

Bogotá D.C, lunes 11 de diciembre del año 2023

Honorable Representante

MARÍA EUGENIA LOPERA MONSALVE

Presidenta Comisión Séptima Constitucional Permanente - Cámara de Representantes

Honorable Representante

KAREN JULIANA LÓPEZ SALAZAR

Vicepresidenta Comisión Séptima Constitucional Permanente – Cámara de Representantes

Señor

RICARDO ALFONSO ALBORNOZ BARRETO

Secretario General Comisión Séptima Constitucional - Cámara de Representantes.

REFERENCIA: Informe de ponencia positiva para primer debate del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, acumulado con los Proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara y 256 de 2023 Cámara

Cordial saludo apreciada presidenta, en cumplimiento del encargo recibido por Honorable mesa directiva de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes y de conformidad con lo establecido en el artículo 150 de la Ley 5 de 1992, me permito rendir informe de ponencia positiva para primer debate al Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "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, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "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"

Atentamente



JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA.

Ponente – Representante a la Cámara Departamento del Guaviare.
Partido Conservador Colombiano.

1. ANTECEDENTES

Las presentes iniciativas de Ley tienen diferentes génesis, el proyecto de Ley 166 del año 2023 Cámara fue presentado por el Gobierno Nacional a través del Ministerio del Trabajo el día 24 de agosto del año 2023, posteriormente el día 04 de septiembre del año 2023 se radicó el Proyecto de Ley 192 de 2023 Cámara de iniciativa de la bancada Conservadora, para el día 20 de septiembre del año 2023 mediante oficio CSCP 3.7 588-23 el secretario de la comisión séptima designa como ponentes a los siguientes representantes: (Coordinadores) María Fernanda Carrascal Rojas, Camilo Esteban Ávila Morales, Juan Camilo Londoño Barrera, (Ponentes) German José Gómez, Hugo Alfonso Archila, Jorge Alexander Quevedo, Karen Juliana López, Alfredo Mondragón Garzón, Jairo Humberto Cristo, Andrés Eduardo Forero.

De conformidad con esta designación se adelantaron reuniones con el fin de socializar y estudiar los articulados de los proyectos de Ley, en el transcurso de estos encuentros, se radicó el día 02 de octubre del año 2023 el Proyecto de Ley 256 de 2023 suscrito por los parlamentarios Alfredo Rafael Deluque, Marelen Castillo Torres, Hernán Darío Cadavid, Erika Tatiana Sánchez, Miguel Polo Polo, Juan Espinal y Saray Elena Robayo Bechara, el presente proyecto se acumuló el día 12 de octubre del año 2023 con los dos proyectos de ley citados de manera precedente. Ahora bien, es importante manifestar que con ocasión de la sanción que me fue impuesta por el partido, materializada en la Resolución 767 del año 2023 mediante la cual me despojaron de voz y voto no fui designado como ponente de esta iniciativa de Ley, si bien en el oficio de designación CSCP 3.7 672-2023 del 12 de octubre no aparece mi nombre, el Secretario General de la Cámara no me notificó la exclusión de mi nombre de la lista de ponentes, situación que conocí hasta el día 28 de noviembre de 2023, mediante la comunicación CSCP 3.7 842-23 en la que el Secretario señala que no fui designado ponente desde el 12 de octubre con ocasión de la ya referida sanción.

Ahora bien, el día 5 de diciembre del año 2023 mediante Resolución 1004 de 2023, la Mesa Directiva de la Cámara de Representantes, me restituye nuevamente voz y voto, de conformidad con lo anterior vuelvo a ejercer mis derechos congresuales, para el día 6 de diciembre del año 2023 mediante oficio CSCP 3.7 867-23 me designan nuevamente como ponente de los proyectos de Ley de reforma laboral que cursan en la Comisión, de manera posterior, el 7 de diciembre de 2023 me envían el oficio CSCP 3.7 868-23, mediante el cual me solicitan presentar ponencia para primer debate antes del día 11 de diciembre de 2023 fecha en la cual fenece la prórroga que le otorgaron en días pasados a los demás ponentes.

Así las cosas y cumpliendo con mi deber legal y constitucional, presento ponente positiva a las iniciativas de Ley previamente referidas.

2. 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, actualizar el marco legislativo laboral en Colombia y mejorar los beneficios sociales de los trabajadores, en conjunto con la sostenibilidad empresarial.

3. CONTENIDO DE LA INICIATIVA

La presente ponencia "**Por medio de la cual se modifica parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas del ámbito laboral, con el fin de atender las prioridades actuales del mercado laboral**" representa un consenso entre los intereses de toda la población, es decir, del sector gremial, empresarial, asociaciones, academia y organizaciones sindicales, no solo de la minoría con contrato de trabajo. Esta tiene como prioridad ampliar la cobertura del derecho laboral, para incluir a grupos poblacionales hoy desprotegidos, como las personas vinculadas a través de nuevas formas de trabajo y los desempleados.

Esta ponencia, busca impulsar la generación de empleo, la reducción de la informalidad y el mejoramiento de los beneficios económicos equilibrado con la sostenibilidad empresarial, que son las verdaderas prioridades en materia laboral ajustada a la realidad del país.

Adicionalmente, la presente propuesta tiene un enfoque diferencial, donde nos comprometemos con la pequeña y microempresa, que representa la mayor parte del tejido empresarial colombiano. Asimismo, se sustenta en criterios técnicos y económicos, y toma como base los pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia y Corte Constitucional en el país, el derecho comparado y la experiencia que ha tenido el estado colombiano en la ejecución de este tipo de disposiciones normativas.

Para cumplir con ello, en este proyecto:

a. Se agregan dos partes nuevas al Código Sustantivo del Trabajo:

Con el ánimo de hacer un derecho laboral más incluyente y para todos, en adición a las tres Partes ya existentes del Código Sustantivo del Trabajo (en lo que sigue CST), se agregan dos partes, la Cuarta Parte que consagra un mínimo de derechos en algunas relaciones atípicas o nuevas formas de trabajo y reglas de afiliación y cotización en casos especiales y la Quinta Parte que adopta medidas para la generación de empleo y protección de los desempleados, orientada a quienes no tienen empleo o se encuentren buscando trabajo.

Entre las principales medidas contempladas en este eje se encuentran:

1. Que los dependientes e independientes puedan cotizar sobre su ingreso en pensiones y riesgos laborales, sin perjuicio de que devenguen menos de un salario mínimo. Proponemos eliminar que coticen en estos casos sobre un mínimo cuando no lo devengan, debido a que esta restricción está generando más informalidad.
2. Que no sea obligatoria la cotización en salud para los trabajadores dependientes e independientes que no alcancen ingresos iguales o superiores al mínimo. En estos casos los trabajadores pueden seguir en el régimen subsidiado sin ningún tipo de cotización y no lo pierden por devengar ingresos y cotizar en pensión y riesgos laborales.
3. Estímulos especiales para las micro y pequeñas empresas.
4. Beneficios para empresarios que generen nuevos puestos en los que contraten a jóvenes, mujeres y personas que estén próximas a cumplir la edad y le falten semanas de cotización a pensiones.

5. Seguridad social obligatoria para personal de plataformas digitales de reparto, como si se tratara de dependientes, sin perder su calidad de independientes.
6. Subsidio de desempleo a cargo del Estado, para trabajadores que hayan laborado por lo menos 12 meses y pierdan su empleo. Este subsidio será por un plazo máximo de 6 meses, y tendrá un valor mínimo de $\frac{1}{2}$ mínimo y un máximo de 1,5 salarios mínimos mensuales, tomando como referente el seguro de desempleo implementado por Uruguay que ha incidido de manera positiva en la disminución de la tasa de desempleo de este país.
7. Se incluye el fortalecimiento del servicio público de empleo, de tal manera que se presente un mejor alineamiento de la oferta y demanda de empleo, con el fin de reducir la tasa de desempleo.

Entendemos que en un país con los porcentajes de informalidad cercano al 50% de las personas en capacidad de trabajar es necesario buscar oportunidades de formalización, a la vez mejorar las condiciones para el gran tejido empresarial que existe en Colombia.

b. Se actualiza y moderniza la ley laboral para mejorar los beneficios de los trabajadores y buscar su mayor bienestar

8. Se plantea la posibilidad de que trabajador y empleador puedan liquidar mensualmente las prestaciones sociales (primas de servicios, cesantías e intereses de cesantías), lo que equivaldría a una remuneración adicional mensual del 16,66%, mejorando el flujo de caja de los empleados.
Debemos generar practicidad en el cumplimiento de las obligaciones laborales, especialmente para las micro y pequeñas empresas, de tal manera que existan menos obstáculos para la formalización laboral. Estos empleadores no cuentan con la estructura administrativa suficiente y en ocasiones la misma complejidad de la ley los lleva a la informalidad, esto no lo podemos seguir permitiendo.
9. Se incrementa el valor del recargo dominical al 100 %, pero mantener el recargo por festivos en 75% y el recargo nocturno al 35 % desde las 9:00 p.m., en atención a que Colombia es el país con el mayor recargo nocturno y con más festivos.
10. Que en la relación de aprendizaje se pague siempre en la fase práctica el 100 % de un mínimo.
11. Que el contrato a término fijo tenga un plazo máximo de cuatro años, incluyendo sus prórrogas.
12. Consagración expresa de la estabilidad reforzada y del proceso disciplinario en los términos de lo que han dicho las Altas Cortes sobre esos asuntos.

Incrementar el valor mínimo de la hora para empleados que devenguen menos de $\frac{1}{2}$ salario mínimo, disponiendo un recargo del 12,5 % a favor del trabajador sobre el valor de la hora mínima. De igual forma, que se consagre expresamente en la ley que cuando se liquida el valor de esta hora mínima se debe pagar por efectos de descansos obligatorios en domingos y festivos un 17,5 % adicional, sobre las horas trabajadas. En consecuencia, el valor de la hora mínima, incluyendo la proporción que corresponde por domingos y festivos, para estos empleados será el equivalente a un 1,30 % del valor de la hora de salario mínimo

4. JUSTIFICACIÓN

Colombia es un Estado Social de Derecho que reconoce el derecho al trabajo como un derecho fundamental (artículo 25 de la Constitución Política). Al respecto, la Corte Constitucional ha indicado que el desarrollo de este derecho busca

regular "(...) lo atinente a la actividad productiva del hombre, fijan el suelo axiológico de los valores materiales expresados en la Constitución, que permiten **el desarrollo de un orden económico y social justo –como lo ordena el preámbulo y los fundamentos de la Carta–** y que, por lo mismo, **sujetan al Congreso en su actividad legislativa**, al igual que al intérprete en la aplicación de las distintas fuentes formales del derecho." (negrilla y subrayado fuera del original).

Es decir, con el desarrollo del derecho al trabajo se busca la protección de los trabajadores en condiciones dignas y justas, pero también propender por la existencia de un orden económico y social justo, lo cual implica que esta regulación deba responder a las condiciones del mercado económico y de trabajo para lograr este orden.

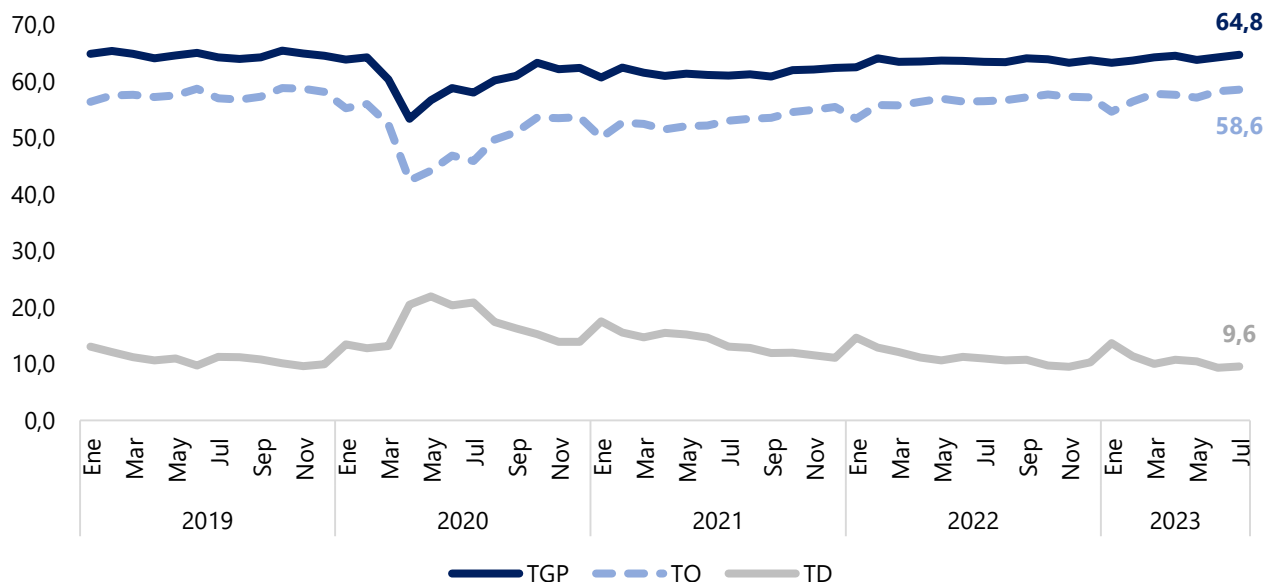
En sentido, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (en lo que sigue OCDE) ha manifestado que una reforma laboral en Colombia debe impulsar la productividad y la equidad, para lo cual se debe enfocar en mejorar los incentivos para la creación de empleo formal y aumentar las oportunidades laborales para las mujeres en el mercado de trabajo.

Esto se encuentra acorde con lo indicado por el Consejo Colombiano de Competitividad que ha manifestado que una reforma laboral en nuestro país debe hallar un equilibrio en el cual las personas tengan el mayor número de oportunidades posibles de generar un ingreso digno y con todos los amparos que le permitan tener una vida tranquila.

1. Indicadores de mercado laboral

1.1. Mercado laboral colombiano

Gráfica 1. Indicadores del Mercado Laboral (Total nacional)



Fuente: elaboración propia con datos del DANE.

El mercado laboral colombiano en un contexto de desaceleración económica muestra que efectivamente el dinamismo en el empleo ha venido representando un comportamiento importante en el último corte de medición. Según el DANE

(2023), para el mes de julio de 2023, la tasa de desocupación del total nacional fue 9,6 %, lo que representó una disminución de 1,4 puntos porcentuales respecto al mismo mes de 2022 (11,0 %). La tasa global de participación se ubicó en 64,8 %, lo que significó un aumento de 1,3 puntos porcentuales frente a julio de 2022 (63,5 %). Finalmente, la tasa de ocupación fue 58,6 %, lo que representó un aumento de 2,1 puntos porcentuales respecto al mismo mes de 2022 (56,5 %).

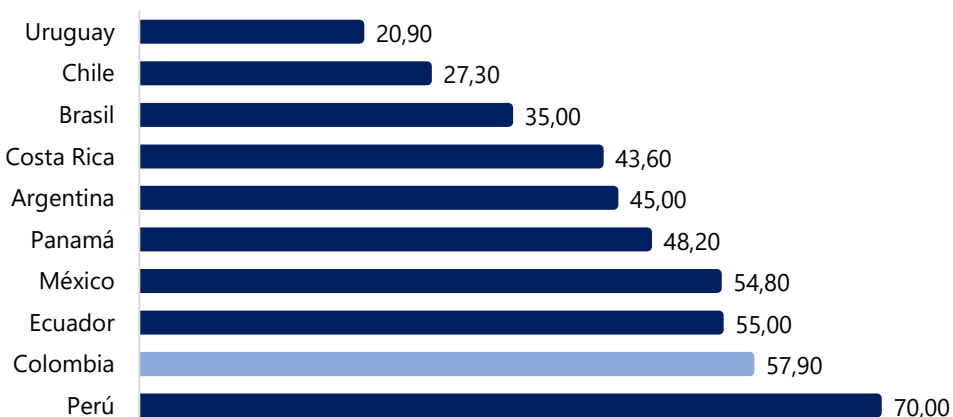
Asimismo, el número de personas ocupadas en el total nacional fue 23.182 miles de personas. Las ramas que más aportaron positivamente a la variación de la población ocupada fueron Construcción (1,1 puntos porcentuales); Actividades artísticas, entretenimiento recreación y otras actividades de servicios (1,0 puntos porcentuales) y Comercio y reparación de vehículos (0,8 puntos porcentuales).

En el tema de la informalidad y de acuerdo con el Banco Mundial, el país es el segundo con mayores índices de informalidad entre similares de la región, con un 57,9 % de personas que no cotizan seguridad social. Solo lo supera Perú, que prendió las alarmas con el último informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) pasando el umbral de 70 %.

Perú, Ecuador y México, que tienen los índices más bajos de desempleo, también están entre las tasas más altas de informalidad. Colombia es la excepción a la regla, porque además de ubicarse como segundo de informalidad es también el de mayor desempleo. El menor porcentaje de informalidad lo tiene Uruguay con 20,9 %.

Además, según la Universidad de los Andes con información de la OCDE, Colombia sigue liderando ese listado de informalidad, lo que evidencia un aumento de 180 puntos básicos, frente a un año antes, cuando registró una tasa de 51,3 %. A este país le sigue Brasil con una amplia diferencia debido a que su tasa llega a 33 % (igual que hace un año), perseguido por México y Grecia, con 31,8 % (reduciendo los números de 2020); Turquía, con 30,2 %; Costa Rica, con 26,6 %; Corea, con 24,6 %; y Chile, con 23 %.

Gráfica 2. Tasa de Informalidad (%)



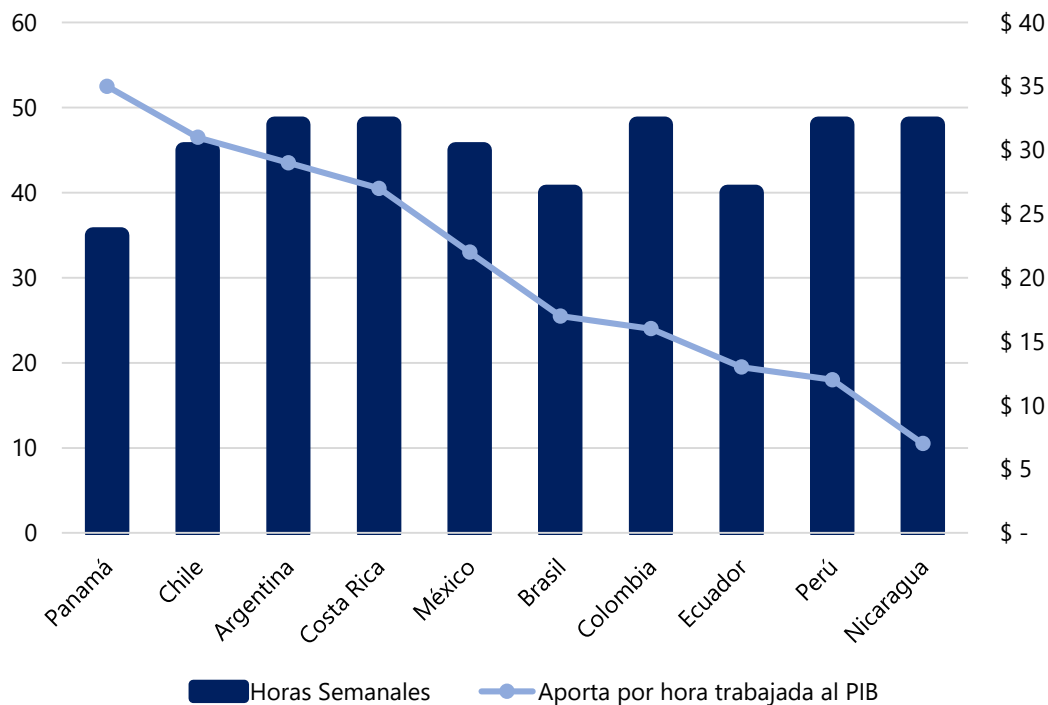
Fuente: Elaboración propia con datos del Banco Mundial y fuentes oficiales de cada país

En materia de productividad, este es el indicador que mide cuánto aporta cada hora de trabajo de un colombiano al producto interno bruto. En ese indicador de eficiencia, Colombia está entre los cuatro más improductivos, según la OIT. Con un aporte de 15,72 dólares por hora trabajada, lo superan Ecuador (13,07), Perú (12,07) y Nicaragua (7,14).

Panamá encabeza la lista como el más productivo con 48 horas semanales sumando en promedio cada hora USD 35,37. Al igual que Argentina que se encuentra en el tercer lugar con una jornada de 8 horas diarias y aporta USD 29,4 por hora.

De acuerdo con *World of Statistics*, los colombianos se despiertan en promedio a las 6:31 a.m., 24 minutos más temprano que los más cercanos a ese horario: los indonesios, que se levantan a las 6:55 a.m. Además, Comparado con el promedio de la OCDE, el país solo aporta USD 19,50 a la economía local por cada hora laborada. Colombia se ubica como la nación con la jornada más larga por número de horas de trabajo y, a la vez, como el más improductivo.

Gráfica 3. Productividad laboral en Latinoamérica (2021)



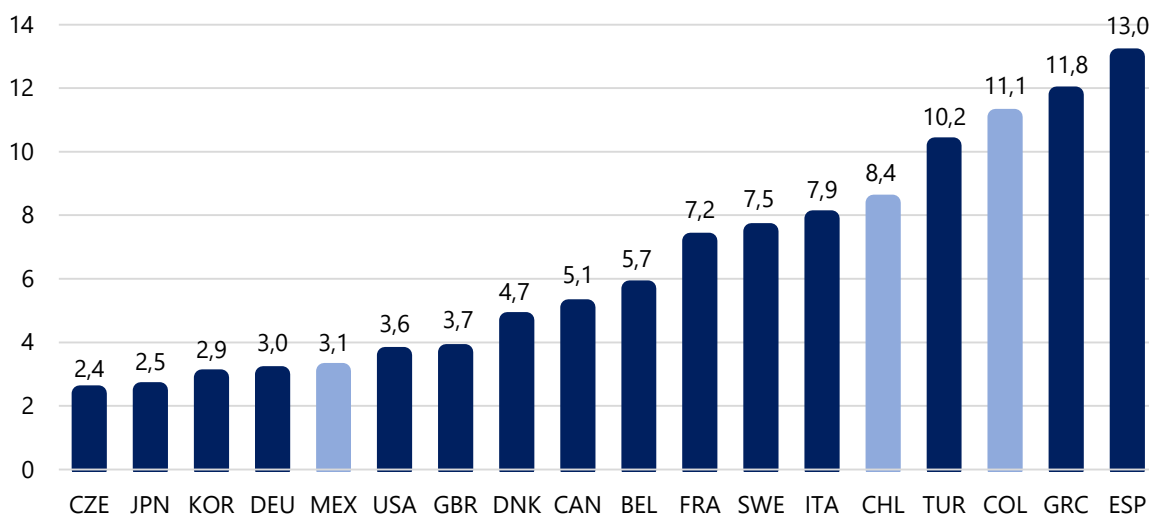
Fuente: Elaboración propia con datos del Banco Mundial y fuentes oficiales de cada país (2021).

1.2. Mercado laboral del mundo

Colombia tiene una de las tasas de desempleo más elevadas, en comparación con los países miembros de la OCDE, cuyo desempleo promedio se ubica alrededor del 5 %. Adicionalmente, la OCDE ha revelado en su último informe

Informal Economy (2023b) que Colombia se encuentra a la cabeza del ranking de informalidad entre los países miembros de la OCDE. La tasa de informalidad de Colombia para el trimestre abril-junio de 2023 fue de 55,7 %.

Gráfica 4. Desempleo último trimestre 2022 (%) muestra 18 países de la OCDE



Fuente: elaboración propia con datos de la OCDE

2. El trabajo informal un gran problema del mercado laboral colombiano: estrategias para promover su formalización.

Al respecto, se debe observar, que la población en condiciones de informalidad no logra llegar al umbral de ingresos del salario mínimo. (Fernández, 2023) El 50 % de los trabajadores informales ganan menos de un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (en lo que sigue SMLMV), lo cual se debe principalmente a que para algunos empleadores les resulta oneroso realizar los aportes exigidos para llenar los requisitos de los vínculos formales, puesto que este costo representa una proporción muy elevada de su ingreso. A esto debe sumarse que, de acuerdo con la Alianza de Asociaciones y Miembros (en lo que sigue ALIADAS), los trabajadores prefieren nuevas formas de vinculación que permita estabilidad laboral y autogestión de su tiempo.

Adicionalmente, se observa que según el ranking 2023 de países más productivos de la OCDE, Colombia es el país más improductivo (OECD, 2023a), siendo las principales causas de esta improductividad (i) un menor acceso a tecnologías que hagan la actividad humana más eficiente y (ii) deficiencias en la formación, especialmente en habilidades como idiomas y el dominio de ciencias económicas y humanas (López, 2023).

En este contexto, la remuneración del trabajo formal por horas permitiría que ese umbral de trabajadores informales cuyos ingresos no alcanza el SMLMV y que los trabajadores que quieran una estabilidad laboral y gestión de tiempo a la vez puedan tener acceso a un empleo formal en condiciones dignas con protección social y, que sea viable para el sector productivo del país. Esto sin abandonar la premisa fundamental que debe guiar la reforma laboral, a saberse, el diseño de estrategias que permitan la generación de empleo formal en el país, así como la permanencia de los

trabajadores formales en el mercado de trabajo colombiano, a través de la generación de subsidios para la creación de nuevos empleos.

3. Los derechos laborales en Colombia son los más altos en América Latina. No hay precariedad en la legislación laboral.

De cara a los países de la región de América Latina (en adelante LATAM) y comparando los diferentes sistemas laborales, Colombia tiene las más altas tasas en materia de recargo nocturno, trabajo en día de descanso obligatorio y de licencia de paternidad.

Tabla 1. Comparación- Jornada Diurna y Nocturna

<i>País/Hora</i>	4:00 a. m.	6:00 a. m.	3:00 p. m.	6:00 p. m.	7:00 p. m.	8:00 p. m.	9:00 p. m.	10:00 p. m.	12:00 a. m.	3:00 a. m.	5:00 a. m.	6:00 a. m.	8:00 a. m.
<i>Brasil</i>													
<i>Costa Rica</i>													
<i>Argentina</i>													
<i>Chile</i>													
<i>Colombia</i>													
<i>Ecuador</i>													
<i>México</i>													
<i>Nicaragua</i>													
<i>Panamá</i>													
<i>Perú</i>													
<i>Uruguay</i>													

Fuente: elaboración propia con datos del Banco Mundial y fuentes oficiales de cada país.

Por otro lado, el tiempo de trabajo es fundamental para medir la competitividad de un mercado laboral, y en Colombia, se trabaja más horas semanales, pero somos menos productivos, y así lo resalta el Instituto Nacional de Contadores Públicos (2022), señalando que en Colombia el promedio de horas semanales trabajadas es alto: 48 frente a 36 de Alemania; 39 en EE. UU.; 36 en Gran Bretaña y Noruega, donde PIB y productividad son mayores.

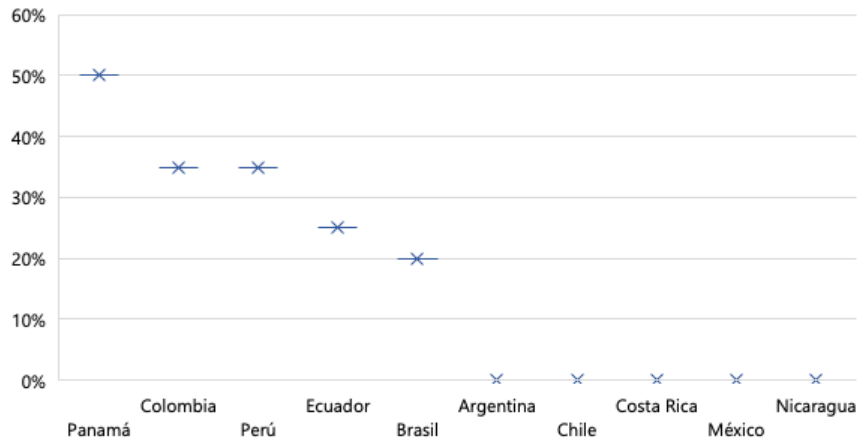
Además, se señala que en Colombia se trabaja más horas a la semana que en Argentina, 38; en Brasil, 39 y en Chile, 41. "Trabajamos largo, pero con poca productividad y las razones son poca capacitación, mucho empleo de bajo nivel y una informalidad que bordea el 55%.

Uno de los grandes cambios que trae la reforma laboral es que la jornada diurna vaya de 6 a.m. a 6 p.m., tres horas más cortas de lo que es hoy. Con ese cambio, quedaría igual a Panamá y con una jornada laboral más corta que el resto de los países. Argentina comienza sus horas nocturnas a las 9 p.m. y Brasil, Perú y Chile a partir de las 10 p.m.

Algo que vale la pena traer a colación, es el tema del recargo nocturno, dado que la mayoría de los países latinoamericanos no cuentan con esta particularidad. Los únicos que gozan de este beneficio son Brasil con un recargo del 20 % para horas nocturnas; Ecuador con un 25 %, Colombia y Perú con 35 %; y Panamá que tiene el porcentaje más alto de un 50 %. Hay casos particulares como el de Uruguay donde después de trabajar cinco horas consecutivas nocturnas se hace un recargo del 20 %, y como Argentina que a pesar de no ser una obligación legal en algunas industrias hacen un recargo dependiendo del tipo de trabajo, puede llegar hasta una bonificación del 13 % sobre la hora ordinaria.

De hecho, de acuerdo con Bloomberg, se estima que la media del recargo nocturno ordinario en Latinoamérica es de un 25 % sobre el valor que recibe cada trabajador, en tanto que la duración de la jornada laboral nocturna en promedio es de 10 horas; no obstante, existe una tendencia frente a las jornadas nocturnas extensas, cuyo recargo suele ser de los más bajos por hora.

Gráfica 5. Recargo Nocturno- Comparación

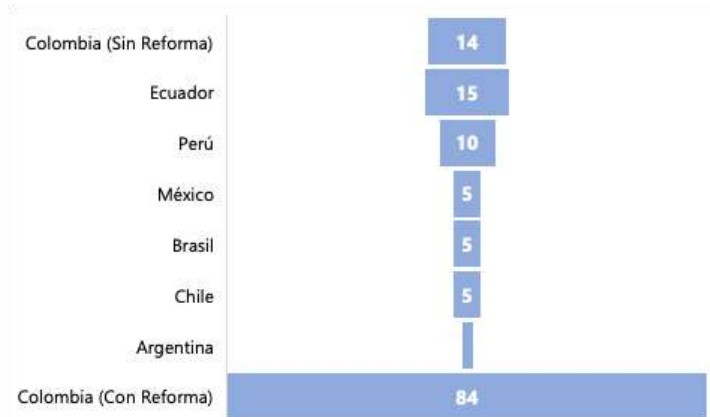


Fuente: Elaboración propia con datos del Banco Mundial y fuentes oficiales de cada país.

