo de fortalecer el subsidio al desempleo y promover la generación de empleo y la red del servicio público de empleo, no tienen en cuenta los avances que en esta materia se han dado en los últimos 10 años, así como no solucionan las principales</i></p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
				<p><i>problemáticas relacionadas con su implementación ...consideramos que la modificación del Mecanismo de Protección al Cesante debe tener una discusión amplia y profunda, que incorpore los aprendizajes, buenas prácticas y solucione los cuellos de botella que se han encontrado en estos 10 años; y, así mismo, que en el propósito de garantizar su constitucionalidad atienda los parámetros que fijó la Corte Constitucional en la sentencia C-473 de 2019, la</i></p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
				<p><i>cual precisamente, hizo referencia a las limitaciones de orden Superior que han de tenerse en cuenta para los casos de apoyo al cesante. En este sentido, proponemos que los artículos de los proyectos de Ley 192/23C y 256/23C relacionados con el subsidio al desempleo y el servicio público de empleo, sean abordados en un proyecto independiente a la reforma laboral, en donde nos enfoquemos en mejorar el sistema de políticas activas y pasivas del país.”</i></p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
No tiene equivalencia	<p>ARTÍCULO 67°. <i>Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</i></p> <p>“BENEFICIARIOS. <i>Para tener derecho al subsidio por desempleo los empleados reunir los siguientes requisitos:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. Haber quedado cesante al haberse terminado su contrato de trabajo sin justa causa o por vencimiento del plazo fijo pactado o por la culminación de la obra o labor para la cual el empleado fue contratado.</i> <i>2. Haber cotizado al Sistema de Seguridad Social, por los menos, un total de trescientos sesenta (360) días, continuos o discontinuos, durante los tres (3) últimos años anteriores al despido.</i> <i>3. Registrarse y cumplir todas las obligaciones impuestas por el Servicio Público de Empleo.”</i> 	<p>Artículo 18. Beneficiarios. El Seguro Integral de Promoción del Empleo y Protección al Trabajador Cesante se reconocerá a las siguientes personas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Trabajadores dependientes cesantes que hayan aportado a las Cajas de Compensación Familiar, por lo menos por un año continuo o discontinuo en los últimos tres (3) años 2. Trabajadores independientes sin ingresos, que voluntariamente hayan aportado a las Cajas de Compensación Familiar, por lo menos dos años continuos o discontinuos en los últimos tres (3) años. 3. Los trabajadores informales y por cuenta propia que no se encuentren afiliados en calidad de cotizantes al Sistema Integral de Seguridad Social y que, por encontrarse sin empleo, no cuentan con una estabilidad de ingresos de 	No se acoge el artículo	Teniendo en cuenta el referido concepto enviado por ASOCAJAS.

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		<p>trabajo periódicos, ni otra fuente de ingresos o subsidios.</p> <p>Parágrafo Primero. El Gobierno Nacional por medio del Ministerio de Trabajo establecerá requisitos y mecanismos especiales de reconocimiento para los trabajadores de las zonas rurales, y reglamentará la forma en que se reconocerá el Seguro Integral de Promoción del Empleo y Protección al Trabajador Cesante para estos trabajadores, el cual también deberá cubrir las contribuciones del trabajador cesante al Sistema de Seguridad Social Integral, con el objeto de 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</p>		

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		<p>alcanzar el bienestar de la población.</p> <p>Parágrafo Segundo. El Ministerio del Trabajo en un plazo máximo de 1 año a partir de la vigencia en la entrada de esta ley, deberá crear el Registro Nacional de Trabajadores Informales articulado con los registros de los entes territoriales, como requisito para poder acceder a los beneficios del Seguro Integral de Promoción del Empleo y al Trabajador Cesante.</p>		
No tiene equivalencia	<p>ARTÍCULO 68°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>“EXCLUSIONES. No tendrán derecho al subsidio por desempleo:</p> <p>a) Quienes se encuentren recibiendo ingresos por mesadas pensionales o asignaciones de retiro por parte del Sistema General de Seguridad Social y/o por convención colectiva del</p>	No tiene equivalencia	No se acoge el artículo	Teniendo en cuenta el referido concepto enviado por ASOCAJAS.

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>trabajo y/o del régimen especial o exceptuado, se encuentren en nómina de pensionados o hayan cumplido los requisitos mínimos para pensionarse en cualesquiera regímenes.</i></p> <p><i>b) Los despedidos con justa causa.</i></p> <p><i>c) Aquellos trabajadores que presentaron renuncia a su contrato de trabajo.</i></p> <p><i>d) Los socios y/o accionistas de empresa, que reciban ingresos por utilidades o por cualquier otro concepto de la sociedad.</i></p> <p><i>e) Los que perciben otros ingresos provenientes de actividades remuneradas al servicio de terceros o por cuenta propia o como rentista de capital, y en general, quien reciba ingresos provenientes de cualquier fuente.</i></p> <p>Parágrafo: <i>En caso de recibir ingresos inferiores al monto de la prestación, se abonará la diferencia como subsidio de desempleo al trabajador beneficiario.”</i></p>			

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
No tiene equivalencia	<p>ARTÍCULO 69°. <i>Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</i></p> <p>“PRESTACIÓN POR DESEMPLEO. <i>La prestación por desempleo consistirá en un subsidio en dinero mensual o por fracción de mes, durante un tiempo de seis (6) meses siguientes según el número de días en que los beneficiarios de este subsidio duren desempleados y califiquen al subsidio, según los requisitos y demás condiciones que se establezcan en esta ley.”</i></p>	No tiene equivalencia	No se acoge el artículo	Teniendo en cuenta el referido concepto enviado por ASOCAJAS.
No tiene equivalencia	<p>ARTÍCULO 70°. <i>Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</i></p> <p>“TÉRMINO DE LA PRESTACIÓN. <i>El subsidio por desempleo se otorgará por un plazo máximo de seis (6) meses, calculados de acuerdo con los montos establecidos en el artículo siguiente de la presente ley.</i></p> <p><i>Los beneficiarios que hayan agotado, de modo continuo o discontinuo, el término máximo de</i></p>	No tiene equivalencia	No se acoge el artículo	Teniendo en cuenta el referido concepto enviado por ASOCAJAS.

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>duración del subsidio de desempleo, podrán comenzar a recibirla de nuevo cuando hayan transcurrido al menos treinta y seis (36) meses, desde que percibieron la última prestación mensual y, siempre que reúnan las restantes condiciones requeridas para el reconocimiento de tal derecho.”</i></p>			
<p>No tiene equivalencia</p>	<p>ARTÍCULO 71°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>“MONTO DE LA PRESTACIÓN. El monto del subsidio para los trabajadores beneficiarios del presente subsidio equivaldrá a los porcentajes que se indican a continuación, los cuales se aplicarán sobre el promedio del Ingreso Base de Cotización de aportes al Sistema General de Seguridad Social liquidado a favor del trabajador beneficiario en los últimos seis (6) períodos de cotización anteriores a ocurrida la causal, así:</p> <p>a) Por el primer mes de devengo subsidio, un treinta y tres por ciento</p>	<p>Artículo 19. Componentes. El Seguro Integral de Promoción del Empleo y Protección al Trabajador Cesante constará de los siguientes componentes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Para los trabajadores dependientes o independientes, el pago de la cotización al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones sobre un (1) SMMLV y una transferencia económica de un (1) SMMLV, para aquellos cotizantes en categoría a y b del Sistema de Subsidio Familiar, por hasta 	<p>No se acoge el artículo</p>	<p>Teniendo en cuenta el referido concepto enviado por ASOCAJAS.</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p>(33%) sobre el promedio antes descrito.</p> <p>b) Por el segundo mes de devengo del subsidio, el veintiocho punto cinco por ciento (28,5%) sobre el promedio antes descrito.</p> <p>c) Por el tercer mes de devengo del subsidio, el veinticinco por ciento (25%) sobre el promedio antes descrito.</p> <p>d) Por el cuarto mes de devengo del subsidio, el veintidós punto cinco por ciento (22,5%) sobre el promedio antes descrito.</p> <p>e) Por el quinto mes de devengo del subsidio, el veintiuno por ciento (21%) sobre el promedio antes descrito.</p> <p>f) Por el sexto mes de devengo del subsidio, el veinte por ciento (20%) del promedio antes descrito.</p> <p><i>Parágrafo: MÍNIMOS Y MÁXIMOS DE LA PRESTACIÓN. En todo caso, el monto del subsidio</i></p>	<p>seis (6) meses, mientras persista su condición de cesante o ausencia de ingresos.</p> <p>2. Para los trabajadores informales y por cuenta propia no afiliados como cotizantes el pago de la cotización al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones sobre un (1) SMMLV y una transferencia económica de un (1) SMLMV, por hasta cuatro (4) meses, mientras persista su condición de desempleo.</p> <p>Parágrafo: Los componentes del seguro estarán condicionados al cumplimiento de requisitos de ingreso, en los términos de la presente Ley.</p>		

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>no podrá ser inferior a un cuarto (1/4) de Salario Mínimo Legal Mensual Vigente ni podrá exceder de la suma de un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente.”</i></p>			
<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 20. Financiación. Las fuentes de financiación del Sistema Integral de Promoción del Empleo y Protección al Trabajador Cesante (SIPEPT) en lo relacionado con las prestaciones económicas o asistenciales aquí previstas, serán:</p> <p>Los recursos provenientes del uso voluntario de los aportes a las cesantías.</p> <p>Los recursos del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC), el cual a su vez se financiará con los recursos del Fondo de Subsidio al Empleo y Desempleo (FONEDE) de que trata el artículo 6o de la</p>	<p>No se acoge el artículo.</p>	<p>Teniendo en cuenta el referido concepto enviado por ASOCAJAS.</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		<p>Ley 789 de 2002 y los recursos de que trata el artículo 46 de la Ley 1438 de 2011.</p> <p>Los aportes de carácter privado o los fondos constituidos voluntariamente por el Sector Privado para la atención de subsidios o programas de capacitación específicos dentro de un gremio o sector específico de la economía.</p> <p>El Presupuesto General de la Nación.</p> <p>Parágrafo 1º. Los programas y subsidios del FONEDE serán los definidos en el marco del Sistema Integral de Promoción del Empleo y Protección al Trabajador Cesante (SIPEPT) según lo establezca la reglamentación expedida por el Gobierno Nacional.</p>		

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		<p>Parágrafo 2º. Las Cajas de Compensación Familiar, podrán utilizar recursos del FOSFEC para financiar la prestación de servicios de gestión y colocación de empleo y los procesos de capacitación para la población desempleada según lo establezca la reglamentación expedida por el Gobierno Nacional.</p>		
<p>No tiene equivalencia</p>	<p>ARTÍCULO 72º. <i>Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</i></p> <p>“PLAZO PARA REALIZAR LA SOLICITUD. <i>El beneficiario de este subsidio deberá solicitar la prestación por desempleo ante la respectiva Caja de Compensación dentro de los treinta (30) días calendario posteriores a la ocurrencia de la causal, que da lugar al subsidio.</i></p> <p><i>Para realizar dicha solicitud, deberán presentarse los siguientes documentos ante la respectiva Caja de Compensación:</i></p>	<p>Artículo 21. Requisitos de acceso. Para el reconocimiento del Seguro Integral de Promoción del Empleo y Protección al Trabajador Cesante, los beneficiarios deberán cumplir, concurrentemente con los requisitos relativos a su condición:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Inscribirse en cualquiera de los servicios de empleo autorizados, pertenecientes a la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo y 	<p>No se acoge el artículo</p>	<p>Teniendo en cuenta el referido concepto enviado por ASOCAJAS.</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p>1. <i>Formulario de solicitud de subsidio de desempleo.</i></p> <p>2. <i>Copia de la Cédula de Ciudadanía.</i></p> <p>3. <i>Carta de terminación del contrato de trabajo.</i></p> <p><i>Parágrafo: La falta de presentación de la solicitud en el plazo conllevará la pérdida del beneficio por el o los meses del año transcurridos en forma completa.”</i></p>	<p>desarrollar la ruta hacia la búsqueda de empleo.</p> <p>2. Estar inscrito en programas del Subsistema de Formación para el Trabajo del Ministerio del Trabajo o haber comenzado la validación de una determinada actividad, oficio o experticia en los niveles señalados en el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC).</p> <p>Parágrafo 1º. No podrán recibir beneficios del Seguro Integral de Promoción del Empleo y Protección al Trabajador Cesante (SIPEPT) los trabajadores cesantes que, habiendo terminado una relación laboral, mantengan otra(s) vigente(s) o haya(n) percibido beneficios del</p>		

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		<p>Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante, durante seis (6) meses continuos o discontinuos en los últimos tres años.</p> <p>Parágrafo 2º. El Ministerio del Trabajo reglamentará la forma como los beneficiarios acreditarán su condición dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de la presente Ley.</p> <p>Parágrafo 3º. El Gobierno Nacional por medio del Ministerio de Trabajo garantizará y reglamentará la forma para que los trabajadores de áreas rurales puedan inscribirse en cualquiera de los servicios de empleo autorizados, pertenecientes a la Red de Prestadores del Servicio Público de Empleo y desarrollar la ruta hacia la búsqueda de empleo, que les permita la validación de una determinada actividad,</p>		

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		oficio o experticia en los niveles señalados en el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC).		
No tiene equivalencia	No tiene equivalencia	<p>Artículo 22. Procedimiento de Reconocimiento. El reconocimiento del derecho al Seguro Integral de Promoción del Empleo y Protección al Trabajador Cesante estará a cargo del Ministerio del Trabajo en articulación con las Cajas de Compensación Familiar los cuales verificarán los requisitos por solicitud del beneficiario.</p> <p>En el caso de trabajadores dependientes, independientes e informales, la solicitud deberá ser presentada ante el Ministerio del Trabajo en los términos que este reglamento en un plazo máximo de 1 año a partir de la vigencia de entrada de esta ley. Las solicitudes se deberán verificar, dentro de los quince (15) días hábiles</p>	No se acoge el artículo	Teniendo en cuenta el referido concepto enviado por ASOCAJAS.

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		<p>siguientes a la petición del interesado si cumple o no con las condiciones de acceso a los beneficios del Seguro Integral de Promoción del Empleo y Protección al Trabajador Cesante (SIPEPT).</p> <p>El interesado que cumpla con los requisitos de acceso será incluido por las Cajas de Compensación Familiar y el Ministerio del Trabajo en el registro para ser beneficiario del pago de la cotización al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones, y de la transferencia económica, a partir de su inscripción en alguno de los programas del Subsistema de Formación para el Trabajo del Ministerio del Trabajo o hayan iniciado la validación de una determinada actividad, oficio o experticia en los niveles señalados en el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC); sin perjuicio de su</p>		

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		<p>remisión a las agencias de gestión y colocación de empleo de las Cajas de Compensación Familiar, para iniciar la ruta de empleabilidad.</p> <p>La decisión negativa respecto a la postulación del trabajador para recibir los beneficios del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante puede controvertirse por el interesado ante la ante el Ministerio del Trabajo como administradora respectiva del FOSFEC.</p>		
<p>No tiene equivalencia</p>	<p>ARTÍCULO 73°. <i>Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</i></p> <p>“CESE DE LA PRESTACIÓN. <i>Cesará el derecho a percibir el subsidio por desempleo:</i></p> <p><i>A. Cuando el empleado se reintegre a cualquier actividad remunerada o reciba cualquier ingreso.</i></p>	<p>Artículo 23. Pérdida del derecho a los beneficios. Cualquiera de los destinatarios de los beneficios previstos en el Sistema Integral de Promoción del Empleo y Protección al Trabajador Cesante (SIPEPT) perderá el derecho a los beneficios en los siguientes eventos:</p>	<p>No se acoge el artículo</p>	<p>Teniendo en cuenta el referido concepto enviado por ASOCAJAS.</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>B. Cuando rechazare sin causa legítima un empleo conveniente. Se entiende que son causas legítimas para el rechazo de un empleo conveniente, entre otras:</i></p> <p><i>a. que el empleo no esté de acuerdo con las aptitudes físicas, intelectuales o profesionales del desocupado; b. cuando la ocupación ofrecida, pueda significar un desmejoramiento en el nivel profesional, técnico o en el oficio que había sido alcanzado y desarrollado por el desocupado; c. cuando la remuneración ofrecida por el empleo ofertado, sea manifiestamente inferior a la que devengaba el cesante en la actividad en que actuaba al momento de producirse la desocupación. El trabajador tendrá la carga de la prueba en acreditar la causa legítima y la Caja de Compensación Familiar o la autoridad que para el efecto designe el Gobierno Nacional resolverá tomando en consideración los antecedentes de aquél y la índole de las dificultades, impedimentos o carencias</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. No acudir a los servicios de colocación ofrecidos por el Servicio Público de Empleo; 2. Incumplir, sin causa justificada, con los trámites exigidos por el Servicio Público de Empleo y los requisitos para participar en el proceso de selección de los empleadores a los que sea remitido por este; 3. Rechazar, sin causa justificada, la ocupación que le ofrezca el Servicio Público de Empleo; para el caso de los trabajadores que cotizaban al sistema de seguridad social integral se entenderá como causa justa para el rechazo de la oferta que la 		

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>esgrimidas para desestimar la ocupación ofrecida. Contra esta decisión solo procederá el recurso de reposición, que deberá interponerse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión al empleado.</i></p> <p><i>C.- Cuando se encuentre percibiendo el subsidio por desempleo y, cumpla con los requisitos establecidos en la legislación nacional para el reconocimiento de la pensión de vejez, invalidez, de sobrevivientes, asignaciones de retiro legales o convencionales, independientemente de que las solicitare o no.</i></p> <p><i>D.- Cuando, en las causales de causación del beneficio, transcurrida la mitad de los períodos resultantes de la aplicación del inciso primero del artículo 42 de la presente ley, el trabajador no asistiere, en forma injustificada, a los cursos de capacitación o de reconversión laboral que se implementen</i></p>	<p>remuneración ofrecida sea inferior al 80% de la última devengada en el empleo anterior o que impliquen un deterioro de las condiciones del empleo anterior.</p> <p>4. Descartar o no culminar el proceso de formación para adecuar sus competencias básicas y laborales específicas, al cual se haya inscrito.</p> <p>5. Descartar o no culminar el proceso de validación y certificación de competencias laborales en oficios o actividades de acuerdo con el Marco Nacional de Cualificación.</p>		