Colombia es el cuarto país que mejor bonifica los dominicales y festivos con un adicional del 75 % por hora trabajada. Si se aprueba la reforma del Gobierno, pasaría a ser el segundo que mejor paga los dominicales, después de Uruguay que por cada hora extraordinaria aumenta el costo en un 100 % si es semanal y 150 % los dominicales y festivos.

En cambio, Colombia está entre los que peor bonifica las horas extraordinarias los días de semana con un recargo del 25 %. Aunque, como se explicó más arriba, varios países no recargan las horas nocturnas. El país con mayor recargo es México, donde cada hora extra es pagada por el doble de su valor, y si se exceden las 3 horas extras diarias o las 9 horas semanales extras se pagan al triple.

Gráfica 6. Licencia de Paternidad-Comparación



Fuente: Elaboración propia con datos de la ANDI y con base en la legislación laboral de cada país.

La OCDE concluye, que son los altos costos laborales actuales, los que mantienen las tasas de informalidad y desempleo en los dígitos anotados (OECD, 2022a), por lo que ha manifestado que la fórmula para promover un mercado de trabajo colombiano más dinámico, y por consiguiente que genere mayor empleo formal, es a través de la reducción de los costos del empleo formal más la garantía de acceso a un sistema de protección social para todos (OECD, 2022b).

En lo que respecta a las provisiones mensuales no salariales que deben hacer los empleadores para los trabajadores asalariados, de acuerdo con el Banco Interamericano de Desarrollo (en lo que sigue BID) a los empleadores colombianos le corresponde hacer una provisión correspondiente a un 65 % mientras que la provisión media en LATAM es de 48 %, por lo que el país se encuentra en un 17 % por encima del promedio latinoamericano (BID, 2023).

Esto significa que se deba rediseñar el esquema de compensación salarial en Colombia para permitir una flexibilización del mismo que facilite la inserción formal de los trabajadores en el país y la permanencia de estos empleos garantizando los derechos fundamentales de los trabajadores.

4. Las micro, pequeñas y medianas empresas generan el 80% de los empleos en Colombia.

En lo que respecta al tejido empresarial colombiano, este está conformado en más del 98 % por micro y pequeñas empresas: 93,2 % microempresas y 4,8 % pequeñas (Rivas, 2023) . Esto, según datos de la Confederación Colombiana de Cámaras de Comercio (en lo que sigue CONFECÁMARAS) (ibid.), junto con las medianas, que participan en un 1,4 % del mercado laboral (99,4 % en total).

De acuerdo con la Encuesta de Desempeño Empresarial del IV Trimestre de 2022 de la Asociación Colombiana de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (en lo sucesivo ACOPI), el 66,5 % de los de los empresarios MiPymes entrevistados prioriza el uso de los contratos de trabajo a término fijo o por obra o labor en contraste con el 33,5 % que hace uso de los contratos de trabajo a término indefinido (ACOPI, 2023).

Adicionalmente, según el DANE en Colombia para el 2022 existían 6.887.314 Micronegocios, es decir, emprendimientos que emplean menos de 9 trabajadores, de estos Micronegocios el 15 % emplean a una o más personas. Los Micronegocios no tienen la capacidad financiera para asumir costos adicionales relacionados con carga prestacional asociada con los trabajadores.

Se observa también que de acuerdo con CONFECÁMARAS tan solo el 33,5 % de las empresas sobreviven el término de 5 años por lo que se hace necesario apoyar a las micro y pequeñas empresas (en lo subsiguiente MiPymes) para que puedan permanecer y generar empleo.

Así, se considera necesario adoptar una estructura de costos laborales reducida asociada con los aportes a la seguridad social de estas empresas durante los primeros años, aplicándoseles un incremento de forma progresiva, en aras de que una vez vayan alcanzando una sostenibilidad financiera cumplan al 100 % las obligaciones en materia de seguridad social que le aplica a todos los empleadores.

5. La importancia de la tercerización laboral para la dinamización del mercado laboral colombiano.

De acuerdo con la Fundación para la Educación y el Desarrollo (en adelante FEDESARROLLO) y la Federación Nacional de Gestión Humana (en lo que sigue ACRIP), la tercerización laboral facilita aumentos transitorios en la fuerza de trabajo ante expansiones no permanentes en la actividad económica de las compañías, dependiendo la época del año o el ciclo económico correspondiente (Villar et al., 2017).

Adicionalmente, no debe perderse de vista que la principal consecuencia positiva de la externalización de los servicios es que se logra mayor productividad, pues es posible encontrar ayuda experta, mejorando el flujo de procesos y el suministro de servicios, lo cual termina produciendo más oportunidades de negocios y, por consiguiente, más fuentes de empleo (ibid.).

Con un mercado económico próspero y sólido, habrá lugar a creación de empleos productivos y por supuesto, bien remunerados. Además de su utilidad operativa, los servicios tercerizados son fuente de empleo formal en el país, desde los asuntos generales como vigilancia o aseo, hasta cuestiones muy especializadas como contabilidad o logística.

Así mismo, la Organización Internacional del Trabajo (en lo sucesivo OIT) en el Convenio 181 y en la Recomendación 188 ha avalado las Empresas de Servicios Temporales como una actividad autónoma y con sus connotaciones propias definiéndola como una modalidad de las denominadas "Agencias Privadas de Empleo" como empresas de trabajo temporal que contratan laboralmente trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona físico o jurídica, que tiene la calidad de usuarias de los servicios, y para colaborarle con unas necesidades puntuales que se le presentan en el desarrollo de su actividad (García, 2023).

Teniendo en cuenta el contexto del tejido empresarial colombiano, que como se mencionó está conformado en un 99 % por MiPymes, se debe avanzar hacia una regulación que le permita estas compañías poder tercerizar servicios y también ser proveedores de estos, respetando los derechos de los trabajadores, con el objetivo de dinamizar la economía otorgando la flexibilidad que requiere nuestro mercado laboral y las operaciones específicas de los empleadores.

6. La necesidad de una flexibilización del mercado de trabajo que en ningún caso signifique precarización de los derechos de los trabajadores.

Ya se ha dicho, que la OCDE ha considerado en su informe "*Perspectivas económicas de Colombia 2023*", que una reforma laboral en Colombia, debe tener en cuenta la elevada informalidad ya existente, que tiene entre sus causas las tasas de cotizaciones sociales y las estrictas regulaciones de empleo (OCDE, 2023).

Esta visión ratifica lo manifestado por esta Organización, en su informe sobre el mercado laboral colombiano en 2022, cuando indicó que la fórmula para promover un mercado de trabajo más dinámico, y por consiguiente que genere mayor empleo formal, es a través de la reducción de los costos del empleo formal más la garantía de acceso a un sistema de protección social para todos (OECD, 2022b).

Lo anterior sugiere que el mercado de trabajo colombiano debe promover para su dinamización un sistema gradual de tasas de cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social y flexibilizar las estrictas regulaciones de empleo, por supuesto teniendo como límite la no precarización de los derechos de los trabajadores.

Al respecto, la OIT ha determinado que se precarizan los derechos de los trabajadores cuando se genera incertidumbre en cuanto a la duración del empleo, la presencia de varios posibles empleadores, una relación de trabajo encubierta o ambigua, la imposibilidad de gozar de la protección social y los beneficios que por lo general se asocian con el empleo, un salario bajo y obstáculos considerables tanto legales como prácticos para afiliarse a un sindicato y negociar colectivamente (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2012).

En este sentido, se debe avanzar hacia una flexibilización del mercado de trabajo, garantizando los derechos fundamentales de los trabajadores para que ello no denote en una precarización de estos.

7. Necesidades de regular nuevas realidades del mercado de trabajo en Colombia: la extraterritorialidad de las normas laborales y plataformas digitales.

La globalización, la virtualidad, las nuevas tecnologías y, en general, la posmodernidad ha generado que los contratos de trabajo se puedan ejecutar o que la prestación personal del servicio se realice por fuera del país, ejerciéndose desde Colombia la subordinación. De hecho, esta posibilidad ha sido reconocido por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia indicando los casos en que debe aplicarse la legislación colombiana, lo cual inclusive puede ser pactado entre las partes¹. Sin embargo, la legislación colombiana no ha regulado esta situación por lo que se hace necesario, que el asunto sea sujeto a discusión y trámite de ley para precisar la situación antes descrita.

De igual manera, se observa una nueva realidad del mercado de trabajo denominada trabajo en plataformas digitales tecnológicas de reparto que aún es desconocida en cuanto a sus dimensiones. Sin embargo, para el año 2020 FEDESARROLLO realizó una investigación en donde analizó los principales impactos en el mercado colombiano de las denominadas plataformas digitales, así:

- a. Se encontró, que el 78 % de los encuestados se identifica como trabajador cuenta propia, en la encuesta realizada a los prestadores de servicios de plataformas digitales, el 86 % como trabajadores que realizan su

¹ Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencias Rad. 10461 de 1998 y SL4085 de 2017.

oficio o trabajan por comisión, por obra o por honorarios (86 %) y el 85 % como ocupado en oficios de mensajería y conducción.

- b. En el mes de febrero de 2020 había cerca de 200 mil colaboradores de plataformas digitales en Colombia, lo que equivaldría a un poco menos del 0.9% del empleo del país. El ingreso promedio que reciben estos colaboradores es de 785 mil pesos al mes. Por lo tanto, la remuneración al factor trabajo se estima en cerca de 2.1 billones de pesos al año, o 0.2% del PIB. Este estimativo de remuneración al trabajo incluye cierta remuneración al capital porque los prestadores de servicios aportan sus automóviles y bicicletas a la realización de la actividad (Fernández et al., 2020).

De igual forma, FEDESARROLLO identificó que existen cuatro grupos de personas quienes generan ingresos a partir de las plataformas digitales:

- a. El primero corresponde a aquellos que tienen un trabajo de tiempo completo, realizan la actividad de las plataformas de manera complementaria y tienden a mostrar altos niveles de educación, y es el 20 %.
- b. El segundo está compuesto por aquellos que realizan la actividad de manera principal y tienen altos niveles de educación, lo que sugiere que tendrían altas posibilidades de tener un trabajo formal, pero realizan esta actividad de manera principal por razones de preferencias o de necesidad, y es el 40 %.
- c. El tercero incluye a los prestadores de servicios que realizan esta actividad de manera principal y tienden a estar marginados de la fuerza laboral como los migrantes, los pertenecientes a grupos especiales y los que tienen bajos niveles de educación, y es el 20 %.
- d. El cuarto, y último grupo, corresponde a aquellos prestadores de servicios con educación media que no se encuentran en los grupos anteriores y presentan una situación intermedia, y es el 20 % (ibid.).

Finalmente, FEDESARROLLO identificó otra variable que corresponde a la afiliación a la seguridad social y en específico para la cobertura de riesgos laborales de las personas, quienes se dedican a esta actividad económica, indicando que tan solo el 30 % de los trabajadores de estas plataformas tienen acceso a ARL y que en promedio reciben COP 0,8 millón como ingresos mensuales, con un porcentaje de satisfacción en el trabajo del 80 % y una sensación de estabilidad laboral del 60 %.

En este sentido, la prestación personal de servicios mediada por el uso de las plataformas digitales debería tener una regulación especial que responda a las condiciones propias de este tipo de trabajo y a la realidad de este sector económico. Ello, teniendo en cuenta que este tipo de trabajo no se ajusta a la definición clásica de contrato de trabajo contenida en nuestra actual legislación, ni mucho menos a la definición que hoy por hoy existe de subordinación laboral.

Así las cosas, lo que deberá tenerse en cuenta para este tipo de trabajo, es la Recomendación 198 de la OIT, siendo la prioridad, legislar de manera diferencial sobre esta forma atípica de laborar, garantizando en todo momento el acceso a la protección social en todos sus riesgos (invalidez, vejez, muerte, riesgos profesionales). En ese sentido, lo diferencia del trabajo subordinado contenido en el artículo 23 del C.S.T., definiendo reglas propias que lo rigen, lo cual permitirá sentar un punto de partida para el análisis de esta nueva forma de trabajo en el mundo digital y, además, concuerda con la dinámica de esta.

De esta forma, se debe propender por una legislación laboral que garantice la autonomía e independencia de las que hoy gozan estos repartidores, pudiendo ofrecer sus servicios en los distintos mercados disponibles.

Por tal razón, se proponen reglas diferenciales para el pago de aportes a Seguridad Social de estos trabajadores, en concordancia con su capacidad de pago y generación de ingresos de forma que amplíe la cobertura de la protección social para estos y su familia, contribuyendo a la formalización de esta nueva forma del trabajo.

8. Lecciones que deja la pandemia del COVID-19 en el manejo de las relaciones laborales: cambios a la regulación sobre la suspensión del contrato de trabajo, despidos colectivos.

Tal como quedó demostrado en la pandemia del COVID-19, en muchas ocasiones las empresas debieron acudir a la causal de suspensión de hasta por 120 días, del numeral 3° del artículo 51 del C.S.T. No obstante, a pesar de que la norma contempla plazos perentorios para su resolución, el Ministerio del Trabajo en muchas ocasiones no los cumple, sin que se genere ninguna garantía para la empresa solicitante.

Por ello, se considera viable que se establezca un silencio administrativo positivo que funcione como una garantía para las compañías que acudan a esta medida, especialmente cuando se trate de situaciones técnicas o económicas que pongan en riesgo la subsistencia de la fuente de trabajo.

Por otra parte, la causal sexta referida a la detención preventiva está sustentada en el hecho de que el trabajador, en tanto se encuentra privado de su libertad, no puede prestar el servicio al empleador. Por este motivo, no se estima justificable que la suspensión se sujete a una detención por un número mínimo de días, sino que aplique desde que la medida se hace efectiva.

También se observa que de vieja data se ha discutido si es posible descontar la prima de servicios como prestación por el período de suspensión del contrato de trabajo. Existen posturas jurisprudenciales y del Ministerio del Trabajo que sostienen lo anterior, como es el caso del concepto de esta cartera con radicado 02EE202041060000055765 de 2020 y sustento en la sentencia de radicado 1613 del 2 de diciembre de 1987.

Sin embargo, no se incluye en la ley expresamente lo anterior y esto ha generado posturas que abogan por que deba reconocerse. Por ende y en tanto no hay prestación de servicio, tal como ocurre con cesantías y vacaciones, se considera debe descontarse la prima y esto debe quedar incluido en la ley.

Aplica similar argumentación a la del permiso para suspender y es la importancia de incluir un silencio administrativo positivo, para no exponer a la empresa a que se mantenga sin actividad económica por la demora de la autoridad.

Principales ejes de transformación

1. Beneficio para la creación de empleo – CREA Empleo

En contextos de fragilidad e insolvencia en el tejido empresarial de muchas economías ante posibles contracciones del crecimiento económico, impactos de iniciativas políticas o ante fenómenos que naturalmente hacen parte del flujo del mercado, el tema de los subsidios al empleo ha sido partícipe de diversos debates, buscando entender cuál es el principio de oportunidad por el cual el Estado debe apoyar con política pública a las empresas-motor de crecimiento y empleabilidad.

Es por ello por lo que, en el mundo, la comunidad del marco investigativo del mercado laboral se ha comenzado a interesar en este aspecto. Según el Banco Mundial (2021), en la mayoría de los programas de desarrollo dirigidos a

apoyar el empleo se busca fortalecer a las empresas y los trabajadores. Sin embargo, una de las formas en que difieren las economías frágiles es en el grado de perturbación de sus mercados. Los conflictos socavan el poder adquisitivo de los consumidores, y los comerciantes que viajan de la granja al pueblo y del pueblo a la ciudad enfrentan peligros físicos y riesgos financieros.

1.1. Recorrido del PAEF

El Gobierno expidió el Decreto 639 del 2020, con el cual se crea el Programa de Apoyo al Empleo Formal (PAEF), el cual subsidiaría cerca del 40 % de un salario mínimo de los trabajadores de aquellas empresas que hayan visto reducida su facturación en un 20 %. Este programa estaba dirigido para las personas jurídicas que cumplieran ciertos requisitos como: Haber sido constituidas antes del 01 de enero del 202, contar con el debido registro mercantil, demostrar la necesidad del aporte estatal certificando efectivamente un deterioro en los ingresos, etc.

El funcionamiento del subsidio se centró en la canalización a través del sistema financiero, donde los equipos del Ministerio de Hacienda, de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal (UGPP) y de la Unidad de Regulación Financiera (URF) trabajan con las instituciones financieras en la reglamentación e implementación del PAEF; fue para el mes de mayo de 2020 en donde se dictó el comienzo del flujo transaccional de este programa.

Para el mes de septiembre de 2020, el PAEF ya había beneficiado a 134 mil empleadores y a 3,37 millones de trabajadores por un monto cercano a los COP 3 billones. El exministro de hacienda Alberto Carrasquilla pidió ampliar este subsidio hasta marzo de 2021, donde se pagaba el 40 % del salario de empleados que ganaran un mínimo en empresas afectadas por la pandemia.

El senado de Colombia dio el visto bueno para que el Gobierno extienda el subsidio a la nómina hasta marzo del 2021. En el articulado, quedo aprobado un mayor porcentaje de subsidio a la nómina (del 50 %), para las empresas que hacen parte del sector del turismo y gastronómico. Y se estableció que los trabajadores que ganen hasta un COP 1 millón recibirán subsidio del 50 % para su prima de final de año.

Con la propuesta por el Gobierno Nacional de Colombia, se esperaba que el subsidio a la nómina se amplíe hasta junio de 2021. Empresas que hayan sido constituidos antes del seis de mayo de 2020 (antes el límite era enero).

- Qué cuenten con una inscripción en el registro mercantil, para los casos que aplique. “En todo caso, esta inscripción deberá haber sido realizada o renovada por lo menos en el año 2020”.
- Tratándose de los potenciales beneficiarios constituidos hasta el 31 de diciembre de 2019 deberán acreditar que el ingreso promedio mensual del año 2020 no se incrementó en 10 % o más respecto al ingreso promedio mensual del año 2019.
- Tratándose de los potenciales beneficiarios constituidos a partir del primero de enero de 2020 y hasta el seis de mayo de 2020 deberán acreditar que el ingreso promedio mensual entre abril y diciembre de 2020 no se incrementó en 10 % o más respecto al ingreso promedio mensual entre enero y marzo de 2020.

En el mes de abril de 2021, la Comisión Tercera del Senado de la República aprobó por unanimidad la extensión del programa de subsidio a la nómina en Colombia. El proyecto pretendía extender el plan hasta septiembre de 2021. Ya posterior a esto, el gobierno dio a conocer los resultados de las principales iniciativas para la generación de empleo

en Colombia, con especial énfasis en mujeres y jóvenes a través del uso de subsidio a la nómina. El Ministerio de Hacienda informó que los empleadores que aumentaron la contratación de personal entre julio y diciembre de 2021 recibieron cerca de COP 111.000 millones al cierre de 2021.

Fueron entonces 14.096 empleadores los que se beneficiaron con las transferencias, y, asimismo, al entrar al detalle de los resultados, la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP) identificó que 274.142 trabajadores (80 % jóvenes entre 18 y 28 años) ingresaron al mercado laboral formal gracias a estas iniciativas.

Posteriormente, el Ministerio de Trabajo de Colombia, dio a conocer que los empleadores que vincularon jóvenes en nuevos puestos recibirán un 25 % de un salario mínimo por cada trabajador como subsidio a la nómina para el año 2022 teniendo de base que el salario mínimo se fijó en COP 1.000.000 para ese año. De la misma manera para los empleadores que vincularon en nuevos puestos de trabajo a mujeres mayores de 28 años el apoyo económico será de un 15 %, es decir que pasará de COP 136.278 a COP 150.000 por cada mujer contratada”, mientras que, en el caso de los hombres, los empleadores recibirían un 10 % del salario mínimo que para el año 2022 pasará de COP 90.852 a COP 100.000 por cada hombre adicional vinculado mayor de 28 años.

En el actual gobierno, por medio del Decreto 1736 de 2023 en desarrollo del artículo 79 del Plan Nacional de Desarrollo, extendió el Incentivo a la creación y permanencia de nuevos empleos formales hasta el 7 de agosto de 2026, argumentando que existe la necesidad de propender por la estabilidad del mercado laboral en un entorno de bajo crecimiento económico.

1.2. El PAEF en cifras

El PAEF tuvo postulaciones desde mayo de 2020 a marzo de 2021, durante ese período de tiempo tuvo 930.091 solicitudes. Ya en términos de beneficiarios, se registraron 142.999 empleadores y 4'151.854 empleados beneficiados. Para llevar a cabo su propósito, el PAEF empleó recursos equivalentes a COP 6'860.931 millones. Cuando se analiza el funcionamiento del programa por sectores, se puede observar que los tres sectores que más empleadores y empleados beneficiados tienen son i) Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; ii) Industrias manufactureras y iii) construcción, en ese orden (Unidad de Pensiones y Parafiscales, 2022).

Tabla 2. Empleados beneficiados por el PAEF y recursos asociados 2020-2021 (millones COP)

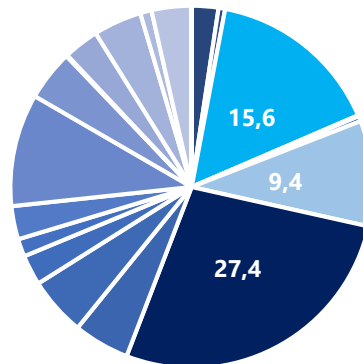
General	Sección	Beneficiados	Participación	Recursos
General		4.151.854	100,0	6.861.509
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	A	160.790	3,9	237.825
Explotación de minas y canteras	B	59.773	1,4	103.640
Industrias manufactureras	C	630.011	15,2	996.114
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado	D	2.939	0,1	4.297

Distribución de agua; evacuación y actividades de saneamiento ambiental	E	21.636	0,5	25.578
Construcción	F	386.971	9,3	577.453
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas	G	639.879	15,4	1.095.006
Transporte y almacenamiento	H	327.234	7,9	553.799
Alojamiento y servicios de comida	I	168.195	4,1	345.635
información y comunicaciones	J	95.500	2,3	159.950
Actividades financieras y de seguros	K	31.946	0,8	52.026
Actividades inmobiliarias	L	36.625	0,9	79.477
Actividades profesionales, científicas y técnicas	M	239.835	5,8	403.869
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	N	807.530	19,4	1.228.752
Administración pública y defensa	O	17.522	0,4	37.773
Educación	P	144.418	3,5	282.974
Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	Q	234.457	5,6	376.641
Actividades artísticas de entretenimiento y recreación	R	63.945	1,5	140.262
Otras actividades de servicios	S	82.019	2,0	159.313
Hogares en calidad de empleadores	T	278	0,0	615
Actividad de organizaciones y entidades extraterritoriales	U	128	0,0	150
Otras	Otras	223	0,0	361

Fuente: elaboración propia con información del PAEF

En el caso de los recursos, los sectores que cuentan con más recursos son i) Actividades de servicios administrativos y de apoyo; ii) Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas; iii) Industrias manufactureras. Vale la pena resaltar que, el PAEF fue un apoyo importante, sobre todo para las microempresas, que representan el 63,6 % de los empleadores beneficiados. Específicamente, 420.640 empleos han sido protegidos dentro de este tipo de empresas con el programa, de hecho, este segmento del sector empresarial ha recibido aproximadamente el 12,6 % de los recursos del programa.

Gráfica 7. Participación de los empleadores beneficiados por sector en el PAEF 2020-2021 (%)



- A ■ B ■ C ■ D ■ E ■ F ■ G ■ H
- I ■ J ■ K ■ L ■ M ■ N ■ O ■ P
- Q ■ R ■ S ■ T ■ U ■ Otras

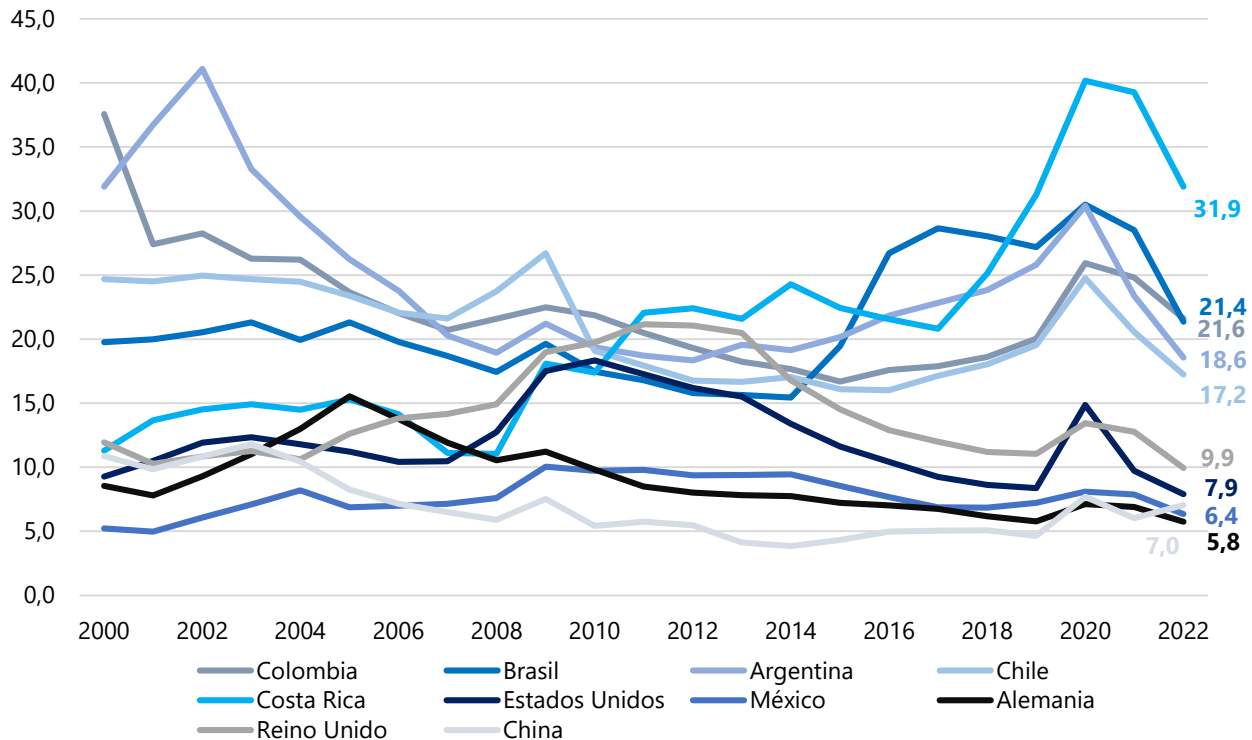
Fuente: elaboración propia con información del PAEF

Por otro lado, en el segmento de grandes empresas es dónde se concentra la mayor parte de los recursos del PAEF. Este grupo, se compone de 1.156 empresas que representan el 0,8 % del total de empleadores beneficiados. Sin embargo, el segmento se ha llevado aproximadamente COP 2,3 billones, cifra equivalente al 33,6 % del total de recursos del PAEF. De esta manera, el programa ha empleado una cantidad considerable de recursos que ronda los COP 6 billones y ha contribuido de manera importante a la protección de más de 4 millones de personas, haciendo especial énfasis en las microempresas que conforman una parte importante del tejido empresarial del país.

2. Cuota de aprendizaje

Los jóvenes son una población vulnerable y de difícil inserción en el mercado laboral, la persistencia de esta problemática se evidencia sobre todo en las altas tasas de desempleo y la precariedad del empleo juvenil. Lo anterior, se debe a un sinnúmero de condiciones que hacen que quienes buscan empleo por primera vez -generalmente jóvenes- tengan problemas para encontrarlo. Entre las más importantes, se encuentran la falta de experiencia laboral, la falta de habilidades específicas, la calidad de la educación y las preferencias laborales (Weller, 2003).

Gráfica 8. Tasa de desempleo de los jóvenes en el mundo



Fuente: elaboración propia con datos del Banco Mundial

Ahora, si bien la problemática de inserción laboral de los jóvenes se ha convertido en un reto persistente para la región, con tasas de desempleo juvenil de hasta el 31,9 % y del 21,4 % en Costa Rica y Brasil, respectivamente (**Gráfica 8**). También, es posible observar altas tasas de desempleo juvenil en otros países como Estados Unidos que, aunque tienen una tasa de desempleo para la población joven de una cifra (7,9 %), se encuentra muy por encima de la tasa de desempleo general, que para 2022 fue del 3,6 %, lo que implica una brecha de alrededor de 4 puntos porcentuales (p.p.). Algo similar se observa en China, en donde la tasa de desempleo total es de 2,6 %, mientras que la tasa de desempleo juvenil se sitúa 4,4 p.p. por encima, en 7 % (World Bank, 2022).

En el caso de Colombia, el DANE reportó que la tasa de desempleo de la población joven se ubicó en 17,1 % para el período abril-junio de 2023, esta cifra representa una reducción de la tasa de desempleo de los jóvenes de 1,3 p.p. frente al mismo trimestre de 2022, período en el que se ubicó en el 18,4 % (DANE, 2023a). Si bien la tasa de desempleo de los jóvenes se ha venido contrayendo en los últimos años debido a la mejora de las condiciones de la economía colombiana, luego de la pandemia del Covid-19 -período en el que el indicador llegó a máximos históricos situándose en 30,5 %- el indicador se encuentra 7,8 p.p. por encima de la tasa de desempleo del total nacional (9,3 %) (DANE, 2023b). Lo anterior, da muestra de una brecha importante entre los jóvenes y el resto de la población que participa en el mercado laboral del país.

Sin embargo, el desempleo no es el único problema que aqueja a los jóvenes en el mercado laboral colombiano. Pues, la Fundación Corona señaló que el 51 % de los jóvenes en edad de trabajar, en el país, están excluidos de

oportunidades de educación o empleo formal. Lo anterior, implica que el país está perdiendo o desaprovechando el capital humano potencial que representan los jóvenes y que podría contribuir al desarrollo social y económico del país (Fundación Corona, 2022). De esta manera, la informalidad y las barreras de acceso al sistema educativo y al mercado laboral crean un contexto de vulnerabilidad para los jóvenes, que trae consigo múltiples consecuencias.

De hecho, los efectos negativos derivados de la inserción de los jóvenes en el mercado laboral informal han sido ampliamente estudiadas. Dentro de los principales efectos negativos, la literatura muestra que los jóvenes que se emplean en la informalidad se enfrentan a menores niveles de ingreso, estabilidad y pocas o nulas garantías de derechos laborales. Incluso, la generación de ingresos, se posiciona como el derecho más vulnerado a la población joven (Cardona et al., 2008). Otros estudios también mencionan que el ingreso de los jóvenes al mercado laboral informal puede convertirse en una trampa de vulnerabilidad que luego dificulta la inserción de los jóvenes al mercado laboral formal y esto dependen de la mejora de las condiciones socioeconómicas y educativas (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2015).

2.1. El fenómeno de los NINI

La literatura ha demostrado que la productividad y el crecimiento económico en el largo plazo dependen de la calidad del capital humano de la sociedad, además, este es el principal factor que impulsa la innovación y la adaptación de nuevas tecnologías (Hanushek & Woessmann, 2008). De esta manera, la acumulación de capital humano no solo tendrá efectos positivos sobre el crecimiento económico, sino también moldea la distribución del ingreso y genera oportunidades para que los hogares vulnerables puedan entrar al mercado laboral, con condiciones laborales justas y dignas que les permitan salir de la trampa de pobreza.

Sin embargo, cuando una parte importante de la población de un país, como los jóvenes, no contribuye a la acumulación de capital humano se ralentiza el crecimiento económico y la reducción de los niveles de pobreza. Así, un joven que deja de formarse en el sistema educativo trunca la acumulación de capital humano, lo cual traerá consecuencias como salarios bajos, malas perspectivas de empleo y la creación de patrones que generaran una vida laboral precaria y llena de dificultades. Es por ello por lo que los ninis, personas que ni estudian ni trabajan, podrían ser un reto importante para el país. Lo anterior, se debe a que esta población comúnmente pierde años de experiencia laboral y, por ende, de ingresos, lo que conlleva una menor inversión en factores importantes para la calidad de vida como salud, educación, entre otros, que dificultan el desarrollo del proyecto de vida (Grogger, 1998; Jacob & Lefgren, 2003).

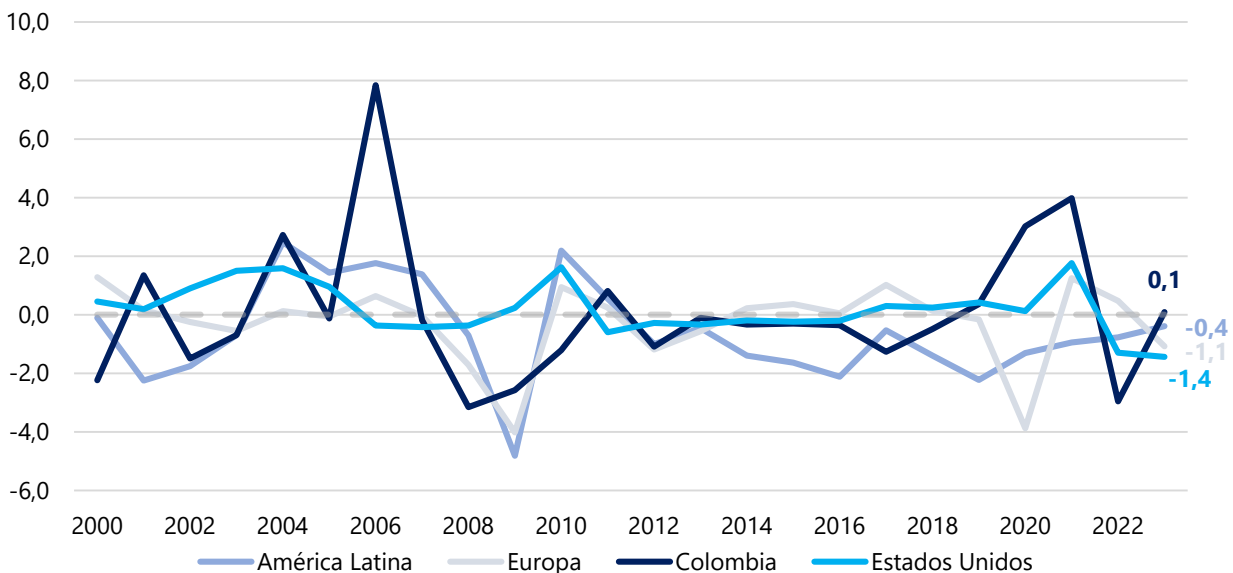
En Colombia, la población con edades entre 15 y 28 años que no estudia ni trabaja (Nini) es de 2,64 millones, lo que representa el 23,5 % de las personas en edad de trabajar para ese rango de edad. Por sexo, los hombres Nini representan el 7,8 % de la población en edad de trabajar, mientras que las mujeres representan el 15,6%. Una brecha significativa de más 8 % (DANE, 2023a). Esta alta tasa de ninis en Colombia se debe a las labores que se desempeñan en el marco de la economía del cuidado, lo que a su vez explica la amplia brecha que hay entre hombres y mujeres en el segmento. Lo anterior, debido a que las mujeres son quienes frecuentemente están relacionadas con las labores del cuidado en el hogar.

Sin embargo, existen otras causas que motivan la identificación de jóvenes como ninis, entre ellas se encuentran los requisitos de experiencia que constituyen barreras de acceso importantes al mercado laboral. Además, también se

menciona la incidencia de la pobreza como otra causal de la decisión de no estudiar ni trabajar, esto, debido a que esta condición de vulnerabilidad impide que los jóvenes se vinculen a instituciones educativas en donde puedan formarse. Finalmente, los expertos señalan la desconexión que existe entre el mercado laboral y las instituciones educativas, lo que genera diferencias entre las cualificaciones que se demandan en el mercado laboral y las que se adquieren en el sistema educativo del país (Salazar, 2023).

Respecto a los impactos de la concentración de población nini en un país, Székely y Karver (2015) muestran que la presencia de ninis tiene efectos negativos en la productividad a largo plazo, debido a que reduce los salarios y las oportunidades de empleo a lo largo del ciclo de vida de la persona, lo que en últimas obstaculiza el crecimiento económico. Los resultados evidencian que un aumento del 1 % en la población de ninis, hombres entre los 15 y los 20 años, genera una reducción de al menos el 7 % en los ingresos de este grupo. Mientras que, en el caso de las mujeres, este efecto es de menor magnitud, situándose en el 3 %.

Gráfica 9. PTF Colombia y regiones del mundo



Fuente: elaboración propia con información del Conference Board

Adicionalmente, algunos estudios han probado que la prevalencia de la población de los ninis genera contracciones del PIB de los países, debido a la menor productividad, sino que también alimenta la desigualdad. Al respecto, es importante mencionar que la productividad es un indicador de gran importancia para medir el progreso económico y puede estar influenciado por varios factores. En principio, los cambios en la productividad pueden estar relacionados con la educación y la capacitación, debido a que una fuerza laboral más educada y capacitada tiende a ser más productiva. Así mismo, las reformas económicas que promuevan políticas económicas que incentiven la competencia, la inversión y la eficiencia en los mercados pueden generar crecimiento del nivel de productividad, entre otros factores.

En el caso de Colombia, la Productividad Total de los Factores (PTF) muestra un crecimiento favorable, y de mayor magnitud, en comparación con los otros países del mundo. Actualmente, la PTF de Colombia crece a una tasa del 0,1

%, mientras que América Latina, Europa y Estados Unidos tienen tasas de crecimiento negativas de entre el 0,3 % y el 1,5 % (**Gráfica 9**). Sin embargo, al estudiar el comportamiento histórico del indicador, el crecimiento de la PTF de Colombia ha sido menos estable que el de las regiones, pues si bien en 2023 crece más, en 2022 el indicador registró un descenso importante del 3 %.

Por otro lado, los expertos señalan que la presencia mayoritaria de los ninis en hogares vulnerables, amplía las brechas y desigualdades existentes. Incluso, se menciona que obstruye la movilidad social y ralentiza la reducción de la pobreza en el largo plazo (Ferreira et al., 2013; Vakis et al., 2016). En el corto plazo, el fenómeno nini genera problemáticas relacionadas con la delincuencia, las adicciones, la desintegración social, entre otros, que son alimentados por las instituciones débiles y la fuerte presencia del crimen organizado en América Latina (Chioda, 2015; Hoyos et al., 2016).

2.2. Los jóvenes y la economía del cuidado

Ahora bien, al analizar la posición ocupacional de los jóvenes, la mayoría se encuentran empleados como obreros o empleados particulares (56,7 %) o trabajador cuenta propia (32,9 %). Sin embargo, el 1,8 % de los jóvenes son empleados domésticos y el 3,2 % trabajan con su familia sin remuneración (DANE, 2023a). En relación con lo anterior, es importante mencionar que los jóvenes participan activamente en las actividades de la economía del cuidado, sobre todo las mujeres jóvenes que son quienes se relacionan frecuentemente con este tipo de labores. La cuenta satélite de economía del cuidado muestra que los hombres y las mujeres dedican, en promedio, 13 y 9 horas a la semana en actividades relacionadas con la economía del cuidado, respectivamente (DANE, 2020).

En el caso de los jóvenes, las mujeres entre 10 y 28 años emplean en promedio 11 horas a la semana en el desarrollo de labores domésticas, mientras que los hombres emplean 8 horas, a la semana. Lo anterior, muestra que el tiempo empleado por los jóvenes para el desarrollo de estas tareas se encuentra muy cerca al promedio total. Dentro de las funcionalidades, resalta el cuidado y apoyo de personas que se le toma a las mujeres 16 horas a la semana, en promedio, mientras que los hombres emplean en promedio 10 horas semanales (ibid.).

3. Subsidio al desempleo

Los subsidios de desempleo son programas diseñados para proporcionar beneficios financieros a las personas que han perdido su empleo de forma involuntaria. Estos subsidios ofrecen una serie de beneficios tanto para los individuos desempleados como para la economía en general. Dentro de los beneficios de los subsidios de desempleo se encuentra, en principio, el apoyo financiero durante la transición, pues al proporcionar un ingreso temporal a las personas que han perdido sus empleos, pueden cubrir sus necesidades básicas como vivienda, alimentación, entre otros gastos que les permiten mantener un nivel de calidad de vida.

Adicionalmente, dentro de los beneficios se puede mencionar que el subsidio al desempleo funciona como un incentivo para la reincorporación laboral. Debido a que la estructura de incentivos de los programas obedece a la promoción de la búsqueda activa de empleo y esto fomenta una reincorporación laboral más rápida. Adicionalmente, el ingreso temporal también permite a las personas buscar con calma y objetividad el empleo que coincida con sus preferencias y habilidades, de manera tal, que el subsidio de desempleo puede contribuir a la reducción del subempleo, entre otros beneficios.

Sin embargo, los subsidios de desempleo también representan retos importantes para el Gobierno, que es quien estaría cargo del diseño, desarrollo e implementación del programa. En principio, los programas de este tipo representan costos significativos tanto para el gobierno, como para los empleadores, pues las fuentes de financiación son los impuestos y las cotizaciones patronales, lo cual podría a la larga aumentar la carga financiera de las empresas y el Gobierno.

Así mismo, un subsidio al desempleo podría verse como un posible desincentivo para trabajar, al representar un ingreso que permite mantener el nivel básico de calidad de vida. Esto podría convertirse entonces en un incentivo para no emplearse en el corto plazo, mientras los beneficiarios del programa reciben los beneficios por desempleo. Al final, el período de desempleo puede prolongarse de manera significativa generando sobrecostos para el programa y dejándole poco margen a quienes pertenecen a grupos vulnerables.

3.1. El Mecanismo de Protección al Cesante (MPC)

El MPC es un mecanismo que garantiza la protección social de los trabajadores en caso de quedar desempleados. De esta manera, les es posible mantener el acceso a salud, ahorro de pensiones, subsidio familiar y el acceso a servicios de intermediación y capacitación laboral, indispensables para el proceso de búsqueda de un nuevo empleo. Este es un mecanismo de protección para las personas desempleadas, vigente en Colombia. Las condiciones de acceso para los trabajadores tanto del sector público como del sector privado incluyen la realización de aportes a Cajas de Compensación Familiar por mínimo un año, continuo o discontinuo, en el transcurso de los últimos tres años. También aplica para los trabajadores independientes o cuenta propia que hayan realizado aportes por lo menos por dos años, continuos o discontinuos (Ministerio del Trabajo, 2023).

Sobre el desempeño de este programa se han hecho algunas evaluaciones de impacto que indican que existen varios puntos para fortalecer, que ayudarían al programa a tener un mayor alcance y mejores resultados sobre la población objetivo. Entre ellas se debe mejorar el diseño de la política que debería tener en cuenta una focalización más específica teniendo en cuenta factores como el sexo, la edad y otros factores relevantes que contribuyen a la identificación de los grupos poblaciones más vulnerables. Por otro lado, también se han identificado algunos cuellos de botella que están relacionados con demoras en el pago de las prestaciones sociales, que se encuentran entre dos y cuatro meses después de identificarse como desempleado e ingresar al programa (Fedesarrollo, 2018).

Por otro lado, otras evaluaciones de impacto del MPC han mostrado que el programa reduce los niveles de informalidad. Adicionalmente, no se ha encontrado evidencia de que el programa funcione como un incentivo perverso que alargue el tiempo de búsqueda de empleo. Sin embargo, los expertos resaltan que los resultados pueden estar determinados por la baja cobertura del programa que no permite obtener resultados más robustos sobre sus impactos en los cesantes (Montes, 2021).

Adicionalmente, se menciona la importancia de reestructurar el programa en cuanto a la población objetivo a la que se desea beneficiar. Lo anterior, debido a que el programa está diseñado para trabajadores formales y trabajadores informales con condiciones de vulnerabilidad poco visibles. De esta manera, la conclusión de la investigación es que el MPC como medida de protección ante el desempleo no es efectiva si el objetivo es impactar el indicador de desempleo a nivel macroeconómico. Esto, se debe a que el programa no incluye a los trabajadores más vulnerables, que en últimas son la mayoría en el mercado laboral colombiano (ibid.).

Así mismo, algunos estudios sugieren que el programa no está cumpliendo con los objetivos trazados desde su desarrollo e implementación. Lo anterior, se evidencia al estudiar la aspersión de los subsidios del programa, según Asocajas (2023) entre el 2015, fecha en que se creó el Mecanismo, y el 2022 se han entregado tan solo 1.413.013 subsidios para la protección de los desempleados. Además, en 2022 tan solo se entregaron 127. para una media de 2,6 millones de desempleados según el DANE (2022a), es decir, el mecanismo protegió tan solo al 4,8 % de los trabajadores desempleados.

Así pues, resulta indispensable modificar la legislación actual en relación con el subsidio de empleo y el sistema de cesantías para que exista una real protección de los cesantes. En efecto, ha sido ampliamente discutido el hecho de que el subsidio de desempleo y las cesantías no están cumpliendo su finalidad real y de ahí que deba ajustarse y facilitar que las compañías puedan cancelarlas mes a mes, superando así mismo la acusación de los intereses.

3.2. El MPC en cifras

El MPC se financia a través de los recursos del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC), cuyos recursos se derivan de los recursos del Sistema de Subsidio Familiar. Estos recursos del Sistema de Subsidio Familiar provienen de los aportes parafiscales a las cajas de compensación; el aporte tiene una proporción del 4 % del salario que gana el empleador formal contratado en una empresa. De ese total de recursos recaudados por el aporte parafiscal de las empresas, el 11 % va a las arcas del FOSFEC que es la fuente de financiación del programa.

De esta manera, en 2022, el total de aportes de las empresas a las cajas de compensación registrados fueron de COP 9,76 billones, lo que dejó al FOSFEC con un presupuesto de alrededor de COP 1,07 billones. Ahora bien, respecto a los subsidios que ha pagado el programa, en 2022 se pagaron un total de 151.479 subsidios de desempleo, en lo que va de 2023, con corte en marzo se han pagado 89.605 subsidios (SuperSubsidio, 2022).

Lo anterior, deja un número de beneficiarios de 15,4 millones para 2022 y de 15,5 millones para 2023. Esto, implica que se pagaron 16,2 millones de cuotas en 2022 y 16, 5 millones de cuotas en 2023, lo cual da como resultados un valor pagado de COP 639,2 mil millones y COP 716,7 mil millones en 2022 y lo que va de 2023, respectivamente. Así, se registró un incremento del 12,1 % en el monto de recursos desembolsados en el marco del programa (SuperSubsidio, 2022).

4. Reformar el Servicio Público de Empleo (en adelante SPE) para que pueda cumplir su misionalidad: acercar la oferta con la demanda laboral.

El SPE se encuentra conformado por una red de prestadores de servicios que tienen como objetivos (i) implementar las estrategias para facilitar encuentro entre oferta y demanda de empleo; (ii) articular políticas activas y pasivas de empleo; (iii) mitigar efectos de desempleo; y (iv) facilitar la vinculación de las personas al mercado laboral. Para el 2021 había 234 prestadores autorizados, 715 puntos de atención y 322 centros de empleo (ibid.).

De acuerdo con la Alianza por la Inclusión Laboral, si bien el SPE funciona en un sistema de red, lo cual sugiere que la oferta de servicios de las distintas entidades puede ser complementaria, teniendo en cuenta que, además, pueden ofrecer capacitación, certificación de competencias e incluso servicios sociales que impacten sobre el cierre de

brechas para la empleabilidad, en la práctica, la diversidad de enfoques y poblaciones objetivo y la falta de estímulos para el trabajo coordinado generan pocas sinergias entre ellas. Por lo que se necesita un sistema de incentivos por logros de resultados en la gestión y trabajo articulado (PNUD, 2022b).

Por lo que, se hace necesario el diseño de un Programa para el Fortalecimiento de las Políticas de Empleo que fortalezca la asistencia técnica a la red de prestadores y promueva su articulación a nivel nacional por parte del Ministerio de Trabajo con un enfoque local en la articulación de las actividades de los prestadores de la red (ibid.).

De igual forma, también se requiere que el Ministerio del Trabajo socialice los lineamientos de la Ley 2225 de 2022 para que las Cajas de Compensación Familiar (en adelante CCF) ofrezcan el servicio a la población en general y no solo a los históricamente afiliados. esto, debido a que las CCF no necesitarán destinar más recursos con cargo al Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (en lo que sigue FOSFEC) de los que ya existen, pues tienen infraestructura y personal para atender los requerimientos de los afiliados y con ello pueden atender a la población no afiliada, toda vez que se observa un déficit en la información para la toma de decisiones para el diseño, implementación y evaluación de políticas de empleo a nivel nacional y territorial con enfoque de resultados, calidad y eficiencia, en la cual no se tiene en cuenta la información de los prestadores del SPE con la PILA (ibid.).

Así mismo, se debe buscar un mismo sistema de acceso a hojas de vidas y vacantes, pues el Sistema de Información del Servicio de Empleo (en lo subsiguiente SISE) no es utilizado por todos los prestadores, por ejemplo, por el SENA, lo cual desincentiva el trabajo colaborativo y no todos los prestadores tienen toda la información de vacantes ni todas las empresas tienen acceso a las hojas de vida, de forma que, si una persona registra su hoja de vida en el aplicativo de la Agencia Pública de Empleo del SENA no se verá registrado en el SISE (Montes, 2021).

Adicionalmente, debe tenerse en cuenta que el Conpes 3974 señala que, el SISE no tiene funciones de analítica para hacer estadísticas y generar reportes. Además, carece de un motor de emparejamiento, lo que dificulta la búsqueda efectiva de hojas de vida que cumplan con los requerimientos exigidos por las vacantes, lo cual significa que no sea una herramienta adecuada para realizar un análisis de datos a partir de los mismos generándose como consecuencia que haya una carencia de acceso a los registros administrativos, encuestas y fuentes de información que puedan servir como insumos para el análisis y la evaluación de la efectividad de las estrategias implementadas para orientar la toma de decisiones, así como alertas tempranas sobre las necesidades de redireccionamiento de la política laboral (Departamento Nacional de Planeación (DNP), 2019).

Ahora bien, se observa que la falta de articulación no solamente se da al interior de los prestadores que conforman la red del SPE, sino además entre: (i) la red de prestadores y los demás actores del ecosistema de empleo; y (ii) entre las políticas de intermediación laboral y las políticas de inclusión social a cargo de otros actores e instituciones.

En cuanto al segundo caso, aunque se observan ejemplos de articulación de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (en lo que sigue UAESPE) y la red de prestadores con otros sectores, como el programa Empléate, del Departamento de Prosperidad Social (en lo subsiguiente DPS) así como los programas Más Jóvenes en el Estado y Estado Joven, del Departamento Administrativo de la Función Pública (en lo sucesivo DAFP), aún está pendiente una visión transversal de la articulación de las políticas de empleo, tanto de nivel nacional, como territorial, con los demás programas sociales y los esfuerzos de inclusión laboral liderados por sectores distintos a los de trabajo. Se requiere consolidar una oferta integral que permita el acceso al empleo y responda a las necesidades del sector productivo (PNUD, 2022b).

También debe observarse que conforme el estudio, del Ministerio del Trabajo y la ACRIP, generalmente los medios más utilizados para la búsqueda de personal en las empresas son las convocatorias internas (16,7 %), el SPE (9,6 %), referencias personales (8,9 %), portales web (8,7 %) y *head-hunters* (8,5 %). Estos últimos canales estarían dentro de las agencias privadas lucrativas autorizadas por la UAESPE, siendo una de las principales causas de estos que los empresarios consideran que no hay una percepción ni articulación de los prestadores del SPE como una red para los empresarios del país, por lo que se requiere reformar esta para fortalecerla y que los empresarios puedan utilizar la misma (Asocajas, 2023).

5. Un sistema de protección social de cobertura universal que no se centre el salario mínimo legal mensual vigente.

Existe actualmente una tensión entre el acceso a protección social y la garantía plena de empleo. Sin embargo, las actuales tendencias de los esquemas de protección social universal indican que se avance en el diseño de regímenes de provisión de bienestar con algunos componentes no contributivos que no dependan exclusivamente de la situación laboral de los ciudadanos pero que no se abandone la idea de la garantía plena de empleo (DANE, 2022b).

En este sentido, se observa que, en Colombia, la alta informalidad tiene origen en un diseño deficiente del sistema de seguridad social y de la regulación del mercado laboral. Hoy en día, la ley permite que no todos los ocupados estén obligados a afiliarse al sistema de protección social. La obligatoriedad de afiliación está determinada por el nivel de ingreso del trabajador, excluyendo del sistema a trabajadores cuyo ingreso sea inferior al salario mínimo, lo que en la práctica se refiere a la mitad de la población trabajadora.

Es decir, existe una barrera de entrada al sistema de contribución, como resultado de un desconocimiento a la realidad de los ingresos laborales de los colombianos, pues la mediana del ingreso laboral de los colombianos es igual o menor que el salario mínimo, actualmente el 43 % de los trabajadores en Colombia gana menos de un salario mínimo (ibid.). A su vez, el 75 % de los trabajadores rurales gana menos del mínimo, el 50 % gana aproximadamente la mitad del mínimo y el 25 % gana menos de una cuarta parte (PNUD, 2022a).

El uso del salario mínimo como métrica para determinar la obligatoriedad de la cotización al Sistema Contributivo de Seguridad Social (o la contribución mínima que debe hacer quien se vincule a él de manera voluntaria) distorsiona el mercado laboral colombiano, sentenciando a la fuerza de trabajo a estar segmentada en dos grupos que reciben tratamientos diferentes por parte del Estado en lo que respecta a su seguridad social. Esto es doblemente problemático por el lugar donde se encuentra el salario mínimo en la distribución del ingreso laboral de los colombianos.

Es importante que el mercado laboral se dinamice, atendiendo a las necesidades de todos los trabajadores, no todas las personas disponen del tiempo justo que reclama la jornada mínima ni del ingreso mínimo que establece la ley para poder ser contribuyente al sistema de seguridad social. Para que esta población pueda incorporarse en este tipo de programas es fundamental contar con una unidad de cuenta que se acomode a su estilo de vida, y les permita combinar sus actividades de generación de ingresos con las demás actividades que puedan desarrollar. Esto es igualmente importante para personas en situación de dependencia, mujeres, jóvenes y población rural, entre otros.

Por esta razón, se propone la creación de la "Unidad de Trabajo Especial" como un mecanismo que permite ofrecer y demandar unidades de trabajo, de tal manera que los trabajadores puedan hacer compatible su necesidad de generación de ingresos con el desarrollo de otras actividades (estudio, vocaciones, cuidados a otras personas, etc.);

y los empleadores puedan generar empleo formal de acuerdo a las necesidades que se requieran en casos especiales asociados a dinámicas estacionales de sus actividades (turismo, cosechas, entretenimiento, picos de comercio, etc.).

Cada unidad debe contar con todos los beneficios de protección al sistema de seguridad social integral, y se debe permitir que los aportes para cada amparo los realicen empleadores, contratantes o trabajadores según corresponda, en función del ingreso del trabajador.

Así, con la creación del trabajo formal fraccionable en el tiempo, se podría dar acceso al mercado laboral garantizando el cubrimiento de los amparos necesarios, a muchas personas que no pueden o no quieren ofrecer todo su tiempo a la actividad laboral.

6. Referencias

ANDI - CESLA Centro de Estudios Sociales y Laborales. (s. f.). <https://www.andi.com.co/Home/Pagina/20-cesla-centro-de-estudios-sociales-y-laboraACOPI>. (2023). Reforma laboral: ¿un cambio necesario para el bienestar de los trabajadores o un desafío para las MiPymes?

Asocajas. (2023, marzo 5). Más de 4 millones de colombianos han encontrado trabajo a través de la Red de Empleo del Mecanismo de Protección al Cesante – Asocajas. <https://www.asocajas.org.co/mas-de-4-millones-de-colombianos-han-encontrado-trabajo-a-traves-de-la-red-de-empleo-del-mecanismo-de-proteccion-al-cesante/>

BID. (2023). IADB. <https://www.iadb.org/es/sectores/inversion-social/sims/inicio>

Cardona, M., Macías, J., & Suescún, P. (2008). La educación para el trabajo de jóvenes en Colombia: ¿mecanismo de inserción laboral y equidad? https://www.fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2014/07/Avance_Investigacion_23.pdf

Chioda, L. (2015). STOP THE VIOLENCE IN LATIN AMERICA. https://issuu.com/world.bank.publications/docs/fall_2015_catalog_web/11

DANE. (2020). Cuenta Satélite de Economía del Cuidado – CSEC. <https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/colombia-dane-cuenta-satelite-economia-cuidado-colombia-csec.pdf>

DANE. (2022a). En diciembre de 2022, la tasa de desempleo en el total naPceiroiondoaldefureferencia 10,3% y en el total 13 ciudades y áreas metropolitanas fue 10,8%. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/CP_empleo_dic_22.pdf

DANE. (2022b). Mesa de concertación para el salario mínimo 2023. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/presentacion-mesa-concertacion-salario-minimo-2023.pdf>

DANE. (2023a). Mercado laboral de la Juventud abril-junio 2023.

DANE. (2023b). Principales indicadores del mercado laboral Junio de 2023. <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIH-jun2023.pdf>

Departamento Nacional de Planeación (DNP). (2019). CONPES 3974.

Fedesarrollo. (2018). Evaluación de Resultados del Mecanismo de Protección al Cesante. https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/3749/Repór_Noviembre_2018_Fedesarrollo_infometrika_Informe%20Final.pdf?sequence=14&isAllowed=y

Fernández, C. (2023). IDEAS PARA UN MEJOR EMPLEO EN COLOMBIA - PDF Free Download. <https://docplayer.es/232082264-Ideas-para-un-mejor-empleo-en-colombia.html>

Fernández, C., Benavides, J., & Fedesarrollo. (2020). Las plataformas digitales, la productividad y el empleo en Colombia. <http://www.repository.fedesarrollo.org.co/handle/11445/3962>

Ferreira, F. H. G., Messina, J., Rigolini, J., López-Calva, L.-F., Lugo, M. A., & Vakis, R. (2013). Economic Mobility and the Rise of the Latin American Middle Class [La movilidad económica y el crecimiento de la clase media en América Latina]. World Bank Publications - Books. <https://ideas.repec.org/b/wbk/wbpubs/11858.html>

Fundación Corona. (2022, diciembre 8). 1 de cada 2 jóvenes en Colombia no estudian, ni trabajan o se encuentran en la informalidad | Fundación Corona. <https://www.fundacioncorona.org/es/biblioteca/blog/1-de-cada-2-jovenes-en-colombia-no-estudian-ni-trabajan-o-se-encuentran-en-la#>

García, M. (2023). La tercerización: Mitos y realidades.

Grogger, J. (1998). Market Wages and Youth Crime. *Journal of Labor Economics*, 16(4), 756–791. <https://doi.org/10.1086/209905>

Hanushek, E. A., & Woessmann, L. (2008). The Role of Cognitive Skills in Economic Development. *Journal of Economic Literature*, 46(3), 607–668. <https://doi.org/10.1257/jel.46.3.607>

Hoyos, R., Rogers, H., & Székely, M. (2016). Ninis en América Latina.

Jacob, B. A., & Lefgren, L. (2003). Are Idle Hands the Devil's Workshop? Incapacitation, Concentration, and Juvenile Crime. *American Economic Review*, 93(5), 1560–1577. <https://doi.org/10.1257/000282803322655446>

López, J. (2023, mayo 22). Colombia, el país que tiene más festivos, y así como es madrugador es improductivo. *Diario La República*. <https://www.larepublica.co/economia/colombia-el-pais-que-tiene-mas-festivos-y-asi-como-es-madrugador-es-improductivo-3620456>

Ministerio del Trabajo. (2023). Mecanismo de Protección al Cesante—Ministerio del trabajo. <https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/mecanismo-de-proteccion-al-cesante#>

Montes, G. M. V. (2021). Evaluación de Impacto del Mecanismo de Protección al Cesante en la Duración de la Cesantía y la Informalidad.

OCDE. (2023). Colombia-Nota de País-Junio 2023. Issuu. https://issuu.com/oecd.publishing/docs/colombia_perspectivas_economicas_de_la_ocde_eo_11/1

OECD. (2022a). OECD Economic Surveys: Colombia 2022. OECD. <https://doi.org/10.1787/04bf9377-en>

OECD. (2022b). OECD Reviews of Labour Market and Social Policies: Colombia 2022. OECD. <https://doi.org/10.1787/efa41fd3-en>

OECD. (2023a). OECD Compendium of Productivity Indicators 2023 | en | OECD. <https://www.oecd.org/sdd/productivity-stats/oecd-compendium-of-productivity-indicators-22252126.htm>

OECD. (2023b, febrero 18). Informal Economy Self-employment Rate [Red social]. Twitter. <https://twitter.com/EconomyInformal/status/1627020773306036225?cxt=HHwWgsCzsbyxq5QtAAAA>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2012). DEL TRABAJO PRECARIO AL TRABAJO DECENTE.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_179789.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2015). Formalizando la informalidad juvenil (experiencias innovadoras en América Latina y el Caribe). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_359270.pdf

PNUD. (2022a). Mercados laborales fragmentados y el Sistema de Protección Social en Colombia.