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>conforme a lo que establezca la reglamentación que expida el gobierno nacional.”</i></p> <p><i>Parágrafo: En caso de recibir ingresos inferiores al monto de la prestación, se abonará la diferencia como subsidio de desempleo al trabajador beneficiario.”</i></p>	<p>6. Ser acreedor o destinatario de cualquiera otro beneficio o subsidio del Estado, por el tiempo en que dure.</p> <p>El Gobierno Nacional reglamentará las condiciones de traslado de recursos entre los Fondos de Cesantías y el FOSFEC en función del reconocimiento de los beneficios de que trata la presente ley y en cuanto a la posibilidad de saldos positivos en el ahorro voluntario procedente de las cesantías a favor del trabajador, que queden en el evento de pérdida o, cese del derecho al beneficio.</p> <p>Las personas que obtuvieren mediante simulación o engaño algún tipo de beneficio del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante, serán sancionadas</p>		

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		de acuerdo con la legislación penal vigente. Igual sanción será aplicable a quienes faciliten los medios para la comisión de tal delito. Lo anterior, sin perjuicio de la obligación de restituir al Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante las sumas indebidamente percibidas.		
No tiene equivalencia	<p>ARTÍCULO 74°. <i>Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</i></p> <p>“OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. <i>Son obligaciones del empleador:</i></p> <p>a) <i>Llenar los formularios entregados por la Caja de Compensación Familiar, el Fosfec o la entidad que designe el gobierno nacional, con la información requerida por los mismos, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la ocurrencia de la causal que da lugar al subsidio;</i></p>	No tiene equivalencia	No se acoge el artículo.	Teniendo en cuenta el referido concepto enviado por ASOCAJAS.

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p>b) <i>Exhibir toda la documentación tendiente a controlar o comprobar los hechos informados en cumplimiento de los preceptos legales contenidos en la regulación de este subsidio.</i></p> <p>c) <i>Comunicar la contratación de trabajadores a la actividad remunerada en la empresa, dentro de los cinco días hábiles siguientes a que ello acaezca;</i></p> <p><i>Parágrafo 1: Las obligaciones previstas en los literales b) y c) deberán cumplirse dentro del plazo que fije la Caja de Compensación Familiar, el Fosfec o la entidad que designe el gobierno nacional para el efecto.</i></p> <p><i>Parágrafo 2: Sin perjuicio de las multas que puedan aplicarse, las sumas que la Caja de Compensación abonare por concepto de subsidio de desempleo, que se sustente en información inexacta del empleador, podrán ser repetidas contra este.”</i></p>			

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
No tiene equivalencia	<p>ARTÍCULO 75°. <i>Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</i></p> <p>“OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR. <i>Son obligaciones de los solicitantes del subsidio por desempleo o de los desocupados que se encuentran gozando de dicho beneficio, entre otras:</i></p> <p><i>a. Procurarse un nuevo empleo dentro del plazo más breve posible;</i></p> <p><i>b. Comunicar a la Caja de Compensación Familiar, el Fosfec o la entidad que designe el Gobierno Nacional, el ingreso a cualquier actividad remunerada, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a que ello acaezca;</i></p> <p><i>c. Suministrar toda información o medio de prueba que le solicite la Caja de Compensación Familiar, el Fosfec o la entidad que designe el Gobierno Nacional;</i></p> <p><i>d. Concurrir en las oportunidades que lo cite la Caja de Compensación Familiar, el Fosfec o la entidad que designe el Gobierno Nacional;</i></p>	No tiene equivalencia	No se acoge el artículo.	Teniendo en cuenta el referido concepto enviado por ASOCAJAS.

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p>e. Comunicar todo cambio de domicilio;</p> <p>f. Declarar bajo juramento todos y cada uno de los ingresos que perciba, cualquiera sea el concepto.</p> <p>g. Asistir a los cursos de capacitación o de reconversión laboral que se implementen en el marco de la regulación de este subsidio.</p> <p>Parágrafo. El incumplimiento de las obligaciones dispuestas en el presente artículo podrá dar lugar a la pérdida del subsidio por desempleo.”</p>			
No tiene equivalencia	<p>ARTÍCULO 76°. Modifíquese el artículo 42 de la Ley 1636 de 2013, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 42. OFERENTES. Podrán ser oferentes del servicio de capacitación para la inserción laboral, el Servicio Nacional de Aprendizaje, las instituciones de formación para el trabajo y el desarrollo humano, las unidades vocacionales de aprendizaje en empresas y las Cajas de Compensación Familiar. Los oferentes deberán contar con</p>	No tiene equivalencia	No se acoge el artículo.	Teniendo en cuenta el referido concepto enviado por ASOCAJAS.

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>certificación de calidad para sus procesos de formación en el marco del Sistema de Calidad de la Formación para el Trabajo.</i></p> <p><i>Las Cajas de Compensación Familiar deberán publicar y socializar con las personas inscritas en el subsidio de desempleo y Mecanismos de Protección al Cesante, los cursos y convocatorias que se encuentren disponibles por parte de los oferentes, trimestralmente o cada vez que los oferentes abran inscripciones, con el fin de garantizar el acceso del trabajador a la ruta de empleabilidad con mayor eficiencia.</i></p> <p>Parágrafo 1: <i>Las unidades vocacionales de aprendizaje en Empresas son el mecanismo dentro de las empresas que busca desarrollar capacidades para el desempeño laboral en la organización mediante procesos internos de formación.</i></p> <p>Parágrafo 2: <i>Con el objetivo de mitigar las obligaciones de</i></p>			

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<i>cuidado como barrera para el acceso a la capacitación y formación para el trabajo, dentro del Presupuesto General de la Nación se deberá dejar una asignación al Ministerio de Hacienda y Crédito Público destinada a la expansión de los servicios de cuidado en el país.”</i>			
No tiene equivalencia	ARTÍCULO 77°. <i>Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</i> “FACULTADES DE COMPROBACIÓN. <i>La Caja de Compensación Familiar podrá disponer la realización de toda clase de investigaciones y controles tendientes a constatar o verificar los hechos declarados por los empleadores o los solicitantes, u otros que tengan relación con el otorgamiento de las prestaciones contenidas en la presente ley.”</i>	No tiene equivalencia	No se acoge el artículo	Teniendo en cuenta el referido concepto enviado por ASOCAJAS.
No tiene equivalencia	ARTÍCULO 78°. <i>Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</i> “SANCIONES. <i>El control y seguimiento del uso adecuado del subsidio de desempleo por parte</i>	No tiene equivalencia	No se acoge el artículo	Teniendo en cuenta el referido concepto enviado por ASOCAJAS.

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>del trabajador desocupado, así como la falta a la veracidad por parte del empleador, estará a cargo de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), pudiendo sancionar por incumplimientos de la ley al trabajador desocupado y al empleador que colabore en la utilización indebida del auxilio. Para lo cual deberá adecuar su operación.</i></p> <p><i>Adicionalmente, el Ministerio del Trabajo tendrá competencia para inspeccionar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en este capítulo, pudiendo sancionar por incumplimientos de la ley al trabajador desocupado y al empleador que colabore en la utilización indebida del auxilio.</i></p> <p><i>El trabajador que sea descubierto incurriendo en fraude, simulación, inexactitud u otra conducta reprochable para ser beneficiario del presente subsidio desempleo, no podrá acceder nuevamente a este en ningún momento y, además, deberá reponer los</i></p>			

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>recursos entregados, junto con los intereses y sanciones respectivas.</i></p> <p><i>Por el incumplimiento de las reglas contenidas en este capítulo, el empleador y trabajador beneficiario serán sancionados con multas cuyos montos se graduarán según su gravedad, en una suma fijada entre 1 (uno) a 50 (cincuenta) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes, al momento de acaecer dicho incumplimiento. En caso de reincidencia, se duplicará la escala anterior.</i></p> <p><i>Se entiende por reincidencia la comisión de una nueva infracción antes de transcurridos cinco años de la aplicación de una sanción. Las sanciones anteriormente descritas se aplicarán sin perjuicio de las sanciones penales que puedan corresponder.”</i></p>			
MEJORAMIENTO DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO				
No tiene equivalencia	ARTÍCULO 79°. <i>Adiciónese el siguiente artículo: al Código Sustantivo del Trabajo</i> “OBLIGACIONES DEL SERVICIO	No tiene equivalencia	No se acoge el artículo	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p>PÚBLICO DE EMPLEO Y DE LA RED DE PRESTADORES DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO. <i>“En adición a las obligaciones señaladas en las normas que regulan el Servicio Público de Empleo, las entidades que forman parte del Servicio Público de Empleo tienen las siguientes obligaciones:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. Todos los prestadores que forman parte de la red del Servicio Público de Empleo se encuentran obligados a utilizar el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE) de tal manera que se garantice todos los prestadores tengan acceso a la totalidad de vacantes y hojas de vida.</i> <i>2. Garantizar la articulación entre la red de prestadores del Servicio Público de Empleo, como también entre la red y los demás actores del ecosistema.</i> <i>3. Velar porque los diferentes enfoques en la gestión y colocación de empleo, poblaciones objeto del servicio y ofertas de servicios de cada entidad de la red del Servicios</i> 			

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>Público de Empleo sean complementarios.</i></p> <p>4. <i>Crear un enfoque local con las entidades competentes, para poder conocer e integrar las necesidades del sector productivo, grupos con mayores barreras de acceso y generar políticas territoriales diferenciadas.</i></p> <p>5. <i>Conminar a las entidades territoriales a que tengan un rol activo en las iniciativas de mejora de la empleabilidad a nivel local, mejorando el acercamiento entre buscadores de empleo y el sector productivo en el territorio.</i></p> <p>6. <i>Garantizar la recolección de información pertinente y oportuna que permita orientar la toma de decisiones en materia de políticas de empleo a nivel nacional y regional.</i></p> <p>7. <i>Articular la oferta de servicios de gestión y colocación de empleo, con el fin de consolidar una oferta integral a nivel nacional y local y así atender las necesidades de talento</i></p>			

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>humano del sector productivo a nivel local y regional.</i></p> <p>8. <i>Promover la utilización de los mismos sistemas, que permitan la unificación de consulta y publicación de vacantes y hojas de vida, de tal manera que todos los prestadores de la red puedan articular todas las vacantes y hojas de vida.</i></p> <p>9. <i>Promocionar los servicios que ofrece el Servicio Público de Empleo, de tal manera que se incremente su cobertura y utilización por parte del sector productivo y de la población que busca empleo.</i></p> <p>10. <i>Implementar programas y rutas de empleabilidad que incentiven la colocación de mujeres, jóvenes, personas a quienes les falten 3 años para cumplir la edad de pensionarse o ya la tengan, y les falten semanas de cotización para pensionarse, personas en situación de discapacidad, trabajo rural, trabajo en municipios con alto índice de desempleo, personas</i></p>			

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	LGBTIQ+, comunidades étnicas.”			
No tiene equivalencia	<p>ARTÍCULO 80°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>“MEJORAMIENTO DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO (SISE). “Dentro de un plazo de tres (3) meses contados a partir de la expedición de la presente ley, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo estará obligada a implementar todas las mejoras en el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE), con la finalidad de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Garantizar la efectiva interacción entre buscadores, empleadores y prestadores. 2. El mejoramiento del sistema de tal manera que garantice procesos efectivos de búsqueda de vacantes. 3. Crear un motor de emparejamiento que permita la búsqueda efectiva de hojas de vida 	No tiene equivalencia	No se acoge el artículo	Teniendo en cuenta el referido concepto enviado por ASOCAJAS.

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<i>que cumplan con los requisitos de las vacantes del sector productivo.”</i>			
No tiene equivalencia	<p>ARTÍCULO 81°. <i>Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</i></p> <p>“METAS DE RESULTADO Y EVALUACIÓN DE LA RED DE PRESTADORES DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO. <i>Créese un sistema de metas y resultados en cuanto a enganche laboral, reducción del tiempo de búsqueda de empleo, articulación entre prestadores del SPE y entre diferentes entidades del SPE, políticas de empleo regionales y políticas de empleo enfocadas en población vulnerable, con el fin de mejorar las gestiones de dichas entidades en términos de empleabilidad, pertinencia y cobertura.</i></p> <p><i>La asignación de recursos que financian la operación a la Agencia Pública de Empleo del Sena (APE SENA) y a las agencias de las Cajas de Compensación Familiar</i></p>	No tiene equivalencia	No se acoge el artículo	Teniendo en cuenta el referido concepto enviado por ASOCAJAS.

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	se hará tomando en cuenta los resultados antes señalados.”			
No tiene equivalencia	<p>ARTÍCULO 82°. <i>Modifíquese el artículo 38 de la Ley 1636 de 2013, el cual quedará así:</i></p> <p>“ARTÍCULO 38. MULTAS Y SANCIONES. <i>Las personas naturales o jurídicas, ya sean de carácter público o privado, que ejerzan la actividad de gestión y colocación de empleo sin la previa autorización otorgada por el Ministerio del Trabajo, serán sancionadas, por esta entidad, con una multa equivalente al monto de uno (1) a cinco mil (5.000) salarios mínimos legales vigentes, que le será impuesta por el respectivo funcionario administrativo, sin perjuicio de las demás acciones legales a que haya lugar. Si persisten en el ejercicio indebido de la actividad de colocación, el Ministerio del Trabajo podrá imponer multas sucesivas.</i></p> <p><i>A igual sanción estarán sujetas las personas jurídicas autorizadas como agencias de gestión y colocación de empleo o bolsas de</i></p>	No tiene equivalencia	No se acoge el artículo	Teniendo en cuenta el referido concepto enviado por ASOCAJAS.

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>empleo, que incumplan los principios y obligaciones establecidos para la prestación del servicio público de Empleo o incurran en las conductas prohibidas, que establecen las disposiciones legales y reglamentarias para la prestación de los servicios de gestión y colocación de empleo.</i></p> <p><i>También estarán sujetas a estas sanciones las personas naturales y jurídicas que no reporten sus vacantes al Servicio Público de Empleo.”</i></p>			
No tiene equivalencia	<p>ARTÍCULO 83°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>“POLÍTICA DE INCENTIVOS. Dentro de un plazo de tres (3) meses contados a partir de la expedición de la presente ley, el Gobierno deberá crear una política de incentivos en los siguientes casos:</p> <p>1. Por articulación de los diferentes actores del Servicio Público de Empleo, en aras de obtener mejores resultados en</p>	No tiene equivalencia	No se acoge el artículo	Teniendo en cuenta el referido concepto enviado por ASOCAJAS.

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>cuanto a empleabilidad y reducción del tiempo de búsqueda de empleo.</i></p> <p><i>2. Para empleadores que publiquen y mantengan actualizadas sus vacantes, como también que efectivamente utilicen la red para la contratación de su personal.</i></p> <p><i>3. Para empleadores que utilicen la red para vincular nuevo personal hasta que Colombia esté por debajo del promedio de desempleo de países OCDE.</i></p> <p><i>4. Para empleadores que contraten población o grupos con que tienen mayores porcentajes de desempleo, tales como mujeres, jóvenes, personas en situación de discapacidad, personas a quienes les falten 3 años para cumplir la edad de pensionarse o ya la tengan, y les falten semanas de cotización para pensionarse.”</i></p>			
No tiene equivalencia	ARTÍCULO 84°. <i>Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</i>	No tiene equivalencia	No se acoge el artículo	Teniendo en cuenta el referido concepto enviado por ASOCAJAS.