PNUD. (2022b). Informe Nacional de empleo inclusivo INEI 2021-2022 | Programa De Las Naciones Unidas Para El Desarrollo. UNDP. <https://www.undp.org/es/colombia/publicaciones/informe-nacional-empleo-inclusivo-inei-2021-2022>

Rivas, Y. S. (2023, abril 4). Los empresarios del país realizaron en las Cámaras de Comercio más de 2.161.000 renovaciones de los registros mercantiles. Confecámaras. <https://confecamaras.org.co/noticias/876-los-empresarios-del-pais-realizaron-en-las-camaras-de-comercio-mas-de-2-161-000-renovaciones-de-los-registros-mercantiles>

Salazar, C. (2023, marzo 21). De cada 10 jóvenes "ninis", que ni estudian ni trabajan en Colombia, siete son mujeres. Diario La República. <https://www.larepublica.co/economia/de-cada-10-jovenes-ninis-que-ni-estudian-ni-trabajan-en-colombia-siete-son-mujeres-3567911>

SuperSubsidio. (2022). Boletín estadístico del Sistema del Subsidio Familiar octubre—Diciembre de 2022.

https://www.ssf.gov.co/documents/20127/829609/boletin_estadistico_Oct_Dic_2_compressed.pdf/fe3905da-0680-2e5f-d2e9-275e656af1ce

Székely, M., & Karver, J. (2015). Youth Out of School and Out of Work in Latin America: A Cohort Approach. <https://doi.org/10.1596/1813-9450-7421>

Unidad de Pensiones y Parafiscales. (2022). PROGRAMA DE APOYO AL EMPLEO FORMAL - PAEF. PROGRAMA DE APOYO AL EMPLEO FORMAL - PAEF. <https://paef.ugpp.gov.co/paefweb/deskFrontPAEF.php>

Vakis, R., Rigolini, J., & Lucchetti, L. (2016). Left Behind: Chronic Poverty in Latin America and the Caribbean. <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-0660-5>

Villar, L., Salazar, N., Pérez, C., Alvarado, V., Contreras, M. P., Gasca, M., Mesa, C. A., Navarrete, N., Pinchao, A., Schmidt, C., Álvarez, J. C., Cujar, L. G., Velosa, I. R., Lleras, E., & Lozano, C. (2017). Informe Mensual del 1 Mercado Laboral Editorial: Evolución de la figura de tercerización laboral en Colombia Fedesarrollo. https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/3374/IML_Marzo_2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Weller, J. (2003). La problemática inserción laboral de los y las jóvenes. https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/5391/S0312870_es.pdf

World Bank. (2022). Desempleo, total (% de la población activa total) (estimación modelado OIT). World Bank Open Data. <https://data.worldbank.org>

7. PLIEGO DE MODIFICACIONES

PLIEGO DE MODIFICACIONES PROYECTO DE LEY 166/2023 CON RESPECTO AL TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE

PROYECTO DE LEY 166/2023 CÁMARA	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	OBSERVACIONES
“Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia”	“Por medio de la cual se modifica parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas en el ámbito laboral para atender las prioridades actuales del mercado laboral	No se tiene en cuenta el título del proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, y se establece una propuesta de título para la presente ponencia de la iniciativa de Ley
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, actualizar el marco legislativo laboral en Colombia y mejorar los beneficios sociales de los trabajadores, en conjunto con la sostenibilidad empresarial	EL ARTÍCULO 1 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL OBJETO.
Artículo 2. Relaciones que regula. Modifíquese el artículo 3 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: ARTÍCULO 3. RELACIONES QUE REGULA. El presente código regula las relaciones de derecho individual y colectivo del trabajo de carácter particular. De igual forma regula las relaciones de derecho colectivo del sector público, salvo el derecho de negociación colectiva de empleados públicos que se regula conforme a norma especial.	ARTÍCULO 2o. Modifíquese el artículo 2° del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: ARTÍCULO 2o. APLICACIÓN TERRITORIAL. El presente Código rige en todo el territorio de la República de Colombia para todos sus habitantes, sin consideración a su nacionalidad. También será aplicable a las relaciones legales y	EL ARTÍCULO 2 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO

<p>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>reglamentarias del sector público cuando así se indique expresamente en la Ley</p> <p>Igualmente, se podrá aplicar la legislación laboral colombiana en los vínculos contractuales, siempre que las partes lo pacten, cuando:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 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. 3. El trabajador es contratado en Colombia por un empleador local, pero para prestar servicios en el exterior 	
<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>	<p>ARTÍCULO 3°. Modifíquese el artículo 3° del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 3°. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y RELACIONES QUE REGULA. 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</p>	<p>EL ARTÍCULO 3 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</p>

	<p>esenciales, ampliando su ámbito de aplicación para general la mayor formalidad laboral en las diferentes formas de trabajo.</p> <p>Así mismo, las leyes de Trabajo no pueden excluir a las personas en situación de desempleo, quienes 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 trabajadores cesantes (auxilio o seguro de desempleo, servicios al empleo, capacitación permanente para el trabajo, seguridad social, entre otros).</p>	
<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 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> <ul style="list-style-type: none"> I. Igualdad de oportunidades; II. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; III. Estabilidad en el empleo; IV. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; V. Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles, VI. Situación más favorable al trabajador y trabajadora en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; 	<p>ARTÍCULO 4°. Modifíquese el artículo 5° del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 5°. Definición de Trabajo que regula la Primera Parte del Código.</p> <p>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 conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.</p>	<p>EL ARTÍCULO 4 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA ARTÍCULO</p>

<p>VII. Primacía de la realidad sobre las 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 Organización Internacional del Trabajo, a saber:</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>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.</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. 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.</p> <p>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</p>	<p>ARTÍCULO 5°. Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</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>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</p>	<p>EL ARTÍCULO 5 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</p>

treinta (30) días calendario para que el empleador lo reemplace.

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.

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.

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 establecido en el inciso primero de este artículo.

2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) periodos 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.

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.

3. Para el caso de los contratos de trabajo a término fijo suscritos por deportistas profesionales con

	<p>clubes oficialmente constituidos de conformidad con las leyes de la República de Colombia, podrán suscribirse estos hasta por cinco (5) años.</p> <p>B. CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE LA 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 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.</p> <p>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.</p>	
--	---	--

	<p>Parágrafo: 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.</p>	
<p>Artículo 6. Contratos a término fijo y por obra o labora determinada. 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: 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: 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. 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</p>	<p>ARTÍCULO 6°. Modifíquese el artículo 47° del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</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.</p> <p>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.</p> <p>El trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso de treinta (30) días calendario.</p> <p>Parágrafo1. El término previsto en el último inciso puede ser acordado entre el empleador y el trabajador</p>	<p>EL ARTÍCULO 6 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</p>

<p>pueda 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.</p> <p>Parágrafo. 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.</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 continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.</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>	<p>para que sea inferior a los 30 días exigidos. En cualquier caso, si el aviso para la terminación del contrato por parte del trabajador es intempestivo, el empleador podrá buscar la indemnización de perjuicios a que hubiere lugar causadas por este hecho.</p> <p>Parágrafo 2. El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por causa imputable al empleador, caso en el cual el trabajador podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la 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</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.</p> <p>En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar un contrato de trabajo con justa causa, se</p>	<p>ARTÍCULO 7°. Modifíquese al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 57. Obligaciones especiales del empleador. Son obligaciones especiales del empleador:</p>	<p>EL ARTÍCULO 7 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO.</p>

<p>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 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 decisión de terminación con justa causa del contrato. 7. Revisión de la decisión. <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) 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>	<ol style="list-style-type: none"> 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. 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. 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. 4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos. 5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos. 6. 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 	
---	---	--

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.

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.

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.

7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una 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.
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

	<p>culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el {empleador} le debe costear su traslado hasta la concurrencia 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</p> <ol style="list-style-type: none">9. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.10. 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, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.11. Conceder en forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236, de forma	
--	--	--

	<p>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.</p> <p>12. 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.</p> <p>13. Conceder al trabajador una licencia remunerada de hasta 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.</p> <p>Parágrafo. 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</p>	
--	---	--

	<p>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.”</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 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 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>ARTÍCULO 8°. Modifíquese el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 61. TERMINACIÓN DEL CONTRATO.</p> <p>1. El contrato de trabajo termina:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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; g. Por sentencia ejecutoriada; h. Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley; 	<p>EL ARTÍCULO 8 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</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) 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 (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.</p>	<p>i. Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.</p> <p>2. En indemnización por despido injusto. el caso del literal e) le corresponderá al empleador pagar la totalidad de la indemnización por despido injusto.</p> <p>3. 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.</p> <p>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.</p> <p>Adicionalmente, si se interpusieren recursos en contra de la resolución que autorice o niegue el despido, estos deberán ser resueltos por el Ministerio del Trabajo dentro de los dos (2) meses siguientes a su interposición.</p> <p>El incumplimiento de este término hará incurrir a los funcionarios responsables de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario.</p> <p>Adicionalmente, si no se tomare una decisión sobre la solicitud de suspensión o de los recursos en los plazos establecidos en el inciso</p>	
--	---	--

	<p>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.</p> <p>4. Para la terminación del contrato por los modos de terminación aquí señalados, salvo la del literal b) y h), no se requerirá autorización judicial o administrativa previa para terminar los contratos de empleados con fueros o estabilidad laboral reforzada, al tratarse de causales objetivas o que tienen el consentimiento del empleado, lo que desvirtúa motivos discriminatorios en la desvinculación.</p>	
<p>Artículo 9: Sanción moratoria. El numeral 1 del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>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.</p>	<p>ARTÍCULO 9°. Modifíquese el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:*</p> <p>ARTÍCULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:</p> <p>A. Por parte del Empleador:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido. 2. 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 	<p>EL ARTÍCULO 9 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</p>

	<p>directivo o los compañeros de trabajo.</p> <ol style="list-style-type: none">3. 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.4. 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.5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.6. 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.7. La detención preventiva del trabajador por más de treinta (30) días, a menos que posteriormente sea absuelto; o el arresto	
--	--	--

	<p>correcional 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.</p> <ol style="list-style-type: none">8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.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.10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de vejez o invalidez estando al servicio de la empresa.	
--	---	--

	<p>15. 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 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.</p> <p>16. 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.</p>	
--	---	--

Parágrafo 1: 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.

Parágrafo 2: 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 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.

Parágrafo 3: 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. Las entidades del sistema facilitarán las solicitudes de los empleadores en estos casos a favor de sus trabajadores.

B. Por parte del Trabajador

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.

	<ol style="list-style-type: none">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.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.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.5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.7. 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.8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que	
--	--	--

	<p>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.</p> <p>9. 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, en el ejercicio de la facultad subordinante o ius variandi. Al Eliminar lo del trabajador también el del empleador.</p> <p>Parágrafo: 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.</p>	
<p>Artículo 10: Ineficacia del despido discriminatorio. Agréguese un parágrafo al artículo 66 del Código Sustantivo del Trabajo, así:</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</p>	<p>ARTÍCULO 10°. Modifíquese el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 64. TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA.</p> <p>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.</p>	<p>EL ARTÍCULO 10 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</p>

<p>continuidad, o a una indemnización equivalente a la del despido injustificado previsto en este código, a su elección.</p>	<p>En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa 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.</p> <p>En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:</p> <p>A) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a dos (2) SMLMV:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año. 2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (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>B) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) SMLMV:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año. 2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) 	
--	--	--

	<p>básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción; C) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10) SMLMV: 1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año. 2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días 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.”</p>	
<p>Artículo 11. Estabilidad Laboral Reforzada. ARTÍCULO 8. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA. Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal: a) Amparadas por el fuero sindical, esto es, las personas amparadas por el fuero sindical como fundadores y adherentes, miembros de las juntas directivas y subdirectivas de las organizaciones sindicales, de los comités seccionales por el tiempo que duren en éstos y hasta por seis meses más, los miembros de la comisión de reclamos todos en los términos que determinan las normas del presente Código o en disposiciones convencionales. b) Amparadas por el fuero de estabilidad ocupacional reforzada, entendida la discapacidad como lo establece la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y la Ley 1618 de 2013.</p>	<p>ARTÍCULO 11. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA. Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o modo de terminación legal: 1. 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</p>	<p>EL ARTÍCULO 11 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO.</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 mínimo de semanas de cotización, o cuando teniendo las semanas requeridas le falte igual tiempo para cumplir la edad pensional.</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 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 caso, el trabajador o la trabajadora tendrán derecho al pago de la</p>	<p>términos que determinen las normas del presente Código o en disposiciones convencionales.</p> <p>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.</p> <p>2. Amparadas por el fuero de estabilidad ocupacional reforzada, entendido este como los trabajadores que 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, de acuerdo con la Ley Estatutaria 1618 de 2013.</p> <p>3. Mujer en estado de embarazo y hasta las dieciocho (18) semanas 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>4. Prepensionados, es decir, a quienes les falten en el</p>	
---	--	--

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.

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 semanas cotizadas para acceder a la pensión mínima tampoco estaría cobijado por tal estabilidad.

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

	<p>Administradora del Fondo de Pensiones (AFP).</p> <p>Parágrafo 1. Para que surta efectos el despido por justa causa de una persona que se encuentre en una de las situaciones mencionadas en los numerales 1, 2 Y 3 se requerirá adicionalmente de una autorización ante la autoridad administrativa o judicial previa que avale la justa causa, así: en el caso del numeral 1 ante el Juez del Trabajo; las de los numerales 2 y 3 ante el Inspector del Trabajo o Juez de Trabajo, según escogencia del solicitante. En estos casos, si el solicitante escogiera autorización previa del Juez de Trabajo, deberá seguirse el trámite del Proceso Especial de Fuero Sindical a que se refieren los artículos 2 y siguientes del decreto 204 de 1957 y Capítulo XVI "Procedimiento Especial", Título II "Fuero Sindical", que fue modificado por los artículos 44 a 50 de la Ley 712 de 2001 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social o cualquier norma que lo sustituya o lo modifique.</p>	
--	--	--

	<p>Parágrafo 2. Para la terminación de los contratos de las personas contempladas en los literales 2, 3 y 4 de este artículo, que fueron vinculados conociéndose su condición y si dicha circunstancia fue consignada expresamente en el contrato de trabajo, no se requerirá de la autorización contemplada en este artículo para terminar el contrato de trabajo por cualquier causa. 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 2, 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. En este caso, si el solicitante escogiera autorización previa del Juez de Trabajo, deberá seguirse el trámite del Proceso Especial de Fuero Sindical a que se refieren los artículos 2 y siguientes del decreto 204 de 1957 y Capítulo</p>	
--	---	--

	<p>XVI "Procedimiento Especial", Título II "Fuero Sindical", que fue modificado por los artículos 44 a 50 de la Ley 712 de 2001 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social o cualquier norma que lo sustituya o lo modifique.</p> <p>Parágrafo 4. Tampoco se requerirá autorización en ningún caso para terminaciones de los contratos de trabajo por causales objetivas, tales como el 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.</p>	
<p>Artículo 12: Factores de evaluación objetiva del trabajo. Modifíquese el artículo 4 de la Ley 1496 de 2011, el cual quedará así: ARTÍCULO 4. FACTORES DE EVALUACIÓN OBJETIVA DEL TRABAJO. Los empleadores tienen la obligación de tener en cuenta factores de evaluación de cada empleo, que les permitan establecer de forma objetiva el salario y demás beneficios. Entre otros deberá tener en cuenta los siguientes criterios:</p>	<p>ARTÍCULO 12: Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo: 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</p>	<p>EL ARTÍCULO 12 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</p>

<p>a) Capacidades y cualificaciones adquiridas por medio de la educación, la formación o la experiencia.</p> <p>b) Esfuerzo físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral.</p> <p>c) Responsabilidades laborales por las personas, el equipamiento y/o el dinero.</p> <p>d) Condiciones de trabajo y locativas, que abarcan tanto: i) aspectos físicos y/o químicos (ruido, polvo, temperatura, peligros para la salud, entre otros) como psicológicos (estrés, aislamiento, interrupciones frecuentes, solicitudes simultáneas y agresiones de clientes, entre otros); ii) aquellos riesgos que generan trastornos de salud y, iii) las herramientas y utensilios de trabajo, equipos de seguridad pasiva y activa, de cubrimiento laboral y herramientas informáticas que se necesiten para la óptima ejecución de una labor.</p>	<p>con sus empleados, con la aquiescencia de estos.”</p>	
<p>Artículo 13. Trabajo diurno y nocturno. Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.</p> <p>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.).</p> <p>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 (6:00 a. m.).</p> <p>Parágrafo. El gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia.</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 y por escrito del trabajador o trabajadores a transferir al nuevo empleador, así como también deben concurrir las voluntades de los empleadores.</p>	<p>EL ARTÍCULO 13 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO.</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 14 Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo</p>	<p>EL ARTÍCULO 14 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE</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 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>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, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana. 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>Parágrafo 1. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.</p>	<p>SOLIDARIDAD. 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.</p> <p>Parágrafo: En todo caso, en materia de responsabilidad, aplicarán disposiciones atinentes a la sustitución patronal.</p>	<p>PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</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>		
<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>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 horas extras laboradas, sin perjuicio de la sanción que podrá imponer la autoridad administrativa del trabajo.</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> <ol style="list-style-type: none"> 1. Comunicación formal de la apertura del proceso a la persona a quien se endilguen las conductas, a través de la citación a descargos. 2. La formulación de los cargos. 	<p>EL ARTÍCULO 15 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO.</p>

	<ol style="list-style-type: none">3. El traslado al trabajador de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.4. La indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.5. El pronunciamiento definitivo mediante un acto motivado.6. La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron.7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.8. Dicha impugnación suspende la aplicación de la decisión y se concederá en el efecto suspensivo. <p>Parágrafo 1: La omisión de este procedimiento implica el levantamiento de la sanción disciplinaria impuesta, si fuere la suspensión del contrato de trabajo el pago de los días suspendidos y si fuere multa la devolución de lo pagado por el trabajador. De igual forma, ante la omisión de este procedimiento, no quedará registro alguno en el historial del trabajador de la sanción</p> <p>Parágrafo 2: 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.</p>	
--	---	--

	<p>Parágrafo 3: 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.</p> <p>Parágrafo 4: En caso de que el trabajador falte a los descargos sin justa causa o bien no se pronuncie de los cargos en el término que le concede el empleador, queda habilitado el empleador para tomar la decisión.</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>Parágrafo 6. Las empresas que en el momento de comisión de la supuesta falta disciplinaria cuenten con un registro de menos de treinta (30) trabajadores reportados en la Planilla Integral de Liquidación de Aportes a Seguridad Social – PILA- del mes inmediatamente anterior, aplicarán el siguiente procedimiento disciplinario: Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador debe de dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado como a los dos (2) representantes del sindicato a que éste pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.</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 16. Modifíquese el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p>	<p>EL ARTÍCULO 16 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN</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 normatividad vigente.</p>	<p>ARTÍCULO 120. PUBLICACIÓN. Una vez 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 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.</p>	<p>CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</p>
<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.</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 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>ARTÍCULO 17 Modifíquese el artículo 138 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTICULO 138. LUGAR Y TIEMPO DE PAGO.</p> <p>1. 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.</p> <p>2. 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</p>	<p>EL ARTÍCULO 17 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</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 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>	<p>podrá efectuar el pago en cualquier producto financiero que el trabajador mantenga activo en la República de Colombia.</p> <p>3. Los costos de transferencia, consignación y/o traslado de los recursos, si existiesen, serán asumidos íntegramente por el empleador.</p> <p>4. Queda prohibido y se tiene por no hecho, el pago que se haga en dinero efectivo en expendios de mercancías, alimentos o de bebidas alcohólicas, a no ser que se trate de trabajadores del establecimiento en donde se hace el pago.</p> <p>5. 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.</p>	
<p>Artículo 18. Licencias. Modifíquese el numeral 6 del 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>ARTÍCULO 18, Modifíquese el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:</p>	<p>EL ARTÍCULO 18 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE</p>

<p>a) el ejercicio del sufragio b) para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; 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; d) 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; 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; f) para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos, hijas o menores miembros del núcleo familiar; 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>ARTÍCULO 77. EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES. Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más. <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</p>	<p>REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</p>
--	--	-----------------------------------

	<p>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 trabajadores en misión y a la empresa de servicios temporales como una simple intermediaria.”</p>	
<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>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.</p> <p>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 condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevinientes de salud, preferencias políticas o religiosas, como</p>	<p>ARTÍCULO 19 Modifíquese el artículo 79 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 79. IGUALDAD DE DERECHOS. 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</p>	<p>EL ARTÍCULO 19 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</p>

<p>tampoco por el ejercicio de la sindicalización. El Ministerio del Trabajo adelantará las actuaciones administrativas correspondientes y sancionará de acuerdo con las normas vigentes.</p>	<p>trabajo en materia de transporte, alimentación y recreación.”</p>	
<p>Artículo 20: Protección contra la discriminación. Adiciónese los numerales 10, 11 y 12 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>10.- Discriminar a las mujeres en sus diversidades, con acciones directas u omisión, que impidan la promoción y garantía de sus derechos en los ambientes laborales. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, credo religioso, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, con ocasión de sus nombres identitarios, su identificación de género, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.</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 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>ARTÍCULO 20 Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>LÍMITES AL USO DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. No podrán celebrarse contratos de prestación de servicios ni cualquier tipo de contrato civil o mercantil con personas naturales para realizar actividades subordinadas en empresas privadas.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>EL ARTÍCULO 20 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</p>

	<p>Parágrafo 1. Para efectos de dar claridad en la determinación de la existencia del contrato de trabajo deben analizarse alguno de los siguientes indicios en cada caso en particular, de manera razonable con todas las características y realidad fáctica en que se desarrolla la relación laboral:</p> <ul style="list-style-type: none">a. El hecho de que el trabajo se realice según las instrucciones y bajo el control de otra personab. Que el mismo implique la integración del contratista en la organización de la empresac. Que sea efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona;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 trabajoe. Que el trabajo tenga cierta duración y continuidad, o requiera la disponibilidad del contratista;f. Que implique el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo;g. El hecho de que se pague una remuneración periódica; que dicha remuneración constituya la única o la principal fuente de ingresos del contratista; que se incluyan pagos en	
--	---	--

	<p>especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros;</p> <p>h. Que se reconozcan derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales;</p> <p>i. Que la parte que solicita el trabajo pague los viajes del contratista para ejecutar su trabajo;</p> <p>j. El hecho de que no existan riesgos financieros para el contratista.</p> <p>k. Quienes prestan servicio doméstico o de conductores en el hogar.</p> <p>Parágrafo 2. El Ministerio de Trabajo atenderá 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 como el de servicio doméstico o trabajo en el campo.</p>	
<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. 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>El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son el espacio público o el privado, en las</p>	<p>ARTÍCULO 21 Modifíquese el artículo 30, de la Ley 789 de 2002, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 30°. 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</p>	<p>EL ARTÍCULO 21 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</p>

<p>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, 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 para garantizar la eliminación de violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.</p>	<p>proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, u ocupación o 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> <ol style="list-style-type: none"> 1. La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el presente artículo 2. La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje 3. La formación se recibe a título estrictamente personal 4. El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. <p>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</p>	
---	---	--

	<p>reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.</p> <p>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.</p> <p>Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:</p> <ul style="list-style-type: none">a. 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.b. 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	
--	--	--

	<p>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>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>Parágrafo 1: Para los departamentos de Amazonas, Guainía, Vichada, Vaupés, Choco y Guaviare, el Gobierno incluirá una partida adicional en el Presupuesto</p>	
--	---	--

	<p>General de la nación que transferir con destino al reconocimiento del pago de los contratos de aprendizaje.</p> <p>Parágrafo 2: 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.</p> <p>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.</p> <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> <ul style="list-style-type: none">a. Vincular estrechamente la oferta de capacitación con las necesidades de las empresas	
--	--	--

	<ul style="list-style-type: none">b. 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 Empleoc. Recoger las necesidades del sector productivo, que sirvan como sustento para ajustar y/o crear los contenidos formativosd. Que las entidades educativas emitan certificaciones claras sobre las competencias del aprendiz una vez obtiene su título. <p>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.</p> <p>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</p>	
--	---	--

	<p>calidad de la institución de educación.”</p>	
<p>Artículo 22. Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del trabajo, cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 81. CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual una persona en formación desarrolla un aprendizaje teórico práctico como estudiante de una institución educativa autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación, y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propio del giro ordinario de las actividades de la empresa. Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:</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 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>ARTÍCULO 22 Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>CREACIÓN DEL INCENTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES -ICAP. 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.</p> <p>Parágrafo 1: El presente Incentivo estará vigente siempre y cuando la tasa de desempleo juvenil sea de dos dígitos de acuerdo con lo reportado por el Departamento Nacional de Estadística – DANE en el último trimestre móvil.</p> <p>Parágrafo 2: 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.</p>	<p>EL ARTÍCULO 22 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</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, 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>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>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>ARTÍCULO 23 Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>BENEFICIARIOS DEL INCENTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES – ICAP. Podrán ser beneficiarios de este incentivo las personas naturales, jurídicas, consorcios, uniones temporales y patrimonios autónomos que cumplan con los siguientes requisitos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se encuentren legalmente constituidas en Colombia de conformidad con las leyes de la República de Colombia. 2. Cuenten con una inscripción en el registro 	<p>EL ARTÍCULO 23 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA EN EL ARTÍCULO 56.</p> <p>Y EL ARTÍCULO 23 DE LA PONENCIA ES EL PROPUESTO EN EL PRESENTE PLIEGO DE MODIFICACIONES</p>

<p>4. Usuario: son personas naturales o jurídicas que acceden a servicios de reparto mediante plataformas digitales de reparto.</p>	<p>mercantil, para los casos que aplique.</p> <p>No deberán cumplir con el requisito establecido en el presente numeral:</p> <ul style="list-style-type: none">a. 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.b. Las personas naturales y jurídicas titulares de la licencia de funcionamiento de establecimientos educativos no oficiales de la educación formal. Para el efecto, dichos establecimientos deberán contar con licencia de funcionamiento expedida por la secretaria 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	
---	--	--

	<p>Parafiscales de la Protección Social -UGPP- el listado de establecimientos que cumplan con este requisito.</p> <p>c. Los consorcios y las uniones temporales, así como las entidades públicas. En su lugar, deberán aportar copia del Registro Único Tributario.</p> <p>d. 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.</p> <p>3. No hayan estado obligadas, en los términos del artículo 28 de la presente Ley, a restituir el aporte estatal.</p> <p>Los beneficiarios deberán contar con un producto de depósito en entidades vigiladas por la Superintendencia Financiera de Colombia o por la Superintendencia de Economía Solidaria, que tengan autorizado el ofrecimiento de productos de depósito.</p> <p>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</p>	
--	---	--

	<p>vinculación de aprendices en los términos del artículo 32 de la Ley 789 de 2002.</p> <p>La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social -UGPP, dentro de las labores de fiscalización que adelante durante 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.</p> <p>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 jurídicas que conformen dichos consorcios y uniones temporales.</p> <p>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</p>	
--	--	--

	<p>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.”</p>	
<p>Artículo 24. Modalidades de trabajo en plataformas digitales de reparto. 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. 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 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. 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</p>	<p>ARTÍCULO 24 Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>CUANTÍA DEL INCENTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES -ICAP. La cuantía del Incentivo para la Contratación de Aprendices -ICAP corresponderá a:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 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, 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. 2. 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 	<p>EL ARTÍCULO 24 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA EN EL ARTÍCULO 57</p> <p>Y EL ARTÍCULO 24 DE LA PONENCIA ES EL PROPUESTO EN EL PRESENTE PLIEGO DE MODIFICACIONES</p>

digitales de reparto deberán garantizar el ejercicio del derecho al descanso.

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.

Parágrafo 1: En caso de terminación del contrato de 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.

Parágrafo 2: 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.”

<p>Artículo 25: Registro de información en plataformas digitales de reparto. 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. 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 25, Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN PARA LA OBTENCIÓN DEL INCENTIVO 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> <ol style="list-style-type: none"> 1. 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. 2. 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 	<p>EL ARTÍCULO 25 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA EN EL ARTÍCULO 58</p> <p>Y EL ARTÍCULO 25 DE LA PONENCIA ES EL PROPUESTO EN EL PRESENTE PLIEGO DE MODIFICACIONES</p>
--	---	---

	<p>cuota de sostenimiento del aprendiz.</p> <p>3. 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.</p> <p>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.</p> <p>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 que el beneficiario no se ha postulado para el mismo aporte mensual ante otras entidades bancarias ni para el mismo aprendiz.</p> <p>Parágrafo 1: 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.</p>	
--	---	--

	<p>Parágrafo 2: 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 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.</p> <p>Parágrafo 3: 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 beneficiarios, son de naturaleza pública.</p> <p>En caso de verificarse el incumplimiento de uno de los</p>	
--	--	--

	<p>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.</p> <p>Parágrafo 4: 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 los potenciales beneficiarios al momento de su postulación.</p> <p>Parágrafo 5: 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.</p> <p>Parágrafo 6: 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.”</p>	
<p>Artículo 26. Seguridad social y riesgos laborales en plataformas digitales de reparto.</p>	<p>ARTÍCULO 26 Adiciónese el presente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p>	<p>EL ARTÍCULO 26 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 SE ACOGE EN LA</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 de ingresos que reciba el trabajador digital en servicios de reparto a través de la plataforma digital respectiva. 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.</p> <p>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.</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>PAGO MENSUAL DEL INCENTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES – ICAP. El aporte estatal del Incentivo para la Contratación de Aprendices – ICAP será pagado de manera mensual a aquellos beneficiarios que cumplan con los requisitos y procedimientos de la presente ley.”</p>	<p>PRESENTE PONENCIA EN EL ARTÍCULO 59.</p> <p>Y EL ARTÍCULO 26 DE LA PONENCIA ES EL PROPUESTO EN EL PRESENTE PLIEGO DE MODIFICACIONES</p>
--	---	--

<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>Artículo 27. Sistema de registro de inscripción de 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>	<p>ARTÍCULO 27 Adiciónese el presente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>SUSCRIPCIÓN DE CONTRATOS. 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.”</p>	<p>EL ARTÍCULO 27 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA EN EL ARTÍCULO 60.</p> <p>Y EL ARTÍCULO 27 DE LA PONENCIA ES EL PROPUESTO EN EL PRESENTE PLIEGO DE MODIFICACIONES</p>
<p>Artículo 28. Transparencia y utilización de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones.</p> <p>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>ARTÍCULO 28 Adiciónese el presente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>OBLIGACIÓN DE RESTITUCIÓN DEL INCENTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES – ICAP. Sin perjuicio de la responsabilidad a que haya lugar, el aporte estatal de que trata esta Ley deberá ser restituido al</p>	<p>EL ARTÍCULO 28 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA EN EL ARTÍCULO 61.</p> <p>Y EL ARTÍCULO 28 DE LA PONENCIA ES EL PROPUESTO EN EL PRESENTE PLIEGO DE MODIFICACIONES</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 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. 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. 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>Estado por parte del beneficiario cuando:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El mismo no haya sido utilizado para el pago de los apoyos de sostenimiento de los aprendices. 2. Habiendo recibido el aporte, se evidencie que, al momento de la postulación, no cumplía con los requisitos establecidos en la presente Ley. 3. 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 contradiciendo el contenido de los mismos. 4. 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. 	
---	---	--

	<p>5. 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.</p> <p>Parágrafo: El Ministerio de Hacienda y Crédito Público establecerá, a través de resolución, el proceso de 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.”</p>	
<p>Artículo 29. Supervisión humana de los sistemas automatizados. 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. 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. 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,</p>	<p>ARTÍCULO 29 Adiciónese el presente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>RETENCIÓN EN LA FUENTE. 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.”</p>	<p>EL ARTÍCULO 29 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA EN EL ARTÍCULO 59.</p> <p>Y EL ARTÍCULO 29 DE LA PONENCIA ES EL PROPUESTO EN EL PRESENTE PLIEGO DE MODIFICACIONES</p>

<p>nacionalidad, filiación sindical o cualquier otra que impida el derecho al trabajo.</p>		
<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 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. Parágrafo 1. La ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria presumirá que se trata de un contrato de trabajo agropecuario. Este contrato no aplica para las empresas agroindustriales a quienes les aplican las normas generales de este Código. Parágrafo 2. Si las actividades realizadas para este contrato se mantienen por más de 27 semanas continuas para el mismo empleador, se entenderá estipulado con este a tiempo indefinido, en los términos de este Código.</p>	<p>ARTÍCULO 30 Adiciónese el presente 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>	<p>EL ARTÍCULO 30 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</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 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: ARTÍCULO 133 A. JORNAL AGROPECUARIO. Créase la modalidad de jornal agropecuario para remunerar los contratos agropecuarios. El trabajador o trabajadora podrá acordar con el empleador el pago del salario y en general de la totalidad de derechos y obligaciones derivados de la modalidad aquí 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 adicione y, cuando resulte procedente, a la indemnización por despido sin justa causa, la cual se liquidará de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.</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</p>	<p>ARTÍCULO 31 Adiciónese el presente 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 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>	<p>EL ARTÍCULO 31 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</p>

<p>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 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>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> <ol style="list-style-type: none"> 1. El empleador que requiera que el trabajador o trabajadora rural viva en su predio, deberá garantizarle condiciones locativas mínimas. 2. El empleador tendrá a su cargo las reparaciones necesarias y las locativas cuando estas se deriven de una fuerza mayor o caso fortuito. 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>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 fortalecer el sistema de protección y seguridad social; ayudar a superar la pobreza y la desigualdad de la población rural, promoviendo la</p>	<p>ARTÍCULO 32 Modifíquese el artículo 158 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 158. JORNADA ORDINARIA. La jornada ordinaria es la que convengan las partes, o a falta de convenio, la máxima legal.</p> <p>Para efectos de la determinación del valor de la hora en un sueldo mensual el favor divisorio será de 210 a partir del 15 de julio del año 2026.</p> <p>En el evento en que el empleador decida acogerse de manera anticipada a la reducción de la jornada laboral prevista en la ley 2101 de 2021, el factor divisorio será el vigente al año correspondiente.</p> <p>Parágrafo transitorio. En virtud de la implementación de la ley 2101 de 2021, el factor divisorio será:</p> <p>A partir del 15 de julio del año 2023 y hasta el 14 de julio del año 2024, la jornada máxima legal sea de 47</p>	<p>EL ARTÍCULO 32 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</p>

<p>integración y el cierre de brechas entre el campo y la ciudad para alcanzar el bienestar de la población.</p>	<p>horas semanales y el factor divisorio será 235.</p> <p>A partir del 15 de julio del año 2024 y hasta el 14 de julio del año 2025, la jornada máxima legal sea de 46 horas semanales, el factor divisorio será de 230.</p> <p>A partir del 15 de julio del año 2025 y hasta el 14 de julio del año 2026, la jornada máxima legal sea de 44 horas semanales, el factor divisorio será 220.</p> <p>A partir del 15 de julio del año 2026, la jornada máxima legal sea de 42 horas semanales o menos, el factor divisorio será 210.</p>	
<p>Artículo 33: Programa de formación para el trabajo rural. 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 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 33 Adiciónese un párrafo transitorio al artículo 146 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTICULO 146. FACTORES PARA FIJARLO.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Para fijar el salario mínimo deben tomarse en cuenta el costo de la vida, las modalidades del trabajo, la capacidad económica de las empresas y {empleadores} y las condiciones de cada región y actividad. 2. Para los trabajadores del campo el salario mínimo debe fijarse tomando en cuenta las facilidades que el empleador proporciona a sus trabajadores, en lo que se refiere a habitación, cultivos, combustibles y circunstancias análogas 	<p>EL ARTÍCULO 33 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</p>

	<p>que disminuyen el costo de la vida.</p> <p>3. Las circunstancias de que algunos de los {empleadores} puedan estar obligados a suministrar a sus trabajadores alimentación y alojamiento, también debe tomarse en cuenta para la fijación del salario mínimo.</p> <p>Parágrafo transitorio: En consideración de la reducción de la jornada laboral se podrá tener en cuenta el incremento del valor de la hora del salario.</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 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. 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. Son consideradas actividades del trabajo familiar y comunitario, entre otras, las mingas, el trabajo en acueductos comunitarios, el mantenimiento de edificios, redes eléctricas, calles, caminos y el cuidado</p>	<p>ARTÍCULO 34 Modifíquese el artículo 159 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 159. TRABAJO SUPLEMENTARIO. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso de la máxima legal.</p> <p>Parágrafo 1. 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.</p>	<p>EL ARTÍCULO 34 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</p>

<p>de cultivos y animales destinados al consumo de las familias o comunidades. 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> <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. Si el empleador no pagare al empleado en el ciclo siguiente de nómina, el trabajo suplementario causado, salvo los casos por retención autorizados por la ley o convenios por las partes, el empleador deberá cancelar al asalariado a título de indemnización el valor doblado de dicho trabajo suplementario, lo anterior, sin perjuicio de las sanciones administrativas, indemnización moratoria u otras a que haya lugar legalmente.</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: 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. 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. 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</p>	<p>ARTÍCULO 35 Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así.</p> <p>ARTÍCULO 161. DURACIÓN.</p> <p>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.</p>	<p>EL ARTÍCULO 35 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</p>

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.
El gobierno nacional y los empleadores velarán por eliminar cualquier forma de discriminación o explotación.

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 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.

Se establecen las siguientes excepciones:

1. 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.
2. La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:
 - a. 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.
 - b. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a

	<p>la semana y hasta las 10:00 de la noche.</p> <p>c. Esta restricción al trabajo nocturno no aplicará para actividades de tipo artístico, cultural y deportivo.</p> <p>3. 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 derecho a un día de descanso remunerado.</p> <p>4. 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</p>	
--	--	--

	<p>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>5. 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.</p> <p>6. Jornada Ordinaria de Trabajo en cuatro (4) días a la semana. Puede repartirse la jornada máxima legal u ordinaria</p>	
--	--	--

	<p>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 descanso. Esta ampliación no constituye tiempo suplementario o de horas extras.</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, dirección, confianza o manejo.</p> <p>Parágrafo 2: 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 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 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.</p>	
--	--	--

	<p>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.</p> <p>Parágrafo 3: 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.</p> <p>El Gobierno Nacional, en un término no mayor a seis (6) meses 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 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 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 permanente, contará con la</p>	<p>ARTÍCULO 36, Modifíquese el artículo “límite de trabajo suplementario” entre los artículos 167 y 168 del código sustantivo del trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 167A. LIMITE DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO. <Artículo adicionado por el artículo 22 de la Ley 50 de 1990>. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdos entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.</p> <p>Parágrafo 1. 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</p>	<p>EL ARTÍCULO 36 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</p>

<p>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>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>Parágrafo 2. El empleador deberá contar con un documento expedido por su Médico especialista en Medicina Laboral, Ocupacional o de Seguridad y Salud en el Trabajo o la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) 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.</p>	
<p>Artículo 37. Medidas de formalización y aportes 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. 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 trabajadoras sobre los cuales realice cotizaciones a la seguridad social en el marco de contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades.</p>	<p>ARTÍCULO 37 Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 179. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 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. 3. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo 	<p>EL ARTÍCULO 37 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</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 caracterización de los más vulnerables conforme a las estadísticas del DANE.</p>	<p>establecido en el numeral primero</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> <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>Artículo 38. Actividades Complementarias del Sector Portuario, Transportador o de Abastos. 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 portuario, de abastos y del sector transportador.</p>	<p>ARTÍCULO 38 Modifíquese el artículo 170 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 170. SALARIO PROMEDIO GARANTIZADO. Cuando el trabajo implique la rotación sucesiva de turnos diurnos</p>	<p>EL ARTÍCULO 38 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</p>

<p>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 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>o nocturnos o se pueda prever mensualmente que se laborará en horario nocturno, dominical o trabajo suplementario, las partes 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.</p> <p>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.</p>	
<p>Artículo 39: Trabajadores Migrantes 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</p>	<p>ARTÍCULO 39 Modifíquese el artículo 130 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 130. VIÁTICOS. Los viáticos otorgados por la empresa al trabajador no son salario, entendiéndose que estos no retribuyen la labor, sino que se otorgan para el</p>	<p>EL ARTÍCULO 39 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</p>

<p>de Relaciones Exteriores reglamentará el proceso correspondiente.</p>	<p>adecuado desempeño de sus funciones.</p> <p>Tampoco se tendrán en cuenta en la contabilización del cuarenta por ciento (40%) que consagra la ley 1393 de 2010.</p> <p>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.</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 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.</p>	<p>ARTÍCULO 40°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>LIQUIDACIÓN MENSUAL DE PRESTACIONES SOCIALES. El trabajador podrá acordar por escrito 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</p>	<p>EL ARTÍCULO 40 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</p>

	<p>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.</p> <p>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.”</p> <p>Parágrafo. El pago de las cesantías directamente al trabajador solamente procederá en los siguientes casos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Trabajadores del campo. 2. Trabajadores quienes devenguen menos de 1 SMLMV. 3. Trabajadores de empresas con hasta veinte (20) trabajadores. <p>En todos los demás casos, el empleador deberá consignar las cesantías mensualmente a la Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías o la entidad que corresponda.</p> <p>Parágrafo. Esta norma no aplica para trabajadores que devenguen más de 3 SMLMV, a quienes se le deberá pagar las cesantías conforme lo establece la Ley 50 de 1990</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</p>	<p>ARTÍCULO 41°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>Pagos laborales no constitutivos de salario. Para efectos de la</p>	<p>EL ARTÍCULO 41 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE</p>

<p>deberán ser vinculados y vinculadas por éstas mediante contrato de 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. 	<p>determinación del cuarenta por ciento (40%) que consagra el artículo 30° de 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.</p>	<p>REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</p>
<p>Artículo 42. Participación para el trabajo decente en comunidades étnicas. Los Ministerios de Trabajo e Interior 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>ARTÍCULO 42°. Modifíquese el artículo 351 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 351. PUBLICACIÓN. 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.</p>	<p>EL ARTÍCULO 42 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</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 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</p>	<p>ARTÍCULO 43°. Modifíquese el artículo 212 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTICULO 212. PAGO DE LA LIQUIDACIÓN FINAL DE ACREENCIAS LABORALES EN CASO DE MUERTE DEL TRABAJADOR.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Al inicio del contrato de trabajo, el trabajador deberá informar al empleador, por escrito, las personas que podrán acceder a su liquidación 	<p>EL ARTÍCULO 43 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</p>

<p>los mínimos establecidos en la ley, convenciones colectivas o laudos arbitrales.</p>	<p>final de acreencias laborales en caso de muerte determinado nombre, identificación, datos generales de localización y el porcentaje en que se beneficiará cada persona.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. El trabajador podrá modificar los beneficiarios y los porcentajes de distribución en cualquier tiempo. 3. 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. <p>En caso de que posteriormente aparecieran otros beneficiarios, aquellos que hubieren recibido el valor de la prestación están obligados a satisfacer a los nuevos beneficiarios las cuotas que les correspondan.</p> <p>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 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.</p>	
---	---	--

	<p>La superintendencia financiera de Colombia regulará en un plazo no mayor de seis meses desde la promulgación de la presente ley el procedimiento referido para el último inciso del presente artículo.</p>	
<p>Artículo 44. Medidas adicionales en relaciones laborales para Periodistas, comunicadores sociales y trabajadores afines.</p> <p>La jornada de trabajo de los periodistas, comunicadores sociales, 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.</p> <p>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.</p> <p>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 de manera excepcional aquellas cláusulas 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>ARTÍCULO 44°. Modifíquese el artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTICULO 230. SUMINISTRO DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 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 hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes. 2. 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. 3. 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 	<p>EL ARTÍCULO 44 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</p>

<p>Parágrafo 3. Las presentes reglas no tienen por objeto generar una colegiatura obligatoria de las actividades reseñadas.</p>	<p>caso, el valor de cada dotación no podrá ser inferior al veinte por ciento (20%) del salario mínimo legal mensual vigente a la fecha de pago.</p> <p>4. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador.</p>	
<p>Artículo 45. Contratistas y Subcontratistas. Modifíquese el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 34. CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS</p> <p>1. Son contratistas y subcontratistas quienes contraten en beneficio de terceros, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. En consecuencia, para ser considerados verdaderos empleadores y no simples intermediarios, los contratistas y subcontratistas, individualmente considerados, deberán tener su propia organización empresarial especializada en el servicio o producto contratado, la que deberán acreditar suficientemente en caso de exigirse por parte de las autoridades judiciales y administrativas.</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</p>	<p>ARTÍCULO 45°. Modifíquese el artículo 232 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTICULO 232. FECHA DE ENTREGA.</p> <p>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.</p> <p>Con todo, el empleador puede hacer entrega de las dotaciones correspondientes a todo el año calendario en una sola entrega siempre que se cubra las entregas</p>	<p>EL ARTÍCULO 45 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</p>

<p>para contratar los servicios de subcontratistas.</p> <p>Parágrafo. 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 seguridad social, suma a la cual a modo de sanción se adicionará el pago de trecientos sesenta y cinco (365) días de salario.</p>	<p>legalmente previstas para ese periodo.</p>	
<p>Artículo 46. Empresas de Servicios temporales. Adiciónese cuatro párrafos al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, así:</p> <p>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>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 solución de continuidad.</p>	<p>ARTÍCULO 46°. Modifíquese el artículo 233 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTICULO 233. USO DEL CALZADO Y VESTIDO DE LABOR. 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.</p> <p>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.</p>	<p>EL ARTÍCULO 46 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</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>		
<p>Artículo 47. Límites al uso de Contratos de Prestación de Servicios.</p> <p>No podrán celebrarse contratos de prestación de servicios ni cualquier tipo de contrato civil o mercantil con personas naturales, para realizar actividades subordinadas en empresas privadas. Será ineficaz cualquier vinculación que desconozca esta prohibición entendiéndose para todos los efectos legales que desde un comienzo ha existido una relación laboral con el derecho al pago de los salarios, prestaciones y demás beneficios legales o extralegales, así como los aportes al sistema de seguridad social en los términos establecidos por la ley para cualquier trabajador o trabajadora subordinada.</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>ARTÍCULO 47 Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>UNIDAD DE TRABAJO ESPECIAL. 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 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.</p> <p>Parágrafo 1: 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.</p>	<p>EL ARTÍCULO 47 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</p>

	<p>Parágrafo 2: 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.</p> <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>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 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</p>	<p>ARTÍCULO 48°. 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>EL ARTÍCULO 48 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</p>

<p>(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>		
<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. 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 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 49°. 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 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</p>	<p>EL ARTÍCULO 49 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</p>

	<p>Colpensiones en la que solo se requiera el nombre completo y cédula de trabajador dependiente o independiente, según el caso.</p> <p>Parágrafo 4: Para efectos de los aportes a pensión, el contratante podrá hacer los respectivos descuentos legales al trabajador dependiente e independiente, sin requerir autorización alguna.</p> <p>Parágrafo 5: El contratante está obligado a entregar la constancia de los respectivos aportes realizados al trabajador dependiente o independiente.</p> <p>Parágrafo 6: 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 facilidad para dichos pagos a los contratantes.”</p>	
<p>Artículo 50. Licencia de Paternidad. Modifíquese el parágrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>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>La licencia remunerada de paternidad opera por el nacimiento o adopción de hijas e hijos. 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</p>	<p>ARTÍCULO 50°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>DEL COMPONENTE DE RIESGOS LABORALES. 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</p>	<p>EL ARTÍCULO 50 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</p>

<p>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. 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 adopción un periodo no inferior a nueve (9) meses.</p>	<p>protección en función de la tarifa, los riesgos y las coberturas.”</p>	
<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:</p> <p>Artículo 236A. 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.</p>	<p>ARTÍCULO 51°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>DEL VALOR DEL APOORTE A LA UTE. Para efectos del valor que deberá ser aportado a la UTE, se deberán tener en cuenta los siguientes porcentajes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Para los contratos de trabajo o 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. 2. 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 	<p>EL ARTÍCULO 51 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</p>

	equivalente a un (1) salario mínimo.	
<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> <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 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 LGBTQ+, 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 garantizar la protección de</p>	<p>Artículo 52. Sistema de Afiliación Transaccional y Ventanilla Única para Trámites Laborales. Los Ministerios del Trabajo y de la Salud y Protección Social dentro de los doce (12) meses de entrada en vigencia la presente ley tendrán la obligación de diseñar el Sistema de Afiliación Transaccional que 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 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 Ministerio del Trabajo 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</p>	<p>EL ARTÍCULO 52 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</p>

<p>su vida e integridad. La empresa tiene la obligación de comunicar a la trabajadora</p>	<p>artículo reunirá la 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>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 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.</p>	<p>Artículo 53. 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 del Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social y el Ministerio dispongan para tal efecto.</p> <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</p>	<p>EL ARTÍCULO 53 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO.</p>

	<p>nuevas relaciones laborales en el Sistema de Afiliación Transaccional.</p> <p>Parágrafo 4º: El Gobierno Nacional por medio del 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>	
<p>Artículo 54. Lineamientos de Política Pública de Trabajo Digno y Decente para la transición justa y el Empleo verde y azul.</p> <p>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 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</p>	<p>Artículo 54. Funcionalidades del Sistema de Afiliación Transaccional. El Sistema de Afiliación Transaccional será un mecanismo ágil de 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 	<p>EL ARTÍCULO 54 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</p>

<p>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>	<p>de Seguridad Social Integral y el Sistema de Subsidio Familiar.</p> <p>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> <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 refiere el artículo 108 del Estatuto Tributario.</p>	
<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>Artículo 55. 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</p>	<p>EL ARTÍCULO 55 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE</p>

	<p>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 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>REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</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> <ol style="list-style-type: none"> a) Trabajadores y trabajadoras de los sectores económicos donde existe 	<p>ARTÍCULO 56 Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>DEFINICIONES.</p> <p>Para efectos de la presente ley, se adoptarán las siguientes definiciones:</p>	<p>EL TEXTO PROPUESTO DEL ARTÍCULO 56, CORRESPONDE A LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 23 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023</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>	<ol style="list-style-type: none"> 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. 2. Empresas de plataformas digitales de reparto: Son personas naturales o jurídicas que operan y administran plataformas digitales de reparto. 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. 4. Usuario: son personas naturales o jurídicas que acceden a servicios de reparto mediante plataformas digitales de reparto. 	
<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:</p> <p>ARTICULO 89. El presente capítulo tiene por objeto regular las diferentes modalidades de trabajo a distancia, a saber: Trabajo a domicilio y Teletrabajo.</p> <p>1. TRABAJO A DOMICILIO: Hay contrato de trabajo con la persona que presta habitualmente servicios remunerados en su</p>	<p>ARTÍCULO 57 Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>MODALIDADES DE TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO.</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,</p>	<p>EL TEXTO PROPUESTO DEL ARTÍCULO 57, CORRESPONDE A LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 24 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023</p>

<p>propio domicilio, sola o con la ayuda de miembros de su familia por cuenta de un empleador.</p> <p>2. TELETRABAJO: Para efectos de aplicación del teletrabajo se 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>a) 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 instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera. • Teletrabajo móvil: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido. • Teletrabajo suplementario o híbrido: 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. 	<p>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 a la que tenga acceso el trabajador o trabajadora.</p> <p>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</p>	
---	---	--

<ul style="list-style-type: none"> • Teletrabajo transnacional: 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 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. <p>b) Teletrabajador. 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.</p>	<p>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>	
<p>Artículo 58. Auxilio de Conectividad para las modalidades de trabajo a distancia. 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 58 Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>REGISTRO DE INFORMACIÓN.</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 habeas data conforme a la regulación en la materia.</p> <p>Parágrafo. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y</p>	<p>EL TEXTO PROPUESTO DEL ARTÍCULO 58, CORRESPONDE A LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 25 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023</p>

	<p>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 59. Auxilio Compensatorio de costos de valor de internet y valor de energía para las modalidades de trabajo a distancia. Por medio del cual se modifica el artículo 7 de la Ley 1221 de 2008:</p> <p>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 59 Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>SEGURIDAD SOCIAL Y RIESGOS LABORALES.</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</p>	<p>EL TEXTO PROPUESTO DEL ARTÍCULO 59, CORRESPONDE A LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 26 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023</p>

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. 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.

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.

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

	<p>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>Artículo 60. Promoción de las diferentes modalidades de trabajo a distancia. Las empresas promoverán la transición de puestos de trabajo presenciales a la implementación de diferentes modalidades de trabajo a distancia de la siguiente manera: 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. 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. 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. Parágrafo 1. El presente artículo tendrá la siguiente gradualidad en su implementación:</p>	<p>ARTÍCULO 60 Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>SISTEMA DE REGISTRO DE INSCRIPCIÓN DE 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</p>	<p>EL TEXTO PROPUESTO DEL ARTÍCULO 60, CORRESPONDE A LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 27 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023.</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 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>	<p>inscripción. 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 61. Protección laboral ante la automatización de actividades. 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 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>ARTÍCULO 61 <i>Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</i></p> <p>TRANSPARENCIA Y UTILIZACIÓN DE LOS SISTEMAS AUTOMATIZADOS DE SUPERVISIÓN Y TOMA DE DECISIONES.</p> <p><i>Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar a los trabajadores y trabajadoras digitales sobre:</i></p> <p>a. los sistemas automatizados de supervisión que se utilizan para hacer un seguimiento, supervisar o evaluar la</p>	<p>EL TEXTO PROPUESTO DEL ARTÍCULO 61, CORRESPONDE A LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 27 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023</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 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>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 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 autorización de tratamiento de datos personales aceptada por el</p>	
---	---	--

	<p>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 62. Protección laboral frente a procesos de 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 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 que garanticen el mínimo vital de la persona trabajadora durante el periodo de transición laboral u obtención de pensión. 	<p>ARTÍCULO 62 Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>SUPERVISIÓN HUMANA DE LOS SISTEMAS AUTOMATIZADOS.</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 implementarán políticas de no discriminación. Así mismo sus términos y condiciones</p>	<p>EL TEXTO PROPUESTO DEL ARTÍCULO 62, CORRESPONDE A LO ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 29 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023</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>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>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>	<p>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>Artículo 63. Ámbito de aplicación. Adiciónese el artículo 352A, a la segunda parte del Código Sustantivo del trabajo, así:</p> <p>ARTÍCULO 352A: La Parte Segunda del Código Sustantivo del Trabajo aplicará a todos los trabajadores y trabajadoras en Colombia, cualquiera que sea su situación contractual. 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.</p> <p>Para todos los efectos cuando se utilice la expresión “empleador” o similar, debe entenderse “empleador o contratante”.</p>	<p>ARTÍCULO 63 Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>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.</p>	<p>EL ARTÍCULO 63 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO.</p>

<p>Artículo 64. Garantías del derecho de Asociación sindical. 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>1. Garantías para el ejercicio de la libertad sindical. Con el propósito de garantizar el ejercicio del derecho fundamental a la libertad sindical, se establecen como mínimo las siguientes garantías a las que tienen derecho todas las organizaciones sindicales y sus afiliados:</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 respetarán sus derechos y garantías propias, en especial, su independencia y autonomía sindical, su libertad de acción y de expresión.</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>También se garantizará a los afiliados los permisos remunerados que sean necesarios para el ejercicio adecuado de sus actividades sindicales, especialmente para la atención de las asambleas a las que sean convocados.</p> <p>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</p>	<p>ARTÍCULO 64 Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>SUBSIDIO POR DESEMPLEO. 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.</p>	<p>EL ARTÍCULO 64 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</p>
---	--	--

<p>necesarios para el desarrollo normal de las funciones y actividades sindicales.</p> <p>c) Comunicación con la dirección de la empresa y establecimiento de espacios de diálogo. Con el fin de promover relaciones laborales democráticas en todas las empresas, se habilitarán espacios periódicos, al menos semestralmente, que permitan la comunicación y el diálogo entre la dirección de la empresa y los representantes de las organizaciones sindicales en conjunto.</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 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 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</p>		
---	--	--

puedan dar a conocer sus actividades, programas y beneficios

h) **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. 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.

2. Conductas antisindicales

Se considerarán conductas antisindicales, las siguientes:

- 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;
- b) Fomentar la creación de sindicatos controlados por un empleador;
- c) Amedrentar, constreñir, ofrecer o entregar dádivas para que el trabajador no se afilie o se desafilie de un sindicato;
- d) Negarse injustificadamente a negociar un pliego de peticiones o solicitudes.
- e) Tomar represalias de cualquier índole contra los trabajadores que hubieren declarado contra la persona empleadora en investigaciones administrativas, en procesos judiciales o arbitrales que no resultaren evidentemente temerarias;
- f) Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados;
- g) Impedir al trabajador sindicalizado o directivo sindical el ejercicio de sus funciones, o hacer uso de lo dispuesto en el

<p>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 interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un sindicato;</p> <p>j) Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales;</p> <p>k) Negarse injustificadamente a entregar a las organizaciones sindicales información que no esté sujeta a reserva o que no tenga el carácter de confidencial;</p> <p>l) 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>m) Llevar a cabo programas de reducción de personal, reestructuraciones y subcontrataciones con fines antisindicales;</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 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.</p> <p>Estas garantías pueden ser mejoradas y ampliadas a través de la negociación colectiva en todos los niveles.</p>		
---	--	--

<p>Artículo 65. Libertad Sindical Modifíquese el artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: ARTICULO 356. LIBERTAD SINDICAL. Los trabajadores y empleadores tienen el derecho a constituir las organizaciones que estimen conveniente. En consecuencia, los trabajadores y trabajadoras podrán organizarse en sindicatos de empresa, grupos de empresas, gremio, industria, rama o sector de actividad, o cualquier forma que estimen conveniente para el logro de sus finalidades.</p>	<p>ARTÍCULO 65. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>OBJETO DEL SUBSIDIO DE DESEMPLEO. 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 se encuentren cesantes, por alguna de las siguientes causales:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Despido sin justa causa2. Por expiración del plazo fijo pactado del contrato de trabajo3. 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 ley4. Trabajadores cuyo contrato haya finalizado con la justa causa prevista en el numeral 15, literal A, artículo 62 del presente código. <p>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 Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC) y administrada por las Cajas de Compensación.</p> <p>En todo caso, si el trabajador realizó ahorros voluntarios de sus cesantías para el Mecanismo de Protección al Cesante, igualmente podrá recibir</p>	<p>EL ARTÍCULO 65 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</p>
---	---	--

	<p>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.</p> <p>Parágrafo. 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.</p>	
<p>Artículo 66. Procedimiento sumario de protección de los derechos sindicales</p> <p>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:</p> <p>a) 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.</p> <p>b) 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>c) 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>d) 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</p>	<p>ARTÍCULO 66 Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>TÉRMINO DEL SUBSIDIO. 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.</p> <p>Los beneficiarios que hayan agotado, de modo continuo o discontinuo, el término máximo de 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.”</p>	<p>EL ARTÍCULO 66 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</p>

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 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.

e) 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.

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.

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 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.