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p>“PLAZO PARA REGLAMENTAR EL PRESENTE CAPÍTULO. Dentro de un plazo de seis (6) meses contados a partir de la expedición de la presente ley, el Gobierno reglamentará todas las obligaciones, mejoramiento del SISE, sistema de metas y resultados, política de incentivos y demás disposiciones contenidas en el presente Capítulo en aras de mejorar el Servicio Público de Empleo.”</p>			
MEDIDAS O PROGRAMAS PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO				
<p>No tiene equivalencia</p>	<p>ARTÍCULO 85°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>“BENEFICIO PARA LA CREACIÓN DE NUEVOS EMPLEOS -CREA EMPLEO-. Se establece un beneficio para los empleadores que contraten nuevos puestos de trabajo, denominado CREA EMPLEO, con este beneficio se pretende promover la creación de nuevos empleos, en los términos a que hace referencia esta ley y mientras</p>	<p>Artículo 8. Refuerzo al empleo formal. Créese el programa de refuerzo al empleo formal, a través del Ministerio del Trabajo, que permitirá financiar, hasta por el término de 6 meses, los costos laborales como los pagos de seguridad social y parafiscales, y el cual estará dirigido a los empleadores que demuestren una disminución de sus ingresos del 30% en el promedio semestral, respecto al mismo semestre</p>	<p><u>Artículo 95. Reintegro de aportes estatales y reducción de la sanción por restitución de aportes estatales en los procesos adelantados en relación con los programas de apoyo del gobierno nacional. El Reintegro de los aportes estatales otorgados por el gobierno nacional en los Programas de Apoyo al Empleo Formal -PAEF, Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de</u></p>	<p>Teniendo en cuenta la preocupación evidenciada en los artículos se propone un artículo nuevo en virtud del cual se disminuya la carga asociada a los intereses moratorios toda vez que resultan demasiado onerosos, en la medida en que</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>la tasa de desempleo certificada por el DANE sea superior al 5%.</i></p> <p><i>Este beneficio se financiará con cargo a los recursos del Presupuesto General de la Nación en la sección presupuestal del Ministerio del Trabajo.</i></p> <p>Parágrafo: <i>Este beneficio será reconocido por un máximo de 12 meses por cada nuevo empleo creado, considerando solo los empleados que devenguen hasta tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en todo caso solo se efectuará un pago mensual.</i></p> <p>Parágrafo 2: <i>Los recursos del Presupuesto General de la Nación no ejecutados al 30 de junio de cada año por los diferentes sectores servirán para la financiación de este Incentivo.”</i></p>	<p>inmediatamente anterior y que mantengan los puestos de trabajo formales que tenían o que generen nuevos empleos mediante la contratación de trabajadores adicionales.</p> <p>Tratándose de trabajadores adicionales que correspondan a personas en situación de discapacidad, mujeres cabeza de hogar, mujeres mayores de 28 años, adultos mayores, jóvenes entre 18 y 28 años de edad, el empleador recibirá como refuerzo un aporte estatal equivalente al veinticinco por ciento (25%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) por cada uno de estos trabajadores adicionales.</p> <p>Tratándose de trabajadores a los cuales se les mantiene el empleo y trabajadores adicionales que no correspondan a los perfiles</p>	<p><u>Servicios -PAP y Programa de Apoyo a las Empresas Afectadas por el Paro Nacional- PARO, deberá incluir el valor indexado asociado al IPC acumulado al año de la restitución, sin que haya lugar a intereses moratorios, incluyendo las restituciones que se efectúen durante las labores de fiscalización que adelante la UGPP en la verificación del cumplimiento de los requisitos por parte de los beneficiarios de los aportes estatales.</u></p> <p><u>La sanción por devolución improcedente de que trata el artículo 670 del Estatuto Tributario aplicable a estos procesos, se reducirá al veinte por ciento (20%), siempre que no se haya notificado resolución sancionatoria y se devuelva el aporte total recibido en forma indebida de acuerdo con lo establecido en el</u></p>	<p>son liquidados a la tasa máxima legal permitida, conforme con el artículo 635 del Estatuto Tributario y puede originar eventualmente una destrucción masiva de empresas que fueron beneficiarias de los apoyos derivados de los programas de Gobierno durante la pandemia.</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		<p>poblacionales a que hace referencia el inciso anterior, y que devenguen hasta tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMLMV), el empleador recibirá como refuerzo un aporte estatal equivalente al diez (10%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) por cada uno de estos trabajadores adicionales.</p> <p>El empleador no recibirá el refuerzo a que hace referencia este artículo por aquellos trabajadores a los que se les haya aplicado la novedad de suspensión temporal de contrato de trabajo o de licencia no remunerada (SLN) por el periodo en el que este recibiendo el incentivo, en los términos en que defina el Gobierno nacional.</p> <p>Este refuerzo se financiará con cargo a los recursos del Presupuesto General de la</p>	<p><u>inciso anterior o el propuesto en el pliego de cargos en los términos señalados en el presente artículo, de acuerdo con el procedimiento que para tal efecto establezca la UGPP.</u></p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		<p>Nación en la sección presupuestal del Ministerio del Trabajo y estará supeditado a la disponibilidad con la que cuente el Gobierno nacional en el Presupuesto General de la Nación. Para ello se podrán limitar el número de cotizantes a reconocer por empleador.</p> <p>Para acceder al refuerzo el empleador deberá haber realizado el pago de los aportes correspondientes a Seguridad Social y parafiscales de sus empleados</p> <p>Parágrafo 1. Este refuerzo no podrá otorgarse de manera simultánea con otros aportes o subsidios de nivel nacional no tributarios, que se hubiesen creado con el objeto de incentivar la contratación formal de la población a la que hace referencia este artículo.</p>		

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		<p>Parágrafo 2. No podrán ser beneficiarios las entidades cuya participación de la Nación y/o sus entidades descentralizadas o entes territoriales sea mayor al cincuenta por ciento (50%) de su capital, tampoco las personas naturales que tengan la condición de Personas Expuestas Políticamente -PEP. Esta última condición será verificada y validada por las entidades financieras al momento de la postulación o del giro de recursos.</p> <p>Parágrafo 3. En el evento en que el cálculo del refuerzo a que hace referencia este artículo arroje como resultado un número no entero, este se aproximará a la unidad monetaria inferior (pesos colombianos) más cercana.</p> <p>Parágrafo 4. Para efectos de contabilizar los trabajadores adicionales, se</p>		

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		<p>tomará como referencia el número de empleados por el que cada empleador hubiera cotizado en el periodo inmediatamente anterior al aquel en el que solicita el refuerzo, por los cuales se debe haber pagado antes de la fecha máxima de cada postulación, y se considerará el número de trabajadores adicionales, sobre el total de los reportados en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes -PILA del mes del refuerzo. Se entenderán por empleados los trabajadores dependientes por los cuales el empleador haya cotizado el mes completo al Sistema General de Seguridad Social en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes -PILA, con un ingreso base de cotización de al menos un salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV), y que estén afiliados y realicen aportes en todos los</p>		

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		<p>subsistemas que le correspondan.</p> <p>Para el cálculo del refuerzo de que trata el presente artículo, cada empleado sólo podrá ser contabilizado una vez. En los casos en que exista multiplicidad de empleadores de un mismo trabajador, se otorgará el refuerzo al primero que, producto de la respectiva postulación, verifique la UGPP.</p> <p>Parágrafo 5. Los empleadores, para postularse al reconocimiento del refuerzo, deberán contar con un producto de depósito en una entidad vigilada por la Superintendencia Financiera de Colombia o por la Superintendencia de Economía Solidaria.</p> <p>Parágrafo 6. El Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud y</p>		

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		<p>Protección Social reglamentará lo establecido en el presente artículo, en especial en lo que corresponda a la Planilla Integrada de Autoliquidación de Aportes -PILA, la fiscalización a cargo de la Unidad de Pensiones y Parafiscales de la Seguridad Social -UGPP, la solicitud de información necesaria para identificar a la población a la que se refiere este artículo, la operación del refuerzo, incluyendo el proceso de postulación al mismo, la determinación de la información a solicitar a los potenciales beneficiarios, la creación de formularios estandarizados para realizar el proceso de postulación, así como los documentos soporte necesarios, la administración, pago y giro de estos recursos, causales y proceso de restitución. El Ministerio del Trabajo establecerá el proceso y las condiciones a las que</p>		

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		<p>deberán sujetarse las entidades involucradas con ocasión de la aplicación del refuerzo y, en general, todos los actores que participen del mismo; esto incluye, entre otros, los periodos y plazos máximos para el cumplimiento de los requisitos y pago de aportes, así como el detalle operativo del mecanismo y demás aspectos necesarios para su implementación.</p> <p>Dentro de los cuatro años (4) siguientes, la Unidad de Pensiones y Parafiscales de la Seguridad Social -UGPP podrá iniciar el proceso de fiscalización del refuerzo aquí establecido, en especial sobre los requisitos para acceder al mismo. Esta fiscalización en todo caso será independiente de la fiscalización ordinaria a cargo de la mencionada entidad sobre el pago de los aportes a Seguridad Social y contribuciones parafiscales.</p>		

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		<p>Parágrafo 7. Estarán exentos del gravamen a los movimientos financieros los traslados de los dineros que se realicen en el marco del refuerzo a que hace referencia el presente artículo, en especial los traslados de recursos entre cuentas del Tesoro Nacional - Ministerio del Trabajo y las entidades financieras y entre estas y los beneficiarios, según corresponda.</p>		
		<p>Artículo 10. Estímulos para la creación de empleos formales. A partir de la entrada en vigencia de la presente ley, se establece el siguiente estímulo para la creación de empleos formales: por cada punto porcentual de incremento en el número promedio total de trabajadores directos empleados en comparación con la vigencia fiscal anterior, una reducción de 0,1% sobre el impuesto de renta a cargo del respectivo</p>	No se acoge el artículo	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		<p>empleador en la siguiente vigencia fiscal, hasta un tope máximo de 3%.</p> <p>Parágrafo 1. Se entenderán por empleados el número promedio anual y total de trabajadores dependientes por los cuales el empleador haya cotizado en la vigencia fiscal anterior al Sistema General de Seguridad Social en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes - PILA, con un ingreso base de cotización de al menos un salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV), y que hayan estado afiliados y realizado aportes en todos los subsistemas que le correspondan.</p> <p>Parágrafo 2. El Gobierno Nacional reglamentará las condiciones de acceso y fiscalización del estímulo creado en el presente artículo. Para acceder y mantener el beneficio, las empresas deberán</p>		

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		demostrar, en caso de fiscalización, el respectivo porcentaje de generación de empleos.		
No tiene equivalencia	<p>ARTÍCULO 86°. <i>Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</i></p> <p>“EMPRESAS BENEFICIARIAS DEL CREA EMPLEO. <i>El beneficio será aplicable a empresas que, sumado a los requisitos establecidos en la presente ley, cumplan con los siguientes supuestos:</i></p> <p><i>1. Empresas con hasta cincuenta (50) empleados al momento de la postulación.</i></p> <p><i>2. Para empresas con mayor número de empleados, únicamente podrán aplicar a este, en el evento en que el crecimiento de sus ventas, comparando los dos últimos años calendarios anteriores al mes de postulación, haya sido inferior o igual al IPC.</i></p> <p>Parágrafo: <i>En todo caso, únicamente podrán aplicar a este</i></p>	No tiene equivalencia	No se acoge el artículo	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<i>beneficio, las empresas que hubieren sido constituidas antes del primero (1º) de enero de 2022”.</i>			
No tiene equivalencia	<p>ARTÍCULO 87°. <i>Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</i></p> <p>“DEFINICIÓN DE EMPLEADOS PARA EL CREA EMPLEO. <i>Se entenderán por empleados los trabajadores dependientes por los cuales el empleador haya cotizado el mes completo al Sistema General de Seguridad Social en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes - PILA, con un ingreso base de cotización de al menos un salario mínimo legal mensual vigente - SMLMV, y que estén afiliados como empleados del postulante en el Registro Único de Afiliación RUAF y realicen aportes en todos los subsistemas que le correspondan”.</i></p>	No tiene equivalencia	No se acoge el artículo	
No tiene equivalencia	<p>ARTÍCULO 88°. <i>Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</i></p> <p>“DEFINICIÓN DE NUEVOS EMPLEOS PARA EL CREA. <i>Para efectos de contabilizar los nuevos</i></p>	No tiene equivalencia	No se acoge el artículo	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>empleos sobre los cuales se calculará el pago del beneficio, se tendrá en cuenta los trabajadores sobre los cuales la empresa haya cotizado en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes -PILA para enero de 2023 o el promedio del último semestre, el que diere el mayor número de empleados, en comparación con los trabajadores para los cuales se haga el aporte a través de PILA en el mes frente al cual se solicita el beneficio.</i></p> <p><i>Parágrafo: No se aplicará el beneficio para empleados sobre los cuales se aplique la novedad de SLN en el mes frente al cual se solicita el CREA EMPLEO, en un número mayor a 15 días.”</i></p>			
No tiene equivalencia	<p>ARTÍCULO 89°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>“CUANTÍA DEL APORTE ESTATAL DEL CREA EMPLEO. La cuantía del beneficio del CREA será del 15% de un salario mínimo legal mensual vigente al mes por cada nuevo empleo que genere la</p>	No tiene equivalencia	No se acoge el artículo	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>compañía, según lo establecido en la presente ley.</i></p> <p>Parágrafo 1: <i>Para el cálculo del aporte, cada empleado sólo podrá ser contabilizado una vez. En los casos en que exista multiplicidad de empleadores de un mismo trabajador, se otorgará el aporte al primero que, producto de la respectiva postulación, verifique la UGPP.</i></p> <p>Parágrafo 2: <i>El beneficio no podrá otorgarse de manera simultánea con otros aportes o subsidios de nivel nacional no tributarios, que se hubiesen creado con el objeto de incentivar la contratación formal de la población.</i></p> <p>Parágrafo 3: <i>Estarán exentos del gravamen a los movimientos financieros los traslados de los dineros que se realicen en el marco del presente beneficio, en especial, los traslados de recursos entre cuentas del Tesoro Nacional - Ministerio del Trabajo y las entidades financieras y las cooperativas de ahorro y crédito, y</i></p>			

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p>entre estas y los beneficiarios, según corresponda.</p> <p>Parágrafo 4: En el evento en que el cálculo del beneficio al que hace referencia este artículo arroje como resultado números no enteros, estos se aproximarán a la unidad monetaria inferior (pesos colombianos) más cercana.”</p>			
No tiene equivalencia	<p>ARTÍCULO 90°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>“DISPERSIÓN DE RECURSOS. Las entidades financieras realizarán la dispersión los recursos en coordinación con el Ministerio de Trabajo.”</p>	No tiene equivalencia	No se acoge el artículo	
No tiene equivalencia	<p>ARTÍCULO 91°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>“MANUAL OPERATIVO DEL CREA EMPLEO. El Ministerio del Trabajo a través de un Manual Operativo con carácter vinculante, establecerá el calendario y el detalle operativo del mecanismo</p>	No tiene equivalencia	No se acoge el artículo	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<i>de transferencia y la certificación, restitución y devolución de los recursos o subsanación de errores operativos cuando haya lugar a ello.”</i>			
No tiene equivalencia	<p>ARTÍCULO 92°. <i>Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</i></p> <p>“ENVÍO DE INFORMACIÓN NECESARIA PARA LA VALIDACIÓN DE REQUISITOS DE ACCESO AL BENEFICIO CREA EMPLEO. <i>Para efectos de validar el cumplimiento de requisitos de los postulantes al beneficio CREA EMPLEO, las siguientes entidades deberán enviar la información correspondiente a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP:</i></p> <p><i>1. El Ministerio de Salud y Protección Social deberá enviar la base de datos de la Planilla</i></p>	No tiene equivalencia	No se acoge el artículo	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>Integrada de Liquidación de Aportes - PILA, la base de datos del Registro Único de Afiliados - RUAF, y, el listado de operaciones de horario extendido correspondiente al último día de postulación de cada ciclo.</i></p> <p><i>2. La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales deberá enviar el listado de los patrimonios autónomos declarantes de renta y complementarios.</i></p> <p><i>3. La Registraduría Nacional del Estado Civil respecto de la información sobre edad y sexo, relativa a los trabajadores (dependientes y asociados) vinculados al programa.</i></p> <p><i>4. Las Cámaras de Comercio, deberán enviar el listado de las Cooperativas que se encuentren registradas.</i></p> <p><i>Parágrafo: En todos los casos, el envío de la información deberá realizarse por la entidad que sea requerida por la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP para el efecto en</i></p>			

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>cada uno de los ciclos del beneficio con los cortes y en las fechas definidas en el marco de la regulación del beneficio y conforme con el procedimiento establecido por la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social – UGPP.”</i></p>			
<p>No tiene equivalencia</p>	<p>ARTÍCULO 93°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>“PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN PARA LA OBTENCIÓN DEL BENEFICIO CREA EMPLEO. Los empleadores que cumplan con los requisitos establecidos la presente ley presentarán ante la entidad financiera en la que tengan un producto de depósito, los siguientes documentos:</p> <p>1. Solicitud firmada por el representante legal o el que haga sus veces, o por la persona natural empleadora, en la cual, se manifiesta la intención de ser beneficiario del beneficio crea empleo.</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No se acoge el artículo</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p>2. Que, al momento de la postulación, los pagos de seguridad social para se encuentran al día, para todos los empleados que el empleador tuvo a dicha fecha.</p> <p>3. Copia del Registro Único Tributario - RUT del empleador, expedido dentro de los seis (6) meses previos a la postulación.</p> <p>Parágrafo 1: El acto de postularse implica la aceptación por parte del beneficiario, de las condiciones bajo las cuales se otorga el beneficio.</p> <p>Parágrafo 2: El Ministerio del Trabajo establecerá el proceso y las condiciones a las que deberán sujetarse las entidades involucradas con ocasión del otorgamiento del beneficio y, en general, todos los actores que participen del mismo; esto incluye, entre otros, los periodos y plazos máximos para el cumplimiento de los requisitos y pago de aportes, así como el detalle operativo del mecanismo y demás aspectos</p>			

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p>necesarios para su implementación.</p> <p>Parágrafo 3: Aquellas personas que reciban uno o más incentivos o aportes estatales, sin el cumplimiento de los requisitos establecidos para tal fin y no lo informen a la autoridad competente; o las reciban de forma fraudulenta, incurrirán en las responsabilidades disciplinarias, fiscales y penales a las que hubiere lugar. Para los efectos de la responsabilidad penal, en todo caso, se entenderá que los documentos presentados para la postulación al beneficio crean empleo, así como los recursos del aporte estatal que reciban los beneficiarios, son de naturaleza pública.</p> <p>En caso de verificarse el incumplimiento de uno de los requisitos con ocasión de los procesos de fiscalización de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP, ésta</p>			

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>deberá adelantar el proceso de cobro coactivo en contra de aquellos beneficiarios que reciban uno o más aportes estatales de forma improcedente, para lo cual, se aplicará el procedimiento y sanciones establecidos en el Estatuto Tributario para las devoluciones improcedentes.</i></p> <p>Parágrafo 4: <i>La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP podrá determinar la información a solicitar a los potenciales beneficiarios a través de un formulario estandarizado que reúna los documentos aquí establecidos o que sea adicional a los mismos, el cual, deberá ser diligenciado por los potenciales beneficiarios al momento de su postulación. Dicho formulario será puesto a disposición de los potenciales beneficiarios a través de las entidades financieras y cooperativas de ahorro y crédito.</i></p> <p><i>Las entidades financieras encargadas de la dispersión de</i></p>			