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>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:</p> <p>ARTÍCULO 360. AFILIACIÓN A DISTINTOS 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>ARTÍCULO 67 Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>MONTO DEL SUBSIDIO. 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) periodos de cotización anteriores a ocurrida la causal, así:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Por el primer mes de devengo subsidio, un treinta y tres por ciento (33%) sobre el promedio antes descrito. b. Por el segundo mes de devengo del subsidio, el veintiocho punto cinco por ciento (28,5%) sobre el promedio antes descrito. c. Por el tercer mes de devengo del subsidio, el veinticinco por ciento (25%) sobre el promedio antes descrito. d. Por el cuarto mes de devengo del subsidio, el veintidós punto cinco por ciento (22,5%) sobre el promedio antes descrito. e. Por el quinto mes de devengo del subsidio, el veintiuno por ciento (21%) sobre el promedio antes descrito. f. Por el sexto mes de devengo del subsidio, el 	<p>EL ARTÍCULO 67 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</p>

	<p>veinte por ciento (20%) del promedio antes descrito.</p> <p>Parágrafo. En todo caso, el monto del subsidio 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.</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:</p> <p>10. Las cuestiones relativas al funcionamiento de la asamblea, tales como sus atribuciones exclusivas, uso de medios tecnológicos, épocas de celebración reuniones, reglas de representación de los socios, reglamento de las sesiones, quórum, debates y votaciones.</p>	<p>ARTÍCULO 68 Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>REQUISITOS. Para tener derecho al subsidio por desempleo los empleados deberán reunir los siguientes requisitos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Estar cesante de conformidad con alguna causal prevista en el artículo anterior 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. 3. Registrarse y cumplir todas las obligaciones impuestas por el Servicio Público de Empleo. 	<p>EL ARTÍCULO 68 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</p>
<p>Artículo 69. Prohibiciones. Modifíquese el artículo 379 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 379. PROHIBICIONES. Es prohibido a los sindicatos de todo orden:</p> <p>a) 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.</p>	<p>ARTÍCULO 69 Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>EXCLUSIONES. No tendrán derecho al subsidio por desempleo:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Quienes se encuentren recibiendo ingresos por mesadas pensionales o 	<p>EL ARTÍCULO 69 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</p>

<p>b) Ordenar, recomendar o patrocinar cualesquiera actos de violencia frente a las autoridades o en perjuicio de los empleadores o de terceras personas.</p> <p>c) Promover huelgas sin ningún tipo de justificación comprobada con las calificaciones judiciales.</p> <p>d) Retirar sistemáticamente el pliego de peticiones o dilatar el conflicto colectivo con el propósito de extender el fuero circunstancial.</p> <p>e) Constituir sindicatos de manera indiscriminadamente con los mismos afiliados con el propósito de extender el fuero sindical de fundación o de directivos sindicales.</p>	<p>asignaciones de retiro por parte del Sistema General de Seguridad Social y/o por convención colectiva del 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.</p> <p>b. Los despedidos con justa causa, a excepción del previsto en el numeral 15, literal A, del artículo 62 del presente código.</p> <p>c. Aquellos trabajadores que presentaron renuncia a su contrato de trabajo.</p> <p>d. Los socios y/o accionistas de empresa, que reciban ingresos por utilidades o por cualquier otro concepto de la sociedad.</p> <p>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.</p> <p>Parágrafo. En caso de recibir ingresos inferiores al monto de la prestación, se abonará la diferencia como subsidio de desempleo al trabajador beneficiario.</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. Todo sindicato podrá prever en sus estatutos la creación de</p>	<p>ARTÍCULO 70 Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>PLAZO PARA REALIZAR LA SOLICITUD. El beneficiario de este</p>	<p>EL ARTÍCULO 70 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE</p>

<p>subdirectivas seccionales en aquellos municipios distintos al de su domicilio principal y en el que tenga un número no inferior a veinticinco (25) miembros. Igualmente se podrá prever la creación de comités seccionales en aquellos municipios distintos al del domicilio principal o el domicilio de la subdirectiva y en el que se tenga un número de afiliados no inferior a doce (12) miembros. No podrá haber más de una subdirectiva o comité por municipio salvo lo dispuesto en el siguiente inciso.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>Para realizar dicha solicitud, deberán presentarse los siguientes documentos ante la respectiva Caja de Compensación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Formulario de solicitud de subsidio de desempleo. 2. Copia de la Cédula de Ciudadanía. 3. Carta de terminación del contrato de trabajo. <p>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.”</p>	<p>REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</p>
<p>Artículo 71. Retención de cuotas sindicales. Modifíquese el artículo 400 del Código Sustantivo del trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 400: RETENCIÓN DE CUOTAS SINDICALES.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Toda asociación sindical de trabajadores tiene derecho a solicitar que los empleadores respectivos deduzcan de los salarios u honorarios de los trabajadores afiliados y pongan a disposición del sindicato, el valor de las cuotas ordinarias o extraordinarias con 	<p>ARTÍCULO 71 Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. Son obligaciones del empleador:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Llenar los formularios entregados por la Caja de Compensación Familiar, el Fosfec 	<p>EL ARTÍCULO 71 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</p>

<p>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.</p> <p>2. Cesará la retención de cuotas sindicales a un trabajador a partir del momento en que aquél o el sindicato, comunique por escrito al empleador o contratante el hecho de la renuncia o expulsión, quedando a salvo el derecho del sindicato en caso de información falsa del trabajador.</p> <p>3. Previa comunicación escrita y firmada por el presidente, el fiscal y el tesorero de la federación, confederación o central sindical, el empleador o contratante deberá retener y entregar las cuotas federales y confederales que el sindicato esté obligado a pagar a esos organismos de segundo y tercer grado a los cuales está afiliado. Para tal efecto se deberán adjuntar los estatutos y constancia de afiliación del sindicato emitida por la respectiva federación, confederación o central sindical.</p>	<p>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;</p> <p>b. 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.</p> <p>c. Comunicar la contratación de trabajadores a la actividad remunerada en la empresa, dentro de los cinco días hábiles siguientes a que ello acaezca;</p> <p>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.</p> <p>Parágrafo 2. Sin perjuicio de las multas que puedan aplicarse, las sumas que la Caja de Compensación abonare por</p>	
--	---	--

	<p>concepto de subsidio de desempleo, que se sustente en información inexacta del empleador, podrán ser repetidas contra este.”</p>	
<p>Artículo 72. Trabajadores amparados por el fuero sindical. Modifíquese el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 406. TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL. Están amparados por el fuero sindical:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 tiempo que para los fundadores; 3. En los sindicatos de industria, rama o sector de actividad el fuero sindical de los directivos se otorgará así: <ol style="list-style-type: none"> 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. 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) representante más por cada cien (100) trabajadores, adicionales a los establecidos anteriormente. c) Hasta dos (2) miembros de cada uno de los comités seccionales. 4. En los sindicatos que no sean de industria, rama o sector de actividad, el fuero sindical de los directivos se otorgará así: <ol style="list-style-type: none"> a) Cuando el sindicato afilie entre veinticinco (25) y cincuenta (50) trabajadores, hasta dos (2) miembros de la junta directiva y subdirectivas. 	<p>ARTÍCULO 72. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>“OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones de los solicitantes del subsidio por desempleo o de los desocupados que se encuentran gozando de dicho beneficio, entre otras:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Procurarse un nuevo empleo dentro del plazo más breve posible; 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; 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; d. Concurrir en las oportunidades que lo cite la Caja de Compensación Familiar, el Fosfec o la entidad que designe el Gobierno Nacional; e. Comunicar todo cambio de domicilio; f. Declarar bajo juramento todos y cada uno de los ingresos que perciba, cualquiera sea el concepto. g. Asistir a los cursos de capacitación o de reconversión laboral que se implementen en el marco de la regulación de este subsidio. <p>Parágrafo. El incumplimiento de las obligaciones dispuestas en el presente artículo podrá dar lugar a la</p>	<p>EL ARTÍCULO 72 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</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 (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 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 hasta por un término máximo de dos (2) años.</p>	<p>pérdida del subsidio por desempleo.”</p>	
<p>Artículo 73. Derecho de Federación. Modifíquese el artículo 417 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 417. DERECHO DE FEDERACIÓN. Todos los sindicatos tienen, sin limitación alguna, la facultad de unirse o</p>	<p>ARTÍCULO 73 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</p>	<p>EL ARTÍCULO 73 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE</p>

<p>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.</p> <p>1. Las confederaciones pueden afiliar sindicatos, si sus estatutos lo permiten.</p> <p>2. Las federaciones y confederaciones pueden afiliar directamente a trabajadores si sus estatutos así lo permiten.</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>	<p>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 certificación de calidad para sus procesos de formación en el marco del Sistema de Calidad de la Formación para el Trabajo.</p> <p>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.</p> <p>Parágrafo 1: 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.</p> <p>Parágrafo 2: Con el objetivo de mitigar las obligaciones de cuidado como barrera para el acceso a la capacitación y formación para el</p>	<p>REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</p>
--	--	-----------------------------------

	<p>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.</p>	
<p>Artículo 74. Representación paritaria y/o proporcional en las organizaciones.</p> <p>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.</p> <p>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>ARTÍCULO 74 Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>FACULTADES DE COMPROBACIÓN. 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.”</p>	<p>EL ARTÍCULO 74 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</p>
<p>Artículo 75. Garantía del derecho fundamental a la negociación colectiva. Modifíquese el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 467. El Estado promoverá y garantizará el libre ejercicio de la negociación colectiva en todos los niveles.</p> <p>Para tales efectos, el Ministerio del Trabajo reglamentará el ejercicio efectivo de este derecho, teniendo en cuenta los siguientes criterios:</p> <p>a) 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 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>ARTÍCULO 75 Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>CESE DEL SUBSIDIO. Cesará el derecho a percibir el subsidio por desempleo:</p> <p>A. Cuando el empleado se reintegre a cualquier actividad remunerada o reciba cualquier ingreso.</p> <p>B. Cuando rechazare sin causa legítima un empleo conveniente. Se entiende que son causas legítimas para el rechazo de un empleo conveniente, entre otras: a. que el empleo no esté de acuerdo con las aptitudes físicas, intelectuales o profesionales del</p>	<p>EL ARTÍCULO 75 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</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 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. 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>	<p>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 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.</p> <p>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,</p>	
---	--	--

	<p>asignaciones de retiro legales o convencionales, independientemente de que las solicite o no.</p> <p>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 conforme a lo que establezca la reglamentación que expida el gobierno nacional.”</p> <p>Parágrafo. En caso de recibir ingresos inferiores al monto de la prestación, se abonará la diferencia como subsidio de desempleo al trabajador beneficiario.</p>	
<p>Artículo 76. Unidad negocial.</p> <p>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>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</p>	<p>ARTÍCULO 76 Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>SANCIONES. El control y seguimiento del uso adecuado del subsidio de desempleo por parte 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.</p>	<p>EL ARTÍCULO 76 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</p>

<p>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 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 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>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.</p> <p>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 recursos entregados, junto con los intereses y sanciones respectivas.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	
--	--	--

Artículo 77. Regulación de pactos colectivos. Modifíquese el artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 481. PROHIBICIÓN DE PACTOS COLECTIVOS. Se prohíbe la celebración de acuerdos plurales o grupales, independientemente de su denominación, 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.

ARTÍCULO 77 Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo

OBLIGACIONES DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO Y DE LA RED DE PRESTADORES DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO.

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:

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.
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.
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 Público de Empleo sean complementarios.
4. Crear un enfoque local con las entidades competentes,

EL ARTÍCULO 77 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO

	<p>para poder conocer e integrar las necesidades del sector productivo, grupos con mayores barreras de acceso y generar políticas territoriales diferenciadas.</p> <ol style="list-style-type: none">5. Propender que las entidades territoriales 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.6. 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.7. 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 humano del sector productivo a nivel local y regional.8. 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.9. Promocionar los servicios que ofrece el Servicio Público de Empleo, de tal manera que se incremente su cobertura y utilización	
--	--	--

	<p>por parte del sector productivo y de la población que busca empleo.</p> <p>10. 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 LGBTIQ+, comunidades étnicas.</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. Se prohíbe la celebración de contratos sindicales o cualquier tipo de acuerdo civil o mercantil que tenga por objeto o efecto encomendar a las organizaciones de trabajadores la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios en favor de terceros a cambio de un precio.</p> <p>Parágrafo transitorio: Los contratos sindicales vigentes al momento de la publicación de esta ley, se mantendrán hasta tanto los afiliados partícipes sean beneficiarios de acuerdos de formalización laboral en los términos de la Ley 1610 de 2013, en los cuales además deberá ser parte</p>	<p>ARTÍCULO 78 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 seis 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. 	<p>EL ARTÍCULO 78 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO.</p>

<p>el sindicato de la empresa contratante o el más representativo del sector.</p>	<p>3. Crear un motor de emparejamiento que permita la búsqueda efectiva de hojas de vida que cumplan con los requisitos de las vacantes del sector productivo.</p>	
<p>Artículo 79. Derecho de Huelga. Modifíquese el artículo 429 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 429. DERECHO DE HUELGA. La huelga es un derecho y un medio de presión que tiene por finalidad la promoción y defensa de los intereses y los derechos de los trabajadores. 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.</p>	<p>ARTÍCULO 79: Modifíquese el artículo 38 de la Ley 1636 de 2013</p> <p>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 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> <p>Parágrafo: METAS DE RESULTADO Y EVALUACIÓN DE LA RED DE PRESTADORES DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO. En un lapso de seis (6) meses, después de la promulgación de la presente ley, el Ministerio de Trabajo creará un sistema de metas y resultados en cuanto a enganche laboral, reducción del tiempo de búsqueda de empleo, articulación</p>	<p>EL ARTÍCULO 79 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</p>

	<p>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.</p> <p>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 se hará tomando en cuenta los resultados antes señalados, teniendo en cuenta el enfoque diferencial respectivo.</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. Cuando el ejercicio del derecho de huelga pueda comprometer servicios esenciales, se deberá garantizar la prestación de servicios mínimos para evitar su interrupción. 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. La fijación de los servicios mínimos se hará de común acuerdo entre el o los empleadores o asociaciones de empleadores concernidos, por una parte, y las organizaciones de trabajadores o grupos de trabajadores, por otra. En las empresas que presten servicios públicos esenciales, en tiempos de normalidad laboral, deberán promoverse</p>	<p>ARTÍCULO 80 Modifíquese el artículo 38 de la Ley 1636 de 2013, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 38. MULTAS Y SANCIONES. 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</p>	<p>EL ARTÍCULO 80 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</p>

<p>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.</p> <p>De no lograrse el acuerdo, la fijación de los servicios mínimos será decidida por un comité independiente. El Ministerio del Trabajo, dentro de los seis (6) meses siguientes a la promulgación de esta ley, reglamentará lo concerniente a la integración y funcionamiento de este comité. La reglamentación que al efecto se expida deberá estar acorde con los criterios de los organismos de control de la Organización Internacional del Trabajo y en ningún caso deberá privar de efectividad el ejercicio del derecho fundamental de huelga.</p>	<p>Ministerio del Trabajo podrá imponer multas sucesivas.</p> <p>A igual sanción estarán sujetas las personas jurídicas autorizadas como agencias de gestión y colocación de empleo o bolsas de 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.</p> <p>También estarán sujetas a estas sanciones las personas naturales y jurídicas que no reporten sus vacantes al Servicio Público de Empleo.”</p>	
<p>Artículo 81. Requisitos de la huelga contractual. Modifíquese el artículo 431 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 431. REQUISITOS DE LA HUELGA CONTRACTUAL. Cuando el ejercicio de la huelga tenga por objeto servir de medio de presión en el marco de una negociación colectiva, la misma no podrá iniciar sin que antes se haya agotado el procedimiento de arreglo directo y el preaviso regulado en los artículos siguientes.</p>	<p>ARTÍCULO 81. 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 la tasa de desempleo certificada por el DANE sea superior al 5%.</p>	<p>EL ARTÍCULO 81 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</p>

	<p>Este beneficio se financiará con cargo a los recursos del Presupuesto General de la Nación en la sección presupuestal del Ministerio del Trabajo.</p> <p>Parágrafo 1. 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.</p>	
<p>Artículo 82. Decisión de los trabajadores. Modifíquese el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 444. DECISIÓN DE LOS TRABAJADORES. Concluida la etapa de arreglo directo sin que las partes hubieren logrado un acuerdo sobre el diferendo laboral, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de huelga o por someter sus diferencias a la decisión de un Tribunal de Arbitramento. Para que los trabajadores puedan ejercer la huelga en el marco de una negociación de un convenio de empresa, es necesario que sea aprobada por la mayoría simple de los trabajadores afiliados 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. 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.</p>	<p>ARTÍCULO 82 Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>EMPRESAS BENEFICIARIAS DEL CREA EMPLEO. El beneficio será aplicable a empresas que, sumado a los requisitos establecidos en la presente ley, cumplan con los siguientes supuestos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Empresas con hasta cincuenta (50) empleados registrados en la planilla integral de liquidación de aportes – PILA- al momento de la postulación. 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. 	<p>EL ARTÍCULO 82 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</p>

<p>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.</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 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>Parágrafo. En todo caso, únicamente podrán aplicar a este beneficio, las empresas que hubieren sido constituidas antes del primero (1°) de enero del año en el cual vayan a realizar la postulación.</p>	
<p>Artículo 83. Desarrollo de la huelga. Modifíquese el artículo 445 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:</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.</p> <p>Durante el desarrollo de la huelga, los trabajadores que la aprobaron podrán determinar someter el diferendo a la decisión de un tribunal de arbitramento.</p>	<p>ARTÍCULO 83 Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>DEFINICIÓN DE EMPLEADOS PARA EL CREA EMPLEO. 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</p>	<p>EL ARTÍCULO 83 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</p>

<p>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>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>cotización de al menos uno y no superior a tres salarios mínimos legales mensuales vigentes – 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.</p>	
<p>Artículo 84. Forma de la huelga. Modifíquese el artículo 446 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 446. FORMA DE LA HUELGA. La huelga deberá ejercitarse de forma pacífica.</p>	<p>ARTÍCULO 84 Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>DEFINICIÓN DE NUEVOS EMPLEOS PARA EL CREA. Para efectos de contabilizar los nuevos empleos sobre los cuales se calculará el pago del beneficio, se tendrá en cuenta el número de los trabajadores sobre los cuales la empresa haya cotizado en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes -PILA el mes anterior a la solicitud del beneficio.</p> <p>Parágrafo. No se aplicará el beneficio para empleados sobre los cuales se aplique suspensión temporal del contrato de trabajo o de licencia no remunerada en un número mayor a 15 días, en el mes frente al cual se solicita el CREA EMPLEO.</p>	<p>EL ARTÍCULO 84 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</p>
<p>Artículo 85. Funciones de las autoridades. Modifíquese el artículo 448 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 448. FUNCIONES DE LAS AUTORIDADES.</p>	<p>ARTÍCULO 85 Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p>	<p>EL ARTÍCULO 85 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE</p>

<p>1. Durante el desarrollo de la huelga, las autoridades policivas tendrán a su cargo la vigilancia y su desarrollo pacífico y ejercerán de modo permanente la acción que les corresponda, a fin de evitar que se promuevan desórdenes o cometan infracciones o delitos, y especialmente para la protección de la integridad y seguridad de los huelguistas, y de los bienes de la empresa.</p> <p>2. Está prohibida la sustitución del trabajo de los huelguistas o el esquirolaje en cualquier de sus formas. En consecuencia, los empleadores deberán abstenerse de llevar a cabo conductas dirigidas o que tengan el efecto de sustituir el trabajo, funciones o tareas rehusadas con motivo de huelga.</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 y/o participar en una huelga.</p> <p>5. En ejercicio de su autonomía sindical, las organizaciones de trabajadores tienen la facultad de ejercer el derecho de huelga hasta que estimen pertinente o de solicitar la convocatoria de un tribunal de arbitramento en cualquier momento para que defina la controversia.</p>	<p>CUANTÍA DEL APOORTE 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 compañía, según lo establecido en la presente ley.</p> <p>Parágrafo 1: 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.</p> <p>Parágrafo 2: 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.</p> <p>Parágrafo 3: 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> <p>Parágrafo 4. Las entidades financieras realizarán la dispersión los recursos en coordinación con el Ministerio de Trabajo.</p>	<p>REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</p>
<p>Artículo 86. Causales de ilegalidad de huelga. Modifíquese el artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:</p>	<p>ARTÍCULO 86 Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p>	<p>EL ARTÍCULO 86 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE</p>

<p>ARTÍCULO 450. CAUSALES DE ILEGALIDAD DE HUELGA.</p> <p>La huelga solo podrá ser declarada judicialmente ilegal en los siguientes casos:</p> <p>a) Cuando en los servicios esenciales no se cumpla la prestación de servicios mínimos.</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>MANUAL OPERATIVO DEL CREA EMPLEO. En los seis (6) meses siguientes a la expedición de la presente ley, el Ministerio del Trabajo a través de un Manual Operativo con carácter vinculante, establecerá el calendario y el detalle operativo del mecanismo de transferencia y la certificación, restitución y devolución de los recursos o subsanación de errores operativos cuando haya lugar a ello.</p>	<p>PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</p>
<p>Artículo 87. Alcance de la decisión. 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 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>ARTÍCULO 87. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>ENVÍO DE INFORMACIÓN NECESARIA PARA LA VALIDACIÓN DE REQUISITOS DE ACCESO AL BENEFICIO CREA EMPLEO. 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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El Ministerio de Salud y Protección Social deberá enviar la base de datos de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes - PILA, la base de datos del Registro Único de Afiliados - RUAFA, y, el listado de operaciones de horario extendido correspondiente 	<p>EL ARTÍCULO 87 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</p>

	<p>al último día de postulación de cada ciclo.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales deberá enviar el listado de los patrimonios autónomos declarantes de renta y complementarios. 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. 4. Las Cámaras de Comercio, deberán enviar el listado de las Cooperativas que se encuentren registradas. <p>Parágrafo: En todos los casos, el envío de la información deberá realizarse por la entidad que sea requerida a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP para el efecto en 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.</p>	
<p>Artículo 88: Ajuste de la planilla integrada de liquidación de aportes o el sistema que lo reemplace. 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 reemplace, para permitir la afiliación y cotización de trabajadores y trabajadoras cuyos contratos especiales requieran de un</p>	<p>ARTÍCULO 88°. 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</p>	<p>EL ARTÍCULO 88 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</p>

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.

establecidos la presente ley presentarán ante la entidad financiera en la que tengan un producto de depósito, los siguientes documentos:

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.
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.
3. Copia del Registro Único Tributario - RUT del empleador, expedido dentro de los seis (6) meses previos a la postulación.

Parágrafo 1: El acto de postularse implica la aceptación por parte del beneficiario, de las condiciones bajo las cuales se otorga el beneficio.

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 necesarios para su implementación.

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.

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 establecidos en el Estatuto Tributario para las devoluciones improcedentes.

Parágrafo 4: 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

	<p>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.</p> <p>Las entidades financieras encargadas de la dispersión de 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.</p> <p>Parágrafo 5: 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.</p>	
<p>Artículo 89: Prescripción. Modifíquese el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 488. REGLA GENERAL. Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en cinco (5) años, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social o en el presente estatuto. En el evento en que se reclamen derechos emanados de una relación de trabajo, dicho término se contará desde la terminación del contrato. Parágrafo: Las acciones para reclamar el derecho al pago de cotizaciones</p>	<p>ARTÍCULO 89 Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>FISCALIZACIÓN. La fiscalización de los recursos del CREA estará estando a cargo de La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social -UGPP.</p>	<p>EL ARTÍCULO 89 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</p>

<p>y prestaciones de la seguridad social es imprescriptible.</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:</p> <p>ARTÍCULO 151. PRESCRIPCIÓN. Las acciones que emanan de las leyes sociales prescribirán en cinco años. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el empleador, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción, pero solo por un lapso igual. En el evento en que se reclamen derechos emanados de una relación de trabajo, dicho término se contará desde la terminación del contrato.</p>	<p>ARTÍCULO 90°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>DESISTIMIENTO, RESTITUCIÓN, DEVOLUCIÓN Y COMPENSACIÓN DEL BENEFICIO CREA EMPLEO. 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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 2. Restitución. Que corresponde al reintegro, total o parcial, que realiza el beneficiario, como consecuencia de los siguientes hechos: <ol style="list-style-type: none"> a. Habiendo recibido el aporte, se evidencie que, al momento de la postulación, no cumplía con los requisitos. b. Habiendo recibido el aporte, se evidencie que, no se cumplieron las reglas establecidas para 	<p>EL ARTÍCULO 90 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</p>

	<p>la obtención del beneficio.</p> <p>c. Se compruebe que existió falsedad en los documentos presentados para acreditar los requisitos para obtener el beneficio,</p> <p>d. Habiendo recibido el aporte desista voluntariamente del beneficio.</p> <p>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.</p> <p>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 de conformidad o no conformidad de cada ciclo.</p> <p>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.</p>	
--	--	--

<p>Artículo 91. Vigencia. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación.</p>	<p>ARTÍCULO 91°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>VIRTUALIDAD Y MEDIOS ELECTRÓNICOS. 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.</p>	<p>EL ARTÍCULO 91 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</p>
<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 demás normas que sean incompatibles o contrarias a lo dispuesto en esta ley.</p>	<p>ARTÍCULO 92°. 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>Las entidades receptoras de esta información deberán utilizar los datos e información solo para los "fines aquí establecidos y estarán</p>	<p>EL ARTÍCULO 92 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO</p>

	<p>obligadas a adoptar las medidas necesarias para garantizar su seguridad, circulación restringida, confidencialidad y la protección del habeas data.</p>	
	<p>ARTÍCULO 93°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 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 2. Jóvenes menores de 28 años 3. Mujeres 4. Madres cabeza de hogar 5. 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>Parágrafo: En los demás aspectos de este beneficio, se aplicarán las reglas contenidas en el Capítulo anterior.</p>	<p>ARTÍCULO NUEVO</p>

	<p>ARTÍCULO 94. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>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 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 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>ARTÍCULO NUEVO</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 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>	
	<p>ARTÍCULO 95°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>RECONOCIMIENTO DE APRENDIZAJES PREVIOS. 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.</p> <p>Parágrafo: El Ministerio del Trabajo y el Servicio Nacional de Aprendizajes – SENA dentro de los</p>	<p>ARTÍCULO NUEVO</p>

	<p>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 Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.</p>	
	<p>Artículo 96. Definiciones para la modernización del trabajo. 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 permanente o excepcional, total o parcial.</p> <p>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</p>	<p>ARTÍCULO NUEVO</p>

	<p>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>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>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 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 97. 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</p>	<p>ARTÍCULO NUEVO</p>

	<p>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.</p> <ol style="list-style-type: none">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.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.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.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>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 sindicales 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 remuneracióne. El acceso a la formación;f. La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo;g. La protección de la maternidad.h. Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador. <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.</p> <p>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 propios equipos y</p>	
--	---	--

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,

Si el trabajador a distancia no cuenta con los elementos adecuados para realizar sus labores por causa imputable al empleador, este no podrá dejar de reconocérsele la remuneración a que tiene derecho.

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 del mismo, en buen estado, salvo el deterioro natural.

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.

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

	<p>conectividad por un valor equivalente al auxilio de transporte</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, 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 quince (15) días hábiles.</p>	
	<p>Artículo 98 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 Laborales ese lugar o lugares</p>	<p>ARTÍCULO NUEVO</p>
	<p>Artículo 99. 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</p>	<p>ARTÍCULO NUEVO</p>

	<p>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 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>Artículo 100. 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</p>	<p>ARTÍCULO NUEVO</p>

	<p>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 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>	
	<p>Artículo 101. 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 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</p>	<p>ARTÍCULO NUEVO</p>

	<p>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>	
	<p>Artículo 102. 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 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.</p>	ARTÍCULO NUEVO
	<p>Artículo 103. 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.</p>	ARTÍCULO NUEVO
	<p>ARTÍCULO 104. Modifíquese el artículo 485° del Código</p>	ARTÍCULO NUEVO

	<p>Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTICULO 485. AUTORIDADES QUE LOS EJERCITAN. 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.</p> <p>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.”</p>	
	<p>ARTÍCULO 105°. VIGENCIA Y DEROGATORIAS. 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 1° 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.</p>	<p>ARTÍCULO NUEVO.</p>

PLIEGO DE MODIFICACIONES PROYECTO DE LEY 256/2023 CON RESPECTO AL TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE

ARTICULADO RADICADO Proyecto de Ley 256 de 2023 Cámara	TEXTO PROPUESTO PONENCIA	OBSERVACIONES
<p>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</p>	<p>“Por medio de la cual se modifica parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas del ámbito laboral, con el fin de atender las prioridades actuales del mercado laboral”</p>	<p>EL TITULO DEL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL TITULO.</p>
<p>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:</p> <ol style="list-style-type: none"> Promover la creación de nuevos empleos y reducir la informalidad laboral. Proteger a los trabajadores cesantes, tanto del sector formal como informal, con la finalidad de procurar su empleabilidad. Establecer mecanismos tendentes a favorecer el ingreso de los jóvenes al empleo formal. Consagrar incentivos estatales para la generación de nuevos empleos formales y garantizar la estabilidad laboral mediante la protección del empleo. 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. 	<p>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, actualizar el marco legislativo laboral en Colombia y mejorar los beneficios sociales de los trabajadores, en conjunto con la sostenibilidad empresarial.</p>	<p>EL ARTÍCULO 1 DEL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO.</p>

<p>f) Proscribir las prácticas discriminatorias, ofreciendo garantías de estabilidad.</p> <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>		
<p>Artículo 2. Ámbito de aplicación. Las disposiciones contenidas en la presente Ley serán aplicables a las relaciones individuales de trabajo y el 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>ARTÍCULO 2o. Modifíquese el artículo 2° del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 2o. APLICACIÓN TERRITORIAL. El presente Código rige en todo el territorio de la República de Colombia para todos sus habitantes, sin consideración a su nacionalidad. También será aplicable a las relaciones legales y reglamentarias del sector público cuando así se indique expresamente en la Ley</p> <p>Igualmente, se podrá aplicar la legislación laboral colombiana en los vínculos contractuales, siempre que las partes lo pacten, cuando:</p> <p>1. El trabajador presta sus servicios en o desde el exterior, pero la subordinación o dirección del empleador se ejerce desde</p>	<p>EL ARTÍCULO 2 DEL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO.</p>

	<p>Colombia y las partes acordaron que la legislación colombiana es la aplicable.</p> <p>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.</p> <p>3. El trabajador es contratado en Colombia por un empleador local, pero para prestar servicios en el exterior</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 1°: El Sistema de Afiliación Transaccional se 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 2°: Para el registro de empleadores, el Sistema de Afiliación Transaccional será interoperable con la Ventanilla Única Empresarial</p> <p>Parágrafo 3 °. 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 totalidad de los trámites necesarios para la vinculación o</p>	<p>ARTÍCULO 3°. Modifíquese el artículo 3° del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 3°. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y RELACIONES QUE REGULA. 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.</p> <p>Así mismo, las leyes de Trabajo no pueden excluir a las personas en situación de desempleo, quienes 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 trabajadores cesantes (auxilio o seguro de desempleo, servicios al empleo, capacitación permanente para el trabajo, seguridad social, entre otros).</p>	<p>EL ARTÍCULO 3 DEL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO.</p>

<p>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>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>Parágrafo 1°: 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 2°: 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 3°: 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 4°: El Gobierno Nacional por medio del 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</p>	<p>ARTÍCULO 4°. Modifíquese el artículo 5° del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 5°. Definición de Trabajo que regula la Primera Parte del Código.</p> <p>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 conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.</p>	<p>EL ARTÍCULO 4 DEL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO.</p>

<p>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>		
<p>ARTÍCULO 5°. Funcionalidades del Sistema de Afiliación Transaccional. El Sistema de Afiliación Transaccional será un mecanismo ágil de 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. 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. 5. Orientar sobre la liquidación del valor que el empleador deberá 	<p>ARTÍCULO 5°. Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</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. 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.</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 establecido en el inciso primero de este artículo. 2. No obstante, si él término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) periodos iguales o 	<p>EL ARTÍCULO 5 DEL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO.</p>

<p>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 refiere el artículo 108 del Estatuto Tributario.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>3. Para el caso de los contratos de trabajo a término fijo suscritos por deportistas profesionales con clubes oficialmente constituidos de conformidad con las leyes de la República de Colombia, podrán suscribirse estos hasta por cinco (5) años.</p> <p>B. CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE LA 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 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.</p> <p>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</p>	
---	--	--

	<p>adicionando por escrito el acuerdo en que se especifica la nueva obra o labor determinada que regula su duración.</p> <p>Parágrafo: En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador tendrá el derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado, cualquiera que este sea.</p>	
<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 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 9° del Decreto 19 de 2012. 2. Tiempos de respuesta y etapas del procedimiento. 	<p>ARTÍCULO 6°. Modifíquese el artículo 47° del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: 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.</p> <p>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.</p> <p>El trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso de treinta (30) días calendario.</p> <p>Parágrafo1. El término previsto en el último inciso puede ser acordado entre el empleador y el trabajador para que sea inferior a los 30 días exigidos. En cualquier caso, si el aviso para la terminación del contrato por parte del trabajador es intempestivo, el empleador podrá buscar la indemnización de perjuicios a que hubiere lugar causadas por este hecho.</p> <p>Parágrafo 2. El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por causa imputable al empleador, caso en el cual el trabajador podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos</p>	<p>EL ARTÍCULO 6 DEL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO.</p>

	<p>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</p>	
<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>	<p>ARTÍCULO 7°. Modifíquese al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: ARTÍCULO 57. Obligaciones especiales del empleador. Son obligaciones especiales del empleador:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 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. 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. 4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos. 5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos. 6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para el 	<p>EL ARTÍCULO 7 DEL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO.</p>

	<p>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.</p> <p>7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una 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</p>	
--	---	--

	<p>origina por culpa o voluntad del trabajador. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el {empleador} le debe costear su traslado hasta la concurrencia 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</p> <ol style="list-style-type: none">9. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.10. 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, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.11. 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	
--	--	--

	<p>que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236.</p> <p>12. 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.</p> <p>13. Conceder al trabajador una licencia remunerada de hasta 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.</p> <p>Parágrafo. 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.</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</p>	<p>ARTÍCULO 8°. Modifíquese el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 61. TERMINACIÓN DEL CONTRATO.</p>	<p>EL ARTÍCULO 8 DEL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN</p>

<p>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 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 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>2. El contrato de trabajo termina:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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; g) Por sentencia ejecutoriada; h) Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley; i) Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato. <p>3. En indemnización por despido injusto. el caso del literal e) le corresponderá al empleador pagar la totalidad de la indemnización por despido injusto.</p> <p>4. 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.</p> <p>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.</p> <p>Adicionalmente, si se interpusieron recursos en contra de la resolución que autorice o niegue el despido, estos deberán ser resueltos por el Ministerio del Trabajo dentro de los dos (2) meses siguientes a su interposición.</p>	<p>CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO.</p>
--	--	---

<p>Este refuerzo se financiará con cargo a los recursos del Presupuesto General de la 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> <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 tomará como referencia el número de empleados por el que cada empleador hubiera</p>	<p>El incumplimiento de este término hará incurrir a los funcionarios responsables de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario.</p> <p>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.</p> <p>5. Para la terminación del contrato por los modos de terminación aquí señalados, salvo la del literal b) y h), no se requerirá autorización judicial o administrativa previa para terminar los contratos de empleados con fueros o estabilidad laboral reforzada, al tratarse de causales objetivas o que tienen el consentimiento del empleado, lo que desvirtúa motivos discriminatorios en la desvinculación.</p>	
--	--	--

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 subsistemas que le correspondan.