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>recursos deberán conservar y custodiar la información por un término de cuatro (4) años contados a partir de la fecha de la finalización del programa, para efectos de las labores de fiscalización que adelanten las entidades competentes.</i></p> <p>Parágrafo 5: <i>La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP establecerá la forma a través de la cual se dará el intercambio de información con las entidades financieras, sin que sea necesario la recepción de los formularios físicos o digitales.”</i></p>			
No tiene equivalencia	<p>ARTÍCULO 94°. <i>Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</i></p> <p>“FISCALIZACIÓN. <i>La fiscalización de los recursos del CREA seguirá estando a cargo de La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social -UGPP.”</i></p>	No tiene equivalencia	No se acoge el artículo	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
No tiene equivalencia	<p>ARTÍCULO 95°. <i>Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</i></p> <p>“DESISTIMIENTO, RESTITUCIÓN, DEVOLUCIÓN Y COMPENSACIÓN DEL BENEFICIO CREA EMPLEO. <i>En la operación del beneficio crea empleo podrán aplicarse los siguientes procedimientos, con el fin de facilitar el reintegro de recursos por parte de los actores involucrados en el flujo de estos, la compensación de recursos producto de errores de tipo operativo o facilitar el desistimiento de los postulantes al beneficio:</i></p> <p><i>1. Desistimiento. El cual, consistirá en la manifestación que realiza el postulante al beneficio, ante la entidad financiera, para el retiro de su solicitud como potencial beneficiario.</i></p> <p><i>2. Restitución. Que corresponde al reintegro, total o parcial, que realiza el beneficiario, como consecuencia de los siguientes hechos:</i></p> <p><i>2.1. Habiendo recibido el aporte, se evidencie que, al momento de la</i></p>	No tiene equivalencia	No se acoge el artículo	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>postulación, no cumplía con los requisitos.</i></p> <p><i>2.2. Habiendo recibido el aporte, se evidencie que, no se cumplieron las reglas establecidas para la obtención del beneficio.</i></p> <p><i>2.3. Se compruebe que existió falsedad en los documentos presentados para acreditar los requisitos para obtener el beneficio,</i></p> <p><i>2.4. Habiendo recibido el aporte desista voluntariamente del beneficio.</i></p> <p><i>3. Devolución. La cual, consiste en el reintegro que realiza la entidad financiera al Ministerio del Trabajo de los recursos no desembolsados al beneficiario final.</i></p> <p><i>4. Compensación. Que corresponde al ajuste de los valores que fueron certificados en exceso o en su defecto en los meses anteriores. Dicho procedimiento será efectuado por la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP como parte de la emisión de conceptos</i></p>			

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>de conformidad o no conformidad de cada ciclo.</i></p> <p><i>Parágrafo. El Ministerio del Trabajo, establecerá a través de resolución, el proceso de desistimiento, restitución, devolución y compensación del aporte estatal del beneficio crea empleo.”</i></p>			
<p>No tiene equivalencia</p>	<p>ARTÍCULO 96°. <i>Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</i></p> <p>“VIRTUALIDAD Y MEDIOS ELECTRÓNICOS. <i>Las entidades involucradas, la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP y en general todos los actores que participen en el otorgamiento del beneficio CREA EMPLEO, deberán facilitar canales virtuales y, en la medida de lo posible, fomentarán el uso de los medios electrónicos para el cumplimiento de los requisitos y procesos de qué trata esta Sección y los actos administrativos que lo reglamenten.”</i></p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No se acoge el artículo</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
No tiene equivalencia	<p>ARTÍCULO 97°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>“TRATAMIENTO DE INFORMACIÓN. Durante el tiempo de aplicación del beneficio crea empleo, las entidades públicas y privadas están autorizadas a recibir y suministrar los datos personales en los términos previstos en la Ley 1581 de 2012 y la información financiera que sea necesaria para el cumplimiento de los fines establecidos en la presente Sección.</p> <p><i>Las entidades receptoras de esta información deberán utilizar los datos e información solo para los fines aquí establecidos y estarán obligadas a adoptar las medidas necesarias para garantizar su seguridad, circulación restringida, confidencialidad y la protección del habeas data.”</i></p>	No tiene equivalencia	No se acoge el artículo	
No tiene equivalencia	<p>ARTÍCULO 98°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p>	No tiene equivalencia	No se acoge el artículo	Está en el artículo 79 del PND (Ley 2294 de 2023) y ya tiene decreto 1736 de 2023.

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p>“CUANTÍA DEL CREA EMPLEO EN POBLACIONES CON MAYOR DIFICULTAD PARA SER CONTRATADOS. Cuando dentro de los empleados sobre los cuales se recibirá el aporte estatal se encuentren: (i) personas a quienes les falten menos de tres (3) años para cumplir la edad para pensionarse o ya la tengan cumplida, pero no cuenten con las semanas mínimas requeridas para pensionarse, (ii) jóvenes menores de 28 años, (iii) mujeres, o (iv) personas en condición de discapacidad, la cuantía del Programa CREA corresponderá al veinticinco por ciento (25%) del salario mínimo legal mensual vigente al mes por cada nuevo empleo que genere la compañía.</p> <p>Parágrafo: En los demás aspectos de este beneficio, se aplicarán las reglas contenidas en el Capítulo anterior.”</p>			<p>Es un asunto de política pública Así mismo, el art. 48 del proyecto de ley 166 de 2023C contiene criterios de la Ley 1280: grado segundo de consanguinidad, primero civil, primero civil</p>
No tiene equivalencia	No tiene equivalencia	Artículo 9. Beneficio por aumento en la generación de empleo, formalidad y productividad. El DANE tendrá a su cargo el diseño e	No se acoge el artículo	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		<p>implementación de un índice en el que se mida de forma equivalente la generación de empleo, la formalización y la productividad de cada uno de los sectores productivos del país.</p> <p>En casos de aumento de dicho índice de forma correlativa con el derivado de las utilidades de la empresa, ésta podrá acordar con sus trabajadores beneficios adicionales que no constituirán pactos ni convenciones colectivas ni constituirán factor salarial. Tales beneficios podrán someterse a la condición de la conservación de los resultados positivos en los índices a los que hace referencia el presente artículo.</p>		
FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO PERMANENTE				
No tiene equivalencia	ARTÍCULO 99°. <i>Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</i>	Artículo 12. Creación. Créese el programa de formación permanente a cargo del Ministerio de	No se acoge el artículo	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p>“FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO PERMANENTE. <i>En el término de seis meses, el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Educación, el Sena y el Servicio Público de Empleo, de manera articulada, diseñarán y pondrán en marcha un programa de formación y capacitación para el trabajo, de forma que las personas puedan tener acceso a programas gratuitos de actualización en sus áreas de conocimiento de manera permanente, que les permita encontrarse siempre competitivos en el mercado de trabajo.</i></p> <p><i>Estas entidades tienen el deber de publicitar dichos programas anualmente, presentando los contenidos, pertinencia y la forma de inscribirse.</i></p> <p><i>La capacitación permanente en el trabajo es un derecho de todos los trabajadores y está a cargo del estado que se materialice.</i></p>	<p>Educación Nacional en articulación con el Ministerio del Trabajo, como una estrategia para identificar las brechas de talento humano de las empresas colombianas. Con base en esta información, las instituciones educativas acreditadas en alta calidad podrán, en el marco de su autonomía, crear o ajustar los programas de formación ofrecidos para suplir según las necesidades del sector empresarial.</p> <p>Los programas de formación que creen o ajusten las instituciones educativas acreditadas en alta calidad, en el marco de su autonomía, cuyo propósito sea suplir las necesidades en materia de competencias y habilidades requeridas por el mercado laboral, y que cuenten con el aval del Ministerio de Educación, podrán ofrecerse mediante el otorgamiento de beneficio de créditos condonables</p>		

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<p><i>Parágrafo 1: El Ministerio del Trabajo, la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo – UAESPE y el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA, dentro de los doce (12) de entrada en vigencia la presente ley, deberán diseñar una estrategia de formación y capacitación para el trabajo permanente para los trabajadores de plataformas digitales de reparto enfocada en el fortalecimiento de sus competencias digitales y habilidades blandas.”</i></p>	<p>hasta por el ciento por ciento (100%) del valor de la matrícula académica para los alumnos siguientes:</p> <p>a. Jóvenes con menores puntajes de corte en el Sistema de Selección de Beneficiarios para Programas Sociales (SISBÉN) o que hagan parte de la Base Censal Indígena del Ministerio del Interior o de las bases censales de Consejos Comunitarios de Comunidades Negras, comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras.</p> <p>b. Adultos desempleados que cumplan con el punto de corte en el Sisbén que señale el Gobierno nacional.</p>		
No tiene equivalencia	No tiene equivalencia	<p>Artículo 13. Mesa Técnica de Formación Permanente. Créese la Mesa Técnica de Formación Permanente, en la que participarán el Ministro de Trabajo o su delegado, y el</p>	No se acoge el artículo	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		<p>Ministro de Educación o su delegado, el Ministro de Agricultura o su delegado, el Director del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA o su delegado, dos (2) representantes de los gremios empresariales, dos (2) representantes de las centrales de trabajadores y dos (2) representantes de las instituciones de educación superior acreditadas en alta calidad. En la Mesa Técnica de Formación Permanente podrán participar expertos, observadores, academia y entidades internacionales en aquellos temas que sean requeridos.</p> <p>La mesa técnica determinará, a partir del desarrollo de un sistema de información permanente sobre las necesidades de talento humano de los empleadores colombianos, las principales brechas de talento y las necesidades del</p>		

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		<p>mercado laboral. Se deberá establecer un capítulo específicamente dedicado a la formación para trabajadores en el sector rural, que permita evaluar, acreditar, legitimar, reconocer, homologar y certificar los saberes y conocimientos empíricos ancestrales y en actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silvicultura, pesca u otras semejantes.</p> <p>Parágrafo 1: El sistema de información permanente deberá ser desarrollado en el término de un (1) año por el Servicio Público de Empleo, quien deberá informar y capacitar a los empleadores del país en el manejo de esta herramienta.</p> <p>Parágrafo 2. La Comisión Permanente de Concertación de Políticas Laborales y Salariales recomendará los programas a atender en el marco del</p>		

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		<p>Sistema Nacional de Cualificaciones, de acuerdo con criterios de pertinencia y necesidad. Igualmente indicará al Ministerio de Relaciones Exteriores, a la Agencia Colombiana de Cooperación Internacional y al ICETEX, las prioridades en materia de formación en el exterior para promover el crecimiento económico y la productividad.</p>		
No tiene equivalencia	No tiene equivalencia	<p>Artículo 14. Ruta de Empleabilidad. El Ministerio de Trabajo, a través del Servicio Público de Empleo, creará una ruta de empleabilidad específica para aquellas personas que se gradúen de los programas educativos establecidos por el Ministerio de Educación en el marco del programa de formación permanente, Esta ruta se diseñará con el apoyo de los representantes de los empleadores y trabajadores, a partir del</p>	No se acoge el artículo	<p>No se acoge el artículo teniendo en cuenta que los objetivos que se persiguen ya se encuentran solventados a través del Sistema Nacional de Cualificaciones establecido en el artículo 81 del Plan Nacional de Desarrollo (Ley 2294 de 2023)</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		<p>sistema de información creado para este fin.</p> <p>Parágrafo: la ruta de la empleabilidad tendrá dentro de sus objetivos establecer especial atención sobre las problemáticas en materia de empleabilidad en las Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras, poblaciones ROOM y comunidades indígenas.</p>		
No tiene equivalencia	No tiene equivalencia	<p>Artículo 15. Incentivo para los nuevos profesionales. La Comisión Nacional del Servicio Civil y el Departamento Administrativo de la Función Pública establecerán un programa de incentivos para los nuevos profesionales. Para el efecto, se dispondrá dentro de las plantas de las distintas entidades públicas del orden nacional, cargos en cualquier nivel de su estructura según el estudio de cargas de la respectiva</p>	No se acoge el artículo	Esta propuesta requiere de un análisis de viabilidad fiscal a su vez no tiene en cuenta que la reforma laboral busca generar modificaciones a la regulación del trabajo en el sector privado.

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		entidad, en los que no se requiera experiencia.		
No tiene equivalencia	No tiene equivalencia	<p>Artículo 16. Programa para jóvenes emprendedores. El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, del Ministerio de Educación, INNPULSA y del SENA diseñará de forma articulada, en un plazo máximo de 6 meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, un programa para jóvenes emprendedores que incluya formación gratuita o financiación mediante capital de riesgo de sus proyectos, acorde con la expectativa de generación de empleo, la innovación y sostenibilidad de cada uno de los proyectos presentados en articulación los programas y políticas ya existentes en las entidades y ministerios. Los criterios de</p>	No se acoge el artículo	Por su naturaleza, el programa mencionado debe implementarse a través de una política pública no una reforma laboral de carácter sustantivo, como la que se pretende a través de los proyectos de ley analizados.

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		evaluación y las decisiones serán públicas.		
RECONOCIMIENTO DE APRENDIZAJES PREVIOS				
No tiene equivalencia	<p>ARTÍCULO 100°. <i>Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</i></p> <p>“RECONOCIMIENTO DE APRENDIZAJES PREVIOS. <i>En el marco del Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales, las empresas del sector privado debidamente constituidas de conformidad con las leyes de la República podrán reconocer aprendizajes previos de manera gratuita.</i></p> <p>Parágrafo: <i>El Ministerio del Trabajo y el Servicio Nacional de Aprendizajes – SENA dentro de los doce (12) meses de entrada en vigencia la presente ley, deberán reglamentar la forma cómo las empresas del sector privado podrán reconocer aprendizajes previos de manera gratuita en el marco del Subsistema de</i></p>	No tiene equivalencia	No se acoge el artículo	No se acoge el artículo teniendo en cuenta que los objetivos que se persiguen ya se encuentran solventados a través del Sistema Nacional de Cualificaciones establecido en el artículo 81 del Plan Nacional de Desarrollo (Ley 2294 de 2023)

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
	<i>Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.</i>			
INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL				
No tiene equivalencia	<p>ARTÍCULO 101°. <i>Modifíquese el artículo 485° del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</i></p> <p>“ARTICULO 485. AUTORIDADES QUE LOS EJERCITAN. <i>La vigilancia y el control del cumplimiento de las normas de este Código y demás disposiciones sociales se ejercerán por el Ministerio del Trabajo en la forma como el Gobierno, o el mismo Ministerio, lo determinen.</i></p> <p><i>Las facultades de inspección, vigilancia y control otorgadas al Ministerio del Trabajo también se extienden para la inspección, vigilancia y control de las disposiciones de la Parte Cuarta y Parte Quinta adicionadas en la presente ley, aun cuando regulen relaciones de trabajo no dependientes.”</i></p>	No tiene equivalencia	No se acoge el artículo	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
ELIMINACIÓN Y SUSTITUCIÓN DE TRÁMITES ADMINISTRATIVOS				
No tiene equivalencia	No tiene equivalencia	<p>Artículo 42. Simplificación de trámites. El Ministerio de Trabajo en coordinación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, en el plazo de 6 meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, revisará y simplificará los requisitos relativos a la creación de empresas y el cumplimiento de requisitos legales para el ejercicio de las actividades productivas, de modo que establecerá un programa de racionalización de trámites.</p> <p>Parágrafo. El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Trabajo, elaborará un informe que deberá ser presentado al Congreso al comienzo de la primera legislatura después de la entrada en vigencia de la presente ley.</p>	<p><u>Artículo 96. Simplificación de trámites. El Ministerio de Trabajo en coordinación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, en el plazo de 12 meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, revisará y simplificará los requisitos relativos a la creación de empresas y el cumplimiento de requisitos legales para el ejercicio de las actividades productivas, de modo que establecerá un programa de racionalización de trámites.</u></p>	
No tiene equivalencia	No tiene equivalencia	Artículo 47. Transcripción de incapacidades. El trabajador deberá transcribir	No se acoge el artículo	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		las incapacidades relacionadas con su estado de salud y presentarlas oportunamente al empleador para el reconocimiento del auxilio de incapacidad.		
<p>Artículo 91. Vigencia. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación.</p>	<p>ARTÍCULO 102°. VIGENCIA Y DEROGATORIAS. <i>La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga los artículos 38, 39, 40, 41, 43, 47, 48, 49, 50 y 51 del Decreto 2127 de 1945, artículo 8 apartados 1 y 2, 38, 40 y 41 de la Ley 6ª de 1945, el literal d) del artículo 14 de la Ley 6ª de 1975, artículo 1º de la Ley 52 de 1975, artículo 162 literal b) del Código Sustantivo del Trabajo, artículo 22 de la Ley 50 de 1990, artículo 4 de la Ley 2225 de 2022 y todas las demás normas que sean incompatibles o contrarias a lo dispuesto en esta ley.</i></p>	<p>Artículo 52. Vigencia y derogatorias. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga todas las disposiciones que le resulten contrarias. Deróguense la Ley 1221 de 2008, "Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones", la Ley 2088 de 2021, "Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones" y la Ley 2121 de 2021, "por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones".</p> <p>Quedan derogadas las disposiciones de la Ley 1636 de 2013 y de la Ley 2225 de</p>	<p>Artículo 97. Vigencia. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación.</p>	<p>Se acoge el texto del proyecto de ley 166 de 2023C.</p>

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
		2022 que le sean incompatibles o contrarias y cuyo contenido no haya sido íntegramente regulado por la presente Ley.		
<p>Artículo 92. Derogatorias. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga los artículos 6 de la Ley 2101 de 2021; 37, 38, 39, 40, 41, 43, 47, 48, 49, 50 y 51 del Decreto 2127 de 1945; 8 apartados 1 y 2, 38, 40 y 41 de la Ley 6ª de 1945, el literal d) del artículo 14 de la Ley 6 de 1975, los artículos 376, 385, 386, 387, 388, 391, 392, 393, 394, 395, 396, 398, 399, 452 y literal b) del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, 30 y 31 de la Ley 789 de 2002, Ley 2088 de 2021 y sus decretos reglamentarios, Ley 2121 de 2021 y su decreto reglamentario, y todas las</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>No tiene equivalencia</p>	<p>Artículo 98 . Derogatorias. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga los artículos 6 de la Ley 2101 de 2021; 37, 38, 39, 40, 41, 43, 47, 48, 49, 50 y 51 del Decreto 2127 de 1945; 8 apartados 1 y 2, 38, 40 y 41 de la Ley 6ª de 1945, el literal d) del artículo 14 de la Ley 6 de 1975, los artículos 376, 385, 386, 387, 388, 391, 392, 393, 394, 395, 396, 398, 399, 452 y literal b) del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, 30 y 31 de la Ley 789 de 2002, Ley 2088 de 2021 y sus decretos reglamentarios, Ley 2121 de 2021 y su decreto reglamentario, y todas las demás normas que sean incompatibles o contrarias a lo dispuesto en esta ley.</p>	

TEXTO RADICADO PL 166 DE 2023C (Gobierno)	TEXTO RADICADO PL 192 DE 2023C (Conservador)	TEXTO RADICADO PL 256 DE 2023C (Oposición)	TEXTO PROPUESTO	COMENTARIOS
demás normas que sean incompatibles o contrarias a lo dispuesto en esta ley.				