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.

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.

Parágrafo 6. El Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud y 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 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.

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.

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

<p>entre estas y los beneficiarios, según corresponda.</p>		
<p>ARTÍCULO 9°. Beneficio por aumento en la generación de empleo, formalidad y productividad. El DANE tendrá a su cargo el diseño e 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>	<p>ARTÍCULO 9°. Modifíquese el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:</p> <p>A. Por parte del Empleador:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido. 2. 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. 3. 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. 4. 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. 	<p>EL ARTÍCULO 9 DEL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO.</p>

	<ol style="list-style-type: none">5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.6. 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.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.8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.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.10. La sistemática inexecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o	
--	---	--

	<p>curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.</p> <p>13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.</p> <p>14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de vejez o invalidez estando al servicio de la empresa.</p> <p>15. 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 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.</p> <p>16. 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</p>	
--	---	--

	<p>del derecho de asociación o de negociación colectiva.</p> <p>Parágrafo 1: 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.</p> <p>Parágrafo 2: 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 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.</p> <p>Parágrafo 3: 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.</p> <p>Las entidades del sistema facilitarán las solicitudes de los empleadores en estos casos a favor de sus trabajadores.</p> <p>B. Por parte del Trabajador</p> <ol style="list-style-type: none">1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.	
--	---	--

	<ol style="list-style-type: none">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.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.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.5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.7. 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.8. 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.9. 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	
--	---	--

	<p>derechos y facultades del empleador. Tal abuso puede darse, entre otras, en el ejercicio de la facultad subordinante o ius variandi. Al Eliminar lo del trabajador también el del empleador.</p> <p>Parágrafo: 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.</p> <p>Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.</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 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>ARTÍCULO 10°. Modifíquese el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 64. TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA.</p> <p>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.</p> <p>En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa 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</p>	<p>EL ARTÍCULO 10 DEL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO.</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 demostrar, en caso de fiscalización, el respectivo porcentaje de generación de empleos.

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:

A) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a dos (2) SMLMV:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (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

B) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) SMLMV:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) 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;

C) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10) SMLMV:

1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

	<p>2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días 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.”</p>	
<p>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.</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 existe una justa causa o modo de terminación legal:</p> <p>1. 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.</p> <p>Excepto aquellos casos de supuestos fueros sindicales emanados de organizaciones que surgen del abuso del derecho de asociación sindical o de sindicatos</p>	<p>EL ARTÍCULO 11 DEL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO.</p>

	<p>ilegales, quienes por tener un origen ilegal no ostentan fuero alguno.</p> <ol style="list-style-type: none">2. Amparadas por el fuero de estabilidad ocupacional reforzada, entendido este como los trabajadores que 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, de acuerdo con la Ley Estatutaria 1618 de 2013.3. Mujer en estado de embarazo y hasta las dieciocho (18) semanas 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.4. Pre pensionados, 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 semanas cotizadas para acceder a la pensión mínima tampoco estaría cobijado por tal estabilidad.

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).

Parágrafo 1. Para que surta efectos el despido por justa causa de una persona que se encuentre en una de las situaciones mencionadas en los numerales 1, 2 Y 3 se requerirá adicionalmente de una autorización ante la autoridad administrativa o judicial previa que avale la justa causa, así: en el caso del numeral 1 ante el Juez del Trabajo; las de los numerales 2 y 3 ante el Inspector del Trabajo o Juez de Trabajo, según escogencia del solicitante. En estos casos, si el solicitante escogiera autorización previa del Juez de Trabajo, deberá seguirse el trámite del Proceso Especial de Fuero Sindical a que se refieren los artículos 2 y

	<p>siguientes del decreto 204 de 1957 y Capítulo XVI "Procedimiento Especial", Título II "Fuero Sindical", que fue modificado por los artículos 44 a 50 de la Ley 712 de 2001 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social o cualquier norma que lo sustituya o lo modifique.</p> <p>Parágrafo 2. Para la terminación de los contratos de las personas contempladas en los literales 2, 3 y 4 de este artículo, que fueron vinculados conociéndose su condición y si dicha circunstancia fue consignada expresamente en el contrato de trabajo, no se requerirá de la autorización contemplada en este artículo para terminar el contrato de trabajo por cualquier causa. 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 2, 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. En</p>	
--	---	--

	<p>este caso, si el solicitante escogiera autorización previa del Juez de Trabajo, deberá seguirse el trámite del Proceso Especial de Fuero Sindical a que se refieren los artículos 2 y siguientes del decreto 204 de 1957 y Capítulo XVI "Procedimiento Especial", Título II "Fuero Sindical", que fue modificado por los artículos 44 a 50 de la Ley 712 de 2001 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social o cualquier norma que lo sustituya o lo modifique.</p> <p>Parágrafo 4. Tampoco se requerirá autorización en ningún caso para terminaciones de los contratos de trabajo por causales objetivas, tales como el 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.</p>	
<p>Artículo 12. Creación. Créese el programa de formación permanente a cargo del Ministerio de 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</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</p>	<p>EL ARTÍCULO 12 DEL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO.</p>

<p>podrán, en el marco de su autonomía, crear o ajustar los programas de formación ofrecidos para suplir según las necesidades del sector empresarial. 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 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>	<p>suscritos con sus empleados, con la aquiescencia de estos.</p>	
<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 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</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 y por escrito del trabajador o trabajadores a transferir al nuevo empleador, así como también deben concurrir las voluntades de los empleadores.</p>	<p>EL ARTÍCULO 13 DEL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO.</p>

<p>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 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 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>		
<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</p>	<p>ARTÍCULO 14°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo</p> <p>SOLIDARIDAD. El antiguo y nuevo empleador responden solidariamente por las obligaciones que a la fecha de la</p>	<p>EL ARTÍCULO 14 DEL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE</p>

<p>programa de formación permanente, Esta ruta se diseñará con el apoyo de los representantes de los empleadores y trabajadores, a partir del 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>	<p>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.</p> <p>Parágrafo: En todo caso, en materia de responsabilidad, aplicarán disposiciones atinentes a la sustitución patronal.</p>	<p>REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO.</p>
<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 entidad, en los que no se requiera experiencia.</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> <ol style="list-style-type: none"> 1. Comunicación formal de la apertura del proceso a la persona a quien se endilguen las conductas, a través de la citación a descargos. 2. La formulación de los cargos. 3. El traslado al trabajador de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados. 4. La indicación de un término durante el cual el 	<p>EL ARTÍCULO 15 DEL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO.</p>

	<p>acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.</p> <ol style="list-style-type: none">5. El pronunciamiento definitivo mediante un acto motivado.6. La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron.7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.8. Dicha impugnación suspende la aplicación de la decisión y se concederá en el efecto suspensivo. <p>Parágrafo 1: La omisión de este procedimiento implica el levantamiento de la sanción disciplinaria impuesta, si fuere la suspensión del contrato de trabajo el pago de los días suspendidos y si fuere multa la devolución de lo pagado por el trabajador. De igual forma, ante la omisión de este procedimiento, no quedará registro alguno en el historial del trabajador de la sanción</p> <p>Parágrafo 2: 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.</p> <p>Parágrafo 3: 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.</p>	
--	--	--

	<p>Parágrafo 4: En caso de que el trabajador falte a los descargos sin justa causa o bien no se pronuncie de los cargos en el término que le concede el empleador, queda habilitado el empleador para tomar la decisión.</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>Parágrafo 6. Las empresas que en el momento de comisión de la supuesta falta disciplinaria cuenten con un registro de menos de treinta (30) trabajadores reportados en la Planilla Integral de Liquidación de Aportes a Seguridad Social – PILA- del mes inmediatamente anterior, aplicarán el siguiente procedimiento disciplinario:</p> <p>Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador debe de dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado como la dos (2) representantes del sindicado a que éste pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.</p>	
<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</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 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</p>	<p>EL ARTÍCULO 16 DEL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO.</p>

<p>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 evaluación y las decisiones serán públicas.</p>	<p>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.</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 cual se reconoce el Seguro Integral de Promoción del Empleo y Protección al Trabajador Cesante.</p>	<p>ARTÍCULO 17°. Modifíquese el artículo 138 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTICULO 138. LUGAR Y TIEMPO DE PAGO.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 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. 2. 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. 3. Los costos de transferencia, consignación y/o traslado de los recursos, si existiesen, serán asumidos íntegramente por el empleador. 4. Queda prohibido y se tiene por no hecho, el pago que se haga en dinero efectivo en expendios de mercancías, alimentos o de 	<p>EL ARTÍCULO 17 DEL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO.</p>

	<p>bebidas alcohólicas, a no ser que se trate de trabajadores del establecimiento en donde se hace el pago.</p> <p>5. 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.</p>	
<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 	<p>ARTÍCULO 18°. Modifíquese el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 77. EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES. Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 60 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 término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más. <p>Parágrafo 1: Las empresas usuarias no podrán celebrar contratos con las empresas de servicios temporales para la</p>	<p>EL ARTÍCULO 18 DEL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO.</p>

<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 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>	<p>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 trabajadores en misión y a la empresa de servicios temporales como una simple intermediaria.”</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 	<p>ARTÍCULO 19°. Modifíquese el artículo 79 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 79. IGUALDAD DE DERECHOS. 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</p>	<p>EL ARTÍCULO 19 DEL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO.</p>

<p>categoría a y b del Sistema de Subsidio Familiar, por hasta 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 del 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>	<p>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.”</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 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</p>	<p>ARTÍCULO 20°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>LÍMITES AL USO DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. No podrán celebrarse contratos de prestación de servicios ni cualquier tipo de contrato civil o mercantil con personas naturales para realizar actividades subordinadas en empresas privadas.</p> <p>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.</p>	<p>EL ARTÍCULO 20 DEL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO.</p>

<p>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> <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>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.</p> <p>Parágrafo 1. Para efectos de dar claridad en la determinación de la existencia del contrato de trabajo deben analizarse alguno de los siguientes indicios en cada caso en particular, de manera razonable con todas las características y realidad fáctica en que se desarrolla la relación laboral:</p> <ul style="list-style-type: none">a) El hecho de que el trabajo se realice según las instrucciones y bajo el control de otra personab) Que el mismo implique la integración del contratista en la organización de la empresac) Que sea efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona;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 trabajoe) Que el trabajo tenga cierta duración y continuidad, o requiera la disponibilidad del contratista;f) Que implique el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo;g) El hecho de que se pague una remuneración periódica; que dicha remuneración constituya la única o la principal fuente de ingresos del contratista; que se incluyan pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros;	
---	--	--

	<p>h) Que se reconozcan derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales;</p> <p>i) Que la parte que solicita el trabajo pague los viajes del contratista para ejecutar su trabajo;</p> <p>j) El hecho de que no existan riesgos financieros para el contratista.</p> <p>k) Quienes prestan servicio doméstico o de conductores en el hogar.</p> <p>Parágrafo 2. El Ministerio de Trabajo atenderá 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 como el de servicio doméstico o trabajo en el campo.</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 desarrollar la ruta hacia la búsqueda de empleo. 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>ARTÍCULO 21°. Modifíquese el artículo 30, de la Ley 789 de 2002, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 30°. 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 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</p>	<p>EL ARTÍCULO 21 DEL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO.</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 Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante, durante seis (6) meses continuos o discontinuos en los últimos tres años.

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.

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, oficio o experticia en los niveles señalados en el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC).

sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

1. La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el presente artículo
2. La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje
3. La formación se recibe a título estrictamente personal
4. El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

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.

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.

Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:

- a) 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

	<p>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>b) 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>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 la 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</p>	
--	---	--

	<p>asistenciales de los empleados dependientes en este riesgo.</p> <p>Parágrafo 1: Para los departamentos de Amazonas, Guainía, Vichada, Vaupés, Choco y Guaviare, el Gobierno incluirá una partida adicional en el Presupuesto General de la nación que transferir con destino al reconocimiento del pago de los contratos de aprendizaje.</p> <p>Parágrafo 2: 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.</p> <p>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.</p> <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> <ul style="list-style-type: none">a) Vincular estrechamente la oferta de capacitación con las necesidades de las empresasb) 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	
--	---	--

	<p>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</p> <p>c) Recoger las necesidades del sector productivo, que sirvan como sustento para ajustar y/o crear los contenidos formativos</p> <p>d) Que las entidades educativas emitan certificaciones claras sobre las competencias del aprendiz una vez obtiene su título.</p> <p>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.</p> <p>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.”</p>	
<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 reglamente en un plazo máximo de 1 año a partir de la vigencia de entrada de esta ley. Las solicitudes se deberán verificar,</p>	<p>ARTÍCULO 22°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>CREACIÓN DEL INCENTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES - ICAP. 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.</p> <p>Parágrafo 1: El presente Incentivo estará vigente siempre y cuando la tasa de desempleo juvenil sea de dos dígitos de acuerdo con lo reportado por el</p>	<p>EL ARTÍCULO 22 DEL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO.</p>

<p>dentro de los quince (15) días hábiles 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 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>Departamento Nacional de Estadística – DANE en el último trimestre móvil.</p> <p>Parágrafo 2: 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.</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>ARTÍCULO 23*. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>BENEFICIARIOS DEL INCENTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES – ICAP. Podrán ser beneficiarios de este incentivo las personas naturales, jurídicas, consorcios, uniones temporales y</p>	<p>EL ARTÍCULO 23 DEL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO.</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 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. 4. Descartar o no culminar el proceso de formación para adecuar sus competencias básicas y laborales específicas, al cual se haya inscrito. 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. 6. Ser acreedor o destinatario de cualquiera otro beneficio o subsidio del Estado, por el tiempo en que dure. 	<p>patrimonios autónomos que cumplan con los siguientes requisitos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se encuentren legalmente constituidas en Colombia de conformidad con las leyes de la República de Colombia. 2. Cuenten con una inscripción en el registro mercantil, para los casos que aplique. <p>No deberán cumplir con el requisito establecido en el presente numeral:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) 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. b) Las personas naturales y jurídicas titulares de la licencia de funcionamiento de establecimientos educativos no oficiales de la educación formal. 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 	
---	---	--

<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 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.</p>	<p>de establecimientos que cumplan con este requisito.</p> <p>c) Los consorcios y las uniones temporales, así como las entidades públicas. En su lugar, deberán aportar copia del Registro Único Tributario.</p> <p>d) 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.</p> <p>3. No hayan estado obligadas, en los términos del artículo 28 de la presente Ley, a restituir el aporte estatal.</p> <p>Los beneficiarios deberán contar con un producto de depósito en entidades vigiladas por la Superintendencia Financiera de Colombia o por la Superintendencia de Economía Solidaria, que tengan autorizado el ofrecimiento de productos de depósito.</p> <p>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.</p> <p>La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP, dentro de las labores de fiscalización que adelante durante los tres años siguientes al pago del incentivo ICAP, podrá verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en esta ley de</p>	
---	--	--

	<p>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.</p> <p>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 jurídicas que conformen dichos consorcios y uniones temporales.</p> <p>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.</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</p>	<p>ARTÍCULO 24°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>CUANTÍA DEL INCENTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES -ICAP. La cuantía del Incentivo para la Contratación de Aprendices -ICAP- corresponderá a:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Las micro y pequeñas empresas con menos de quince (15) 	<p>EL TEXTO PROPUESTO DEL ARTÍCULO 24 DEL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA EN EL ARTÍCULO 96.</p> <p>Y EL ARTÍCULO 24 DE LA PONENCIA ES EL PROPUESTO EN EL PRESENTE PLIEGO DE MODIFICACIONES.</p>

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 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.

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.

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

trabajadores y que no estén obligadas a contratar aprendices en los términos de los artículos 32 y 33 de la Ley 789 de 2002, 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.

2. 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.

Parágrafo 1: En caso de terminación del contrato de 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.

Parágrafo 2: 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

<p>que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo.</p> <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 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>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.”</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 mínimas para la prestación del servicio, el empleador</p>	<p>ARTÍCULO 25°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN PARA LA OBTENCIÓN DEL INCENTIVO 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>EL TEXTO PROPUESTO DEL ARTÍCULO 25 DEL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA EN EL ARTÍCULO 97.</p> <p>Y EL ARTÍCULO 25 DE LA PONENCIA ES EL PROPUESTO EN EL PRESENTE PLIEGO DE MODIFICACIONES.</p>

<p>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> <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> <p>a) El derecho de los trabajadores a distancia a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades;</p> <p>b) La protección de la discriminación en el empleo;</p> <p>c) La protección en materia de Seguridad Social Integral;</p> <p>d) La remuneración;</p> <p>f) El acceso a la formación;</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 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. 2. 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. 3. 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. <p>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.</p> <p>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 que el beneficiario no se ha postulado para el</p>	
---	---	--

<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 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 del mismo, en buen estado, salvo el deterioro natural.</p>	<p>mismo aporte mensual ante otras entidades bancarias ni para el mismo aprendiz.</p> <p>Parágrafo 1: 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.</p> <p>Parágrafo 2: 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 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.</p> <p>Parágrafo 3: 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</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 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> <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</p>	<p>incentivo, 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 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.</p> <p>Parágrafo 4: 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 los potenciales beneficiarios al momento de su postulación.</p> <p>Parágrafo 5: 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.</p> <p>Parágrafo 6: 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.”</p>	
--	--	--

<p>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 la entidad o empresa que limite el uso de herramientas propias.</p>		
<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 Laborales ese lugar o lugares.</p>	<p>ARTÍCULO 26°. Adiciónese el presente artículo al Código Sustantivo del Trabajo: PAGO MENSUAL DEL INCENTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES – ICAP. El aporte estatal del Incentivo para la Contratación de Aprendices – ICAP será pagado de manera mensual a aquellos beneficiarios que cumplan con los requisitos y procedimientos de la presente ley.”</p>	<p>EL TEXTO PROPUESTO DEL ARTÍCULO 26 DEL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA EN EL ARTÍCULO 98.</p> <p>Y EL ARTÍCULO 26 DE LA PONENCIA ES EL PROPUESTO EN EL PRESENTE PLIEGO DE MODIFICACIONES.</p>
<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</p>	<p>ARTÍCULO 27°. Adiciónese el presente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>SUSCRIPCIÓN DE CONTRATOS. 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.</p>	<p>EL TEXTO PROPUESTO DEL ARTÍCULO 27 DEL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA EN EL ARTÍCULO 99.</p> <p>Y EL ARTÍCULO 27 DE LA PONENCIA ES EL PROPUESTO EN EL PRESENTE PLIEGO DE MODIFICACIONES.</p>

<p>peligros a los que se encuentra expuesto 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 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>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 trabajador, si obedece a un interés suyo.</p>	<p>ARTÍCULO 28°. Adiciónese el presente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>OBLIGACIÓN DE RESTITUCIÓN DEL INCENTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES – ICAP. 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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El mismo no haya sido utilizado para el pago de los apoyos de sostenimiento de los aprendices. 2. Habiendo recibido el aporte, se evidencie que, al momento de la 	<p>EL TEXTO PROPUESTO DEL ARTÍCULO 28 DEL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA EN EL ARTÍCULO 100.</p> <p>Y EL ARTÍCULO 28 DE LA PONENCIA ES EL PROPUESTO EN EL PRESENTE PLIEGO DE MODIFICACIONES.</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.

postulación, no cumplía con los requisitos establecidos en la presente Ley.

3. 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 contradiciendo el contenido de los mismos.
4. 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.
5. 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.

Parágrafo: El Ministerio de Hacienda y Crédito Público establecerá, a través de resolución, el proceso de 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.”

<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 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>	<p>ARTÍCULO 29°. Adiciónese el presente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>RETENCIÓN EN LA FUENTE. 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.”</p>	<p>EL TEXTO PROPUESTO DEL ARTÍCULO 29 DEL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA EN EL ARTÍCULO 101.</p> <p>Y EL ARTÍCULO 29 DE LA PONENCIA ES EL PROPUESTO EN EL PRESENTE PLIEGO DE MODIFICACIONES.</p>
<p>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 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.</p>	<p>ARTÍCULO 30°. Adiciónese el presente 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>	<p>EL TEXTO PROPUESTO DEL ARTÍCULO 30 DEL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA EN EL ARTÍCULO 102.</p> <p>Y EL ARTÍCULO 30 DE LA PONENCIA ES EL PROPUESTO EN EL PRESENTE PLIEGO DE MODIFICACIONES.</p>
<p>Artículo 31. Vinculación sectores especialmente protegidos. Los empleadores que hagan uso del trabajo a</p>	<p>ARTÍCULO 31°. Adiciónese el presente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p>	<p>EL TEXTO PROPUESTO DEL ARTÍCULO 33 DEL PROYECTO DE LEY 256 DE</p>

<p>distancia deberán promover la vinculación de jóvenes, mujeres, trabajadores y trabajadoras que sean pertenecientes a grupos étnicos y/o personas con discapacidad.</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 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>	<p>2023 SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA EN EL ARTÍCULO 103.</p> <p>Y EL ARTÍCULO 31 DE LA PONENCIA ES EL PROPUESTO EN EL PRESENTE PLIEGO DE MODIFICACIONES.</p>
<p>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 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>	<p>ARTÍCULO 32°. Modifíquese el artículo 158 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 158. JORNADA ORDINARIA. La jornada ordinaria es la que convengan las partes, o a falta de convenio, la máxima legal.</p> <p>Para efectos de la determinación del valor de la hora en un sueldo mensual el favor divisorio será de 210 a partir del 15 de julio del año 2026.</p> <p>En el evento en que el empleador decida acogerse de manera anticipada a la reducción de la jornada laboral prevista en la ley 2101 de 2021, el factor divisorio será el vigente al año correspondiente.</p> <p>Parágrafo transitorio. En virtud de la implementación de la ley 2101 de 2021, el factor divisorio será:</p> <p>A partir del 15 de julio del año 2023 y hasta el 14 de julio del año 2024, la jornada máxima legal sea de 47 horas semanales y el factor divisorio será 235.</p> <p>A partir del 15 de julio del año 2024 y hasta el 14 de julio del año 2025, la jornada máxima legal sea de 46 horas semanales, el factor divisorio será de 230.</p> <p>A partir del 15 de julio del año 2025 y hasta el 14 de julio del año 2026, la jornada máxima legal sea de 44 horas semanales, el factor divisorio será 220.</p>	<p>EL ARTÍCULO 32 DEL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO.</p>

	<p>A partir del 15 de julio del año 2026, la jornada máxima legal sea de 42 horas semanales o menos, el factor divisorio será 210.</p>	
<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>	<p>ARTÍCULO 33°. Adiciónese un párrafo transitorio al artículo 146 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTICULO 146. FACTORES PARA FIJARLO.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Para fijar el salario mínimo deben tomarse en cuenta el costo de la vida, las modalidades del trabajo, la capacidad económica de las empresas y {empleadores} y las condiciones de cada región y actividad. 2. Para los trabajadores del campo el salario mínimo debe fijarse tomando en cuenta las facilidades que el empleador proporciona a sus trabajadores, en lo que se refiere a habitación, cultivos, combustibles y circunstancias análogas que disminuyen el costo de la vida. 3. Las circunstancias de que algunos de los {empleadores} puedan estar obligados a suministrar a sus trabajadores alimentación y alojamiento, también debe tomarse en cuenta para la fijación del salario mínimo. <p>Parágrafo transitorio: En consideración de la reducción de la jornada laboral se podrá tener en cuenta el incremento del valor de la hora del salario.</p>	<p>EL ARTÍCULO 33 DEL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO.</p>
<p>Artículo 34. Implementación, promoción y evaluación. 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</p>	<p>ARTÍCULO 34°. Modifíquese el artículo 159 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 159. TRABAJO SUPLEMENTARIO. Trabajo</p>	<p>EL ARTÍCULO 34 DEL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE</p>

<p>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>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 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>suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso de la máxima legal.</p> <p>Parágrafo 1. 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.</p> <p>Parágrafo 2. Si el empleador no pagare al empleado en el ciclo siguiente de nómina, el trabajo suplementario causado, salvo los casos por retención autorizados por la ley o convenios por las partes, el empleador deberá cancelar al asalariado a título de indemnización el valor doblado de dicho trabajo suplementario, lo anterior, sin perjuicio de las sanciones administrativas, indemnización moratoria u otras a que haya lugar legalmente.</p>	<p>REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO.</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>		
<p>Artículo 35. Enfoque de género. En el marco de la Política Pública de Fomento al Trabajo a Distancia, el Ministerio de Trabajo 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>ARTÍCULO 35°. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así.</p> <p>ARTÍCULO 161. DURACIÓN.</p> <p>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.</p> <p>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 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> <ol style="list-style-type: none"> 1. 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. 2. La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas: 	<p>EL ARTÍCULO 35 DEL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO.</p>

	<p>a) 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.</p> <p>b) Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 10:00 de la noche.</p> <p>c) Esta restricción al trabajo nocturno no aplicará para actividades de tipo artístico, cultural y deportivo.</p> <p>3. 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 derecho a un día de descanso remunerado.</p> <p>4. 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>	
--	---	--

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.

5. 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.
6. 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 descanso. Esta ampliación no constituye tiempo suplementario o de horas extras.

Parágrafo 1: El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución

	<p>de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.</p> <p>Parágrafo 2: 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, 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 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.</p> <p>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.</p> <p>Parágrafo 3: 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.</p> <p>El Gobierno Nacional, en un término no mayor a seis (6) meses de la entrada en vigencia de la presente ley, deberá reglamentar el pago de los aportes al</p>
--	---

	<p>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 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 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>ARTÍCULO 36°. Modifíquese el artículo “límite de trabajo suplementario” entre los artículos 167 y 168 del código sustantivo del trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 167A. LIMITE DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO. <Artículo adicionado por el artículo 22 de la Ley 50 de 1990>. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdos entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.</p> <p>Parágrafo 1. 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</p>	<p>EL ARTÍCULO 36 DEL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO.</p>

	<p>suplementario por el término de seis (6) meses, sin perjuicio de las otras sanciones que disponga la ley.</p> <p>Parágrafo 2. El empleador deberá contar con un documento expedido por su Médico especialista en Medicina Laboral, Ocupacional o de Seguridad y Salud en el Trabajo o la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) 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.</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 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>ARTÍCULO 37°. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 179. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 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. 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. 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>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</p>	<p>EL ARTÍCULO 37 DEL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO.</p>

	<p>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>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 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 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</p>	<p>ARTÍCULO 38°. Modifíquese el artículo 170 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 170. SALARIO PROMEDIO GARANTIZADO. 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 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.</p> <p>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.</p>	<p>EL ARTÍCULO 38 DEL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO.</p>

<p>empleador la carga de desvirtuar esta presunción.</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 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 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>ARTÍCULO 39°. Modifíquese el artículo 130 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 130. VIÁTICOS. 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.</p> <p>Tampoco se tendrán en cuenta en la contabilización del cuarenta por ciento (40%) que consagra la ley 1393 de 2010.</p> <p>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.</p>	<p>EL ARTÍCULO 39 DEL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO.</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 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>		
<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</p>	<p>ARTÍCULO 40°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>LIQUIDACIÓN MENSUAL DE PRESTACIONES SOCIALES. El trabajador podrá acordar por escrito con el empleador que sus prestaciones sociales: cesantías (8.33%), primas de servicios (8.33%) y otras prestaciones</p>	<p>EL ARTÍCULO 40 DEL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO.</p>

<p>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 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>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.</p> <p>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.”</p> <p>Parágrafo. El pago de las cesantías directamente al trabajador solamente procederá en los siguientes casos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Trabajadores del campo. 2. Trabajadores quienes devenguen menos de 1 SMLMV. 3. Trabajadores de empresas con hasta veinte (20) trabajadores. <p>En todos los demás casos, el empleador deberá consignar las cesantías mensualmente a la Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías o la entidad que corresponda.</p> <p>Parágrafo. Esta norma no aplica para trabajadores que devenguen más de 3 SMLMV, a quienes se le deberá pagar las cesantías conforme lo establece la Ley 50 de 1990</p>	
<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 Comprimida. Las partes podrán acordar</p>	<p>ARTÍCULO 41°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>Pagos laborales no constitutivos de salario. Para efectos de la determinación del cuarenta por ciento (40%) que</p>	<p>EL ARTÍCULO 41 DEL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE</p>

<p>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>	<p>consagra el artículo 30° de 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.</p>	<p>REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO.</p>
<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>ARTÍCULO 42°. Modifíquese el artículo 351 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 351. PUBLICACIÓN. 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.</p>	<p>EL ARTÍCULO 42 DEL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO.</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 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</p>	<p>ARTÍCULO 43°. Modifíquese el artículo 212 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTICULO 212. PAGO DE LA LIQUIDACIÓN FINAL DE ACREENCIAS LABORALES EN CASO DE MUERTE DEL TRABAJADOR.</p> <p>1. 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 nombre,</p>	<p>EL ARTÍCULO 43 DEL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO.</p>

<p>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 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 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>identificación, datos generales de localización y el porcentaje en que se beneficiará cada persona.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. El trabajador podrá modificar los beneficiarios y los porcentajes de distribución en cualquier tiempo. 3. 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. <p>En caso de que posteriormente aparecieran otros beneficiarios, aquellos que hubieran recibido el valor de la prestación están obligados a satisfacer a los nuevos beneficiarios las cuotas que les correspondan.</p> <p>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 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.</p> <p>La superintendencia financiera de Colombia regulará en un plazo no mayor de seis meses desde la promulgación de la presente ley el procedimiento referido para el último inciso del presente artículo.</p>	
<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</p>	<p>ARTÍCULO 44°. Modifíquese el artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTICULO 230. SUMINISTRO DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR.</p>	<p>EL ARTÍCULO 44 DEL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE</p>

<p>de dicha vinculación a la ARL a la cual se encuentre afiliado. Para estos efectos, el Ministerio de Trabajo implementará un formulario único.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 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 hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes. 2. 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. 3. 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 vigente a la fecha de pago. 4. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador. 	<p>REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO.</p>
<p>Artículo 45. Vinculación de extranjeros. Cuando se 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</p>	<p>ARTÍCULO 45°. Modifíquese el artículo 232 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTICULO 232. FECHA DE ENTREGA.</p> <p>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</p>	<p>EL ARTÍCULO 45 DEL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO.</p>

<p>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>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.</p> <p>Con todo, el empleador puede hacer entrega de las dotaciones correspondientes a todo el año calendario en una sola entrega siempre que se cubra las entregas legalmente previstas para ese periodo.</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>ARTÍCULO 46°. Modifíquese el artículo 233 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTICULO 233. USO DEL CALZADO Y VESTIDO DE LABOR. 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.</p> <p>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.</p>	<p>EL ARTÍCULO 46 DEL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO.</p>
<p>Artículo 47. Transcripción de incapacidades. El trabajador deberá transcribir las incapacidades relacionadas con su estado de salud y presentarlas oportunamente al empleador para el reconocimiento del auxilio de incapacidad.</p>	<p>ARTÍCULO 47°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>UNIDAD DE TRABAJO ESPECIAL. 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</p>	<p>EL ARTÍCULO 47 DEL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO.</p>

	<p>ser aprovechada únicamente por los trabajadores, contratistas y 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.</p> <p>Parágrafo 1: 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.</p> <p>Parágrafo 2: 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.</p> <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>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</p>	<p>ARTÍCULO 48°. 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</p>	<p>EL ARTÍCULO 48 DEL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO.</p>

<p>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 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>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>	<p>dependiente e independiente no perderá su calidad de beneficiario del régimen subsidiado por las cotizaciones efectuadas a través de las UTE.”</p>	
--	---	--

<p>a. Unidad de tiempo: La que convengan las partes</p> <p>b. Por obra o tarea: es decir de acuerdo con parámetros específicos de ejecución de actividades.</p> <p>c. A destajo: es decir de acuerdo con factores de producción.</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>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 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</p>	<p>ARTÍCULO 49°. 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</p>	<p>EL ARTÍCULO 49 DEL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO.</p>

<p>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 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 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>trabajadores 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.</p> <p>Parágrafo 4: Para efectos de los aportes a pensión, el contratante podrá hacer los respectivos descuentos legales al trabajador dependiente e independiente, sin requerir autorización alguna.</p> <p>Parágrafo 5: El contratante está obligado a entregar la constancia de los respectivos aportes realizados al trabajador dependiente o independiente.</p> <p>Parágrafo 6: 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 facilidad para dichos pagos a los contratantes.”</p>	
<p>Artículo 50. Unidad Negocial. La negociación colectiva deberá adelantarse a través de un pliego de peticiones</p>	<p>ARTÍCULO 50°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p>	<p>EL ARTÍCULO 50 DEL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA</p>

<p>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>DEL COMPONENTE DE RIESGOS LABORALES. 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.”</p>	<p>PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO.</p>
<p>Artículo 51. Prohibiciones.</p> <p>Está prohibido a los sindicatos:</p> <p>a) Retirar sistemáticamente el pliego de peticiones o 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>ARTÍCULO 51°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>DEL VALOR DEL APOORTE A LA UTE. Para efectos del valor que deberá ser aportado a la UTE, se deberán tener en cuenta los siguientes porcentajes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Para los contratos de trabajo o 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. 2. 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. 	<p>EL ARTÍCULO 51 DEL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO.</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</p>	<p>Artículo 52. Sistema de Afiliación Transaccional y Ventanilla Única para Trámites Laborales. Los Ministerios del Trabajo y de la Salud y Protección Social dentro de los doce (12) meses de entrada</p>	<p>EL ARTÍCULO 52 DEL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 NO SE ACOGE EN LA PRESENTE PONENCIA, EN CONSECUENCIA, SE</p>

<p>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 2022 que le sean incompatibles o contrarias y cuyo contenido no haya sido íntegramente regulado por la presente Ley.</p>	<p>en vigencia la presente ley tendrán la obligación de diseñar el Sistema de Afiliación Transaccional que 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 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 Ministerio del Trabajo 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 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>PROPONE LA SIGUIENTE REDACCIÓN PARA EL ARTÍCULO.</p>
	<p>Artículo 53. 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</p>	<p>ARTICULO NUEVO</p>

	<p>canales telefónicos, electrónicos y/o físicos que el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social y el Ministerio dispongan para tal efecto.</p> <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 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>	
	<p>Artículo 54. Funcionalidades del Sistema de Afiliación Transaccional. El</p>	<p>ARTICULO NUEVO</p>

	<p>Sistema de Afiliación Transaccional será un mecanismo ágil de 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.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.5. Orientar sobre la liquidación del valor que el empleador deberá pagar por concepto de salario, auxilio de transporte y factor prestacional.6. Informar a los trabajadores sobre los derechos y beneficios con los que cuentan en su condición de trabajadores formales. <p>Parágrafo: El Gobierno nacional reglamentará la aplicación del Sistema de Afiliación Transaccional para contratos de</p>	
--	---	--

	<p>prestación de servicios y sus respectivos contratantes, a efectos de la verificación a la que se refiere el artículo 108 del Estatuto Tributario.</p>	
	<p>Artículo 55. 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 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 9° del Decreto 19 de 2012. 2. Tiempos de respuesta y etapas del procedimiento. 	<p>ARTICULO NUEVO</p>
	<p>ARTÍCULO 56°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>DEFINICIONES.</p>	<p>ARTICULO NUEVO</p>

	<p>Para efectos de la presente ley, se adoptarán las siguientes definiciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 2. Empresas de plataformas digitales de reparto: Son personas naturales o jurídicas que operan y administran plataformas digitales de reparto. 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. 4. Usuario: son personas naturales o jurídicas que acceden a servicios de reparto mediante plataformas digitales de reparto. 	
	<p>ARTÍCULO 57°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>MODALIDADES DE TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO.</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</p>	<p>ARTICULO NUEVO</p>

	<p>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 a la que tenga acceso el trabajador o trabajadora.</p> <p>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>	
	<p>ARTÍCULO 58°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>REGISTRO DE INFORMACIÓN.</p> <p>Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán crear un mecanismo de reconocimiento de identidad plena que permita individualizar al trabajador digital</p>	<p>ARTICULO NUEVO</p>

	<p>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.</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 59°: Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>SEGURIDAD SOCIAL Y RIESGOS LABORALES.</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</p>	<p>ARTICULO NUEVO</p>

	<p>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. 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.</p> <p>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.</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</p>	
--	--	--

	<p>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>ARTÍCULO 60°: Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>SISTEMA DE REGISTRO DE INSCRIPCIÓN DE 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>	<p>ARTICULO NUEVO</p>
	<p>ARTÍCULO 61°: Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>TRANSPARENCIA Y UTILIZACIÓN DE LOS SISTEMAS AUTOMATIZADOS DE SUPERVISIÓN Y TOMA DE DECISIONES.</p> <p><i>Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar a los</i></p>	<p>ARTICULO NUEVO</p>

	<p><i>trabajadores y trabajadoras digitales sobre:</i></p> <ul style="list-style-type: none">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;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 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>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 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,</p>	
--	---	--

	<p>inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo.</p>	
	<p>ARTÍCULO 62°: Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>SUPERVISIÓN HUMANA DE LOS SISTEMAS AUTOMATIZADOS.</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 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>ARTICULO NUEVO</p>
	<p>ARTÍCULO 63°: Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>Las disposiciones contenidas en este Título comenzarán a regir doce (12) meses después de que el Gobierno</p>	<p>ARTICULO NUEVO</p>

	<p>Nacional cumpla con las obligaciones de reglamentación e implementación señaladas en el presente Título.</p>	
	<p>ARTÍCULO 64°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>SUBSIDIO POR DESEMPLEO. 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.</p>	<p>ARTICULO NUEVO</p>
	<p>ARTÍCULO 65°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>OBJETO DEL SUBSIDIO DE DESEMPLEO. 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 se encuentren cesantes, por alguna de las siguientes causales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Despido sin justa causa 2. Por expiración del plazo fijo pactado del contrato de trabajo 3. 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 4. Trabajadores cuyo contrato haya finalizado con la justa causa prevista en el numeral 15, literal A, artículo 62 del presente código. <p>Esta prestación es compatible con los beneficios de pago de la cotización al Sistema de Seguridad Social en Salud y</p>	<p>ARTICULO NUEVO</p>

	<p>Pensiones, así como al subsidio familiar establecidos en el Mecanismo de Protección al Cesante y estará a cargo del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC) y administrada por las Cajas de Compensación.</p> <p>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.</p> <p>Parágrafo. 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.</p>	
	<p>ARTÍCULO 66°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>TÉRMINO DEL SUBSIDIO. 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.</p> <p>Los beneficiarios que hayan agotado, de modo continuo o discontinuo, el término máximo de 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.</p>	<p>ARTICULO NUEVO</p>

	<p>ARTÍCULO 67°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>MONTO DEL SUBSIDIO. 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> <ul style="list-style-type: none">a) Por el primer mes de devengo subsidio, un treinta y tres por ciento (33%) sobre el promedio antes descrito.b) Por el segundo mes de devengo del subsidio, el veintiocho punto cinco por ciento (28,5%) sobre el promedio antes descrito.c) Por el tercer mes de devengo del subsidio, el veinticinco por ciento (25%) sobre el promedio antes descrito.d) Por el cuarto mes de devengo del subsidio, el veintidós punto cinco por ciento (22,5%) sobre el promedio antes descrito.e) Por el quinto mes de devengo del subsidio, el veintiuno por ciento (21%) sobre el promedio antes descrito.f) Por el sexto mes de devengo del subsidio, el veinte por ciento (20%) del promedio antes descrito. <p>Parágrafo. En todo caso, el monto del subsidio 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.</p>	<p>ARTICULO NUEVO</p>
--	--	------------------------------

	<p>ARTÍCULO 68°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>REQUISITOS. Para tener derecho al subsidio por desempleo los empleados deberán reunir los siguientes requisitos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Estar cesante de conformidad con alguna causal prevista en el artículo anterior 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. 3. Registrarse y cumplir todas las obligaciones impuestas por el Servicio Público de Empleo. 	<p>ARTICULO NUEVO</p>
	<p>ARTÍCULO 69°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>EXCLUSIONES. No tendrán derecho al subsidio por desempleo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 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. b) Los despedidos con justa causa, a excepción del previsto en el numeral 15, literal A, del artículo 62 del presente código. c) Aquellos trabajadores que presentaron renuncia a su contrato de trabajo. 	<p>ARTICULO NUEVO</p>

	<p>d) Los socios y/o accionistas de empresa, que reciban ingresos por utilidades o por cualquier otro concepto de la sociedad.</p> <p>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.</p> <p>Parágrafo. En caso de recibir ingresos inferiores al monto de la prestación, se abonará la diferencia como subsidio de desempleo al trabajador beneficiario.</p>	
	<p>ARTÍCULO 70°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>PLAZO PARA REALIZAR LA SOLICITUD. 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.</p> <p>Para realizar dicha solicitud, deberán presentarse los siguientes documentos ante la respectiva Caja de Compensación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Formulario de solicitud de subsidio de desempleo. 2. Copia de la Cédula de Ciudadanía. 3. Carta de terminación del contrato de trabajo. <p>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.”</p>	<p>ARTICULO NUEVO</p>
	<p>ARTÍCULO 71°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p>	<p>ARTICULO NUEVO</p>

	<p>OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. Son obligaciones del empleador:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 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; b) 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. c) Comunicar la contratación de trabajadores a la actividad remunerada en la empresa, dentro de los cinco días hábiles siguientes a que ello acaezca; <p>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.</p> <p>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."</p>	
	<p>ARTÍCULO 72°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p style="text-align: center;">“OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones de los solicitantes</p>	<p>ARTICULO NUEVO</p>

	<p>del subsidio por desempleo o de los desocupados que se encuentran gozando de dicho beneficio, entre otras:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Procurarse un nuevo empleo dentro del plazo más breve posible; 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; 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; d. Concurrir en las oportunidades que lo cite la Caja de Compensación Familiar, el Fosfec o la entidad que designe el Gobierno Nacional; e. Comunicar todo cambio de domicilio; f. Declarar bajo juramento todos y cada uno de los ingresos que perciba, cualquiera sea el concepto. g. Asistir a los cursos de capacitación o de reconversión laboral que se implementen en el marco de la regulación de este subsidio. <p>Parágrafo. El incumplimiento de las obligaciones dispuestas en el presente artículo podrá dar lugar a la pérdida del subsidio por desempleo.”</p>	
	<p>ARTÍCULO 73°. Modifíquese el artículo 42 de la Ley 1636 de 2013, el cual quedará así:</p>	<p>ARTICULO NUEVO</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 certificación de calidad para sus procesos de formación en el marco del Sistema de Calidad de la Formación para el Trabajo.</p> <p>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.</p> <p>Parágrafo 1: 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.</p> <p>Parágrafo 2: Con el objetivo de mitigar las obligaciones de 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.</p>	
	<p>ARTÍCULO 74°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p>	<p>ARTICULO NUEVO</p>

	<p>FACULTADES DE COMPROBACIÓN. 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.”</p>	
	<p>ARTÍCULO 75°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>CESE DEL SUBSIDIO. Cesará el derecho a percibir el subsidio por desempleo:</p> <p>A. Cuando el empleado se reintegre a cualquier actividad remunerada o reciba cualquier ingreso.</p> <p>B. Cuando rechazare sin causa legítima un empleo conveniente. Se entiende que son causas legítimas para el rechazo de un empleo conveniente, entre otras: 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 esgrimidas para desestimar</p>	<p>ARTICULO NUEVO</p>

	<p>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.</p> <p>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 solicite o no.</p> <p>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 conforme a lo que establezca la reglamentación que expida el gobierno nacional.”</p> <p>Parágrafo. En caso de recibir ingresos inferiores al monto de la prestación, se abonará la diferencia como subsidio de desempleo al trabajador beneficiario.</p>	
	<p>ARTÍCULO 76°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>SANCIONES. El control y seguimiento del uso adecuado del subsidio de desempleo por parte 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.</p>	<p>ARTICULO NUEVO</p>

	<p>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.</p> <p>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 recursos entregados, junto con los intereses y sanciones respectivas.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	
	<p>ARTÍCULO 77°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo</p> <p>OBLIGACIONES DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO Y DE LA RED DE PRESTADORES DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO. En adición a las obligaciones señaladas en las normas que</p>	<p>ARTICULO NUEVO</p>

	<p>regulan el Servicio Público de Empleo, las entidades que forman parte del Servicio Público de Empleo tienen las siguientes obligaciones:</p> <ol style="list-style-type: none">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.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.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 Público de Empleo sean complementarios.4. 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.5. Propender que las entidades territoriales 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.6. Garantizar la recolección de información pertinente y oportuna que permita orientar la toma de decisiones en materia de	
--	---	--

	<p>políticas de empleo a nivel nacional y regional.</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. 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 humano del sector productivo a nivel local y regional. 8. 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. 9. 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. 10. 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 LGBTIQ+, comunidades étnicas. 	
	<p>ARTÍCULO 78°. 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 seis meses contados a partir de la expedición de la presente ley, la</p>	<p>ARTICULO NUEVO</p>

	<p>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 que cumplan con los requisitos de las vacantes del sector productivo. 	
	<p>ARTÍCULO 79: Modifíquese el artículo 38 de la Ley 1636 de 2013</p> <p>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 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> <p>Parágrafo: METAS DE RESULTADO Y EVALUACIÓN DE LA RED DE</p>	<p>ARTICULO NUEVO</p>

	<p>PRESTADORES DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO. En un lapso de seis (6) meses, después de la promulgación de la presente ley, el Ministerio de Trabajo creará 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.</p> <p>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 se hará tomando en cuenta los resultados antes señalados, teniendo en cuenta el enfoque diferencial respectivo.</p>	
	<p>ARTÍCULO 80°. Modifíquese el artículo 38 de la Ley 1636 de 2013, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 38. MULTAS Y SANCIONES. 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.</p> <p>A igual sanción estarán sujetas las personas jurídicas autorizadas como</p>	<p>ARTICULO NUEVO</p>

	<p>agencias de gestión y colocación de empleo o bolsas de 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.</p> <p>También estarán sujetas a estas sanciones las personas naturales y jurídicas que no reporten sus vacantes al Servicio Público de Empleo."</p>	
	<p>ARTÍCULO 81°. 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 la tasa de desempleo certificada por el DANE sea superior al 5%.</p> <p>Este beneficio se financiará con cargo a los recursos del Presupuesto General de la Nación en la sección presupuestal del Ministerio del Trabajo.</p> <p>Parágrafo 1. 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.</p>	<p>ARTICULO NUEVO</p>
	<p>ARTÍCULO 82°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p>	<p>ARTICULO NUEVO</p>

	<p>EMPRESAS BENEFICIARIAS DEL CREA EMPLEO. El beneficio será aplicable a empresas que, sumado a los requisitos establecidos en la presente ley, cumplan con los siguientes supuestos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Empresas con hasta cincuenta (50) empleados registrados en la planilla integral de liquidación de aportes – PILA- al momento de la postulación. 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. <p>Parágrafo. En todo caso, únicamente podrán aplicar a este beneficio, las empresas que hubieren sido constituidas antes del primero (1º) de enero del año en el cual vayan a realizar la postulación.</p>	
	<p>ARTÍCULO 83º. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>DEFINICIÓN DE EMPLEADOS PARA EL CREA EMPLEO. 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 uno y no superior a tres salarios mínimos legales mensuales vigentes – 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.</p>	<p>ARTICULO NUEVO</p>

	<p>ARTÍCULO 84°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>DEFINICIÓN DE NUEVOS EMPLEOS PARA EL CREA. Para efectos de contabilizar los nuevos empleos sobre los cuales se calculará el pago del beneficio, se tendrá en cuenta el número de los trabajadores sobre los cuales la empresa haya cotizado en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes -PILA el mes anterior a la solicitud del beneficio.</p> <p>Parágrafo. No se aplicará el beneficio para empleados sobre los cuales se aplique suspensión temporal del contrato de trabajo o de licencia no remunerada en un número mayor a 15 días, en el mes frente al cual se solicita el CREA EMPLEO.</p>	<p>ARTICULO NUEVO</p>
	<p>ARTÍCULO 85*°. 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 compañía, según lo establecido en la presente ley.</p> <p>Parágrafo 1: 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.</p> <p>Parágrafo 2: El beneficio no podrá otorgarse de manera simultánea con otros aportes o subsidios de nivel nacional no tributarios, que se hubiesen creado con el</p>	<p>ARTICULO NUEVO</p>

	<p>objeto de incentivar la contratación formal de la población.</p> <p>Parágrafo 3: 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> <p>Parágrafo 4. Las entidades financieras realizarán la dispersión los recursos en coordinación con el Ministerio de Trabajo.</p>	
	<p>ARTÍCULO 86°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>MANUAL OPERATIVO DEL CREA EMPLEO. En los seis (6) meses siguientes a la expedición de la presente ley, el Ministerio del Trabajo a través de un Manual Operativo con carácter vinculante, establecerá el calendario y el detalle operativo del mecanismo de transferencia y la certificación, restitución y devolución de los recursos o subsanación de errores operativos cuando haya lugar a ello.</p>	<p>ARTICULO NUEVO</p>
	<p>ARTÍCULO 87°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>ENVÍO DE INFORMACIÓN NECESARIA PARA LA VALIDACIÓN DE REQUISITOS DE ACCESO AL BENEFICIO CREA EMPLEO. 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:</p>	<p>ARTICULO NUEVO</p>

	<ol style="list-style-type: none"> 1. El Ministerio de Salud y Protección Social deberá enviar la base de datos de la Planilla 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. 2. La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales deberá enviar el listado de los patrimonios autónomos declarantes de renta y complementarios. 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. 4. Las Cámaras de Comercio, deberán enviar el listado de las Cooperativas que se encuentren registradas. <p>Parágrafo: En todos los casos, el envío de la información deberá realizarse por la entidad que sea requerida a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP para el efecto en 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.</p>	
	<p>ARTÍCULO 88°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN PARA LA OBTENCIÓN DEL BENEFICIO</p>	<p>ARTICULO NUEVO</p>

	<p>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> <ol style="list-style-type: none">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.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.3. Copia del Registro Único Tributario - RUT del empleador, expedido dentro de los seis (6) meses previos a la postulación. <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 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.</p>	
--	--	--

	<p>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 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.</p> <p>Parágrafo 4: 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.</p> <p>Las entidades financieras encargadas de la dispersión de 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</p>	
--	--	--

	<p>fiscalización que adelanten las entidades competentes.</p> <p>Parágrafo 5: 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.</p>	
	<p>ARTÍCULO 89°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>FISCALIZACIÓN. La fiscalización de los recursos del CREA estará estando a cargo de La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP.</p>	<p>ARTICULO NUEVO</p>
	<p>ARTÍCULO 90°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>DESISTIMIENTO, RESTITUCIÓN, DEVOLUCIÓN Y COMPENSACIÓN DEL BENEFICIO CREA EMPLEO. 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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 2. Restitución. Que corresponde al reintegro, total o parcial, que realiza el 	<p>ARTICULO NUEVO</p>

	<p>beneficiario, como consecuencia de los siguientes hechos:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Habiendo recibido el aporte, se evidencie que, al momento de la postulación, no cumplía con los requisitos. b. Habiendo recibido el aporte, se evidencie que, no se cumplieron las reglas establecidas para la obtención del beneficio. c. Se compruebe que existió falsedad en los documentos presentados para acreditar los requisitos para obtener el beneficio, d. Habiendo recibido el aporte desista voluntariamente del beneficio. <p>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.</p> <p>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 de conformidad o no conformidad de cada ciclo.</p> <p>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.</p>	
	<p>ARTÍCULO 91°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p>	<p>ARTICULO NUEVO</p>

	<p>VIRTUALIDAD Y MEDIOS ELECTRÓNICOS. 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.</p>	
	<p>ARTÍCULO 92°. 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>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.</p>	<p>ARTICULO NUEVO</p>
	<p>ARTÍCULO 93°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>CUANTÍA DEL CREA EMPLEO EN POBLACIONES CON MAYOR DIFICULTAD PARA SER CONTRATADOS. Cuando dentro de los</p>	<p>ARTICULO NUEVO</p>

	<p>empleados sobre los cuales se recibirá el aporte estatal se encuentren:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 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 2. Jóvenes menores de 28 años 3. Mujeres 4. Madres cabeza de hogar 5. 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>Parágrafo: En los demás aspectos de este beneficio, se aplicarán las reglas contenidas en el Capítulo anterior.</p>	
	<p>ARTÍCULO 94. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>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 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>ARTICULO NUEVO</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 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 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>	
	<p>ARTÍCULO 95°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>RECONOCIMIENTO DE APRENDIZAJES PREVIOS. 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</p>	<p>ARTICULO NUEVO</p>

	<p>República podrán reconocer aprendizajes previos de manera gratuita.</p> <p>Parágrafo: 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 Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.</p>	
	<p>Artículo 96°. Definiciones para la modernización del trabajo. 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 permanente o excepcional, total o parcial.</p> <p>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>ARTICULO NUEVO</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>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>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</p>	
--	---	--

	<p>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 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 97°. Garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los trabajadores a distancia.</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 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. 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. 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. 5. Lo dispuesto en este artículo será aplicado de manera que se promueva la igualdad de trato entre los 	<p>ARTICULO NUEVO</p>

	<p>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 sindicales 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 remuneracióne) El acceso a la formación;f) La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo;g) La protección de la maternidad.h) Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador. <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.</p> <p>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 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</p>	
--	--	--

	<p>a distancia aporte sus propios equipos y herramientas, el empleador reconocerá una compensación económica.</p> <p>Si, el trabajador a distancia no cuenta con los elementos adecuados para realizar sus labores por causa imputable al empleador, este 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 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.</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, por razones debidamente sustentadas, puede</p>	
--	---	--

	<p>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 quince (15) días hábiles.</p>	
	<p>Artículo 98°. 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 Laborales ese lugar o lugares.</p>	<p>ARTICULO NUEVO</p>
	<p>Artículo 99°. 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 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</p>	<p>ARTICULO NUEVO</p>

	<p>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>Artículo 100°. 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 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>	<p>ARTICULO NUEVO</p>
	<p>Artículo 101°. 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 trabajo no podrá afectar el descanso efectivo de los trabajadores a distancia, ni su derecho a la desconexión laboral.</p>	<p>ARTICULO NUEVO</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>	
	<p>Artículo 102°. 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 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.</p>	<p>ARTICULO NUEVO</p>
	<p>Artículo 103°. 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.</p>	<p>ARTICULO NUEVO</p>
	<p>ARTÍCULO 104°. Modifíquese el artículo 485° del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTICULO 485. AUTORIDADES QUE LOS EJERCITAN. 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.</p>	<p>ARTICULO NUEVO</p>

	<p>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.”</p>	
	<p>ARTÍCULO 105°. VIGENCIA Y DEROGATORIAS. 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 1° 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.</p>	<p>ARTICULO NUEVO</p>

PLIEGO DE MODIFICACIONES PROYECTO DE LEY 192/2023 CÁMARA CON RESPECTO AL TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE

PROYECTO DE LEY 192 DE 2023 CÁMARA	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	OBSERVACIONES
<p>"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."</p>	<p>"Por medio de la cual se modifica parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas del ámbito laboral, con el fin de atender las prioridades actuales del mercado laboral"</p>	<p>SE MODIFICA EL TÍTULO CON EL FIN DE AMPLIAR SU ENTENDIMIENTO CON RESPECTO A LAS MODIFICACIONES PROPUESTAS</p>
<p>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 empresarial y actualizar el marco legislativo laboral en Colombia</p>	<p>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, actualizar el marco legislativo laboral en Colombia y mejorar los beneficios sociales de los trabajadores, en conjunto con la sostenibilidad empresarial</p>	<p>SE ELIMINA EL TÉRMINO "COLOMBIANOS" CON EL FIN DE QUE LOGRE SER MÁS INCLUYENTE.</p> <p>SE MODIFICA REDACCIÓN</p>
<p>ARTÍCULO 2o. Modifíquese el artículo 2° del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 2o. APLICACIÓN TERRITORIAL. El presente Código rige en todo el territorio de la República de Colombia para todos sus habitantes, sin consideración a su nacionalidad.</p>	<p>ARTÍCULO 2o. Modifíquese el artículo 2° del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 2o. APLICACIÓN TERRITORIAL. El presente Código rige en todo el territorio de la República de Colombia para todos sus habitantes, sin</p>	<p>Se incluye la aplicación del Código Sustantivo del Trabajo a aquellas relaciones legales y reglamentarias del sector público, cuando así se indique en la Ley.</p>

<p>Igualmente, se podrá aplicar la legislación laboral colombiana en los vínculos contractuales, siempre que las partes lo pacten, cuando:</p>	<p>consideración a su nacionalidad. <u>También será aplicable a las relaciones legales y reglamentarias del sector público cuando así se indique expresamente en la Ley</u></p> <p>Igualmente, se podrá aplicar la legislación laboral colombiana en los vínculos contractuales, siempre que las partes lo pacten, cuando:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 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. 3. El trabajador es contratado en Colombia por un empleador local, pero para prestar servicios en el exterior 	
<p>ARTÍCULO 3°. Modifíquese el artículo 3° del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: ARTÍCULO 3°. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y RELACIONES QUE REGULA. 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</p>	<p>ARTÍCULO 3°. Modifíquese el artículo 3° del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: ARTÍCULO 3°. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y RELACIONES QUE REGULA. 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.</p>	<p>Se elimina la explicación que se hace a la estructura del código, con el fin de no truncar posibles modificaciones en el futuro.</p> <p>Se corrige redacción</p>

formalidad laboral en las diferentes formas de trabajo.
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 trabajadores cesantes (auxilio o seguro de desempleo, servicios al empleo, capacitación permanente para el trabajo, seguridad social, entre otros).
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.
En su Parte Tercera la Vigilancia, Control y Disposiciones Finales. 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 regulación implique la existencia de un contrato de trabajo en estos casos.
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

Así mismo, las leyes de Trabajo **no pueden excluir a las personas en situación de desempleo**, quienes 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 trabajadores cesantes (auxilio o seguro de desempleo, servicios al empleo, capacitación permanente para el trabajo, seguridad social, entre otros).

<p>sean inferiores al salario mínimo legal mensual vigente. Finalmente, en su Quinta Parte en este Código se consagran disposiciones tendientes a generar empleo formal y proteger a los desempleados.</p>		
<p>ARTÍCULO 4°. Modifíquese el artículo 5° del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 5°. Definición de Trabajo que regula la Primera Parte del Código. 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 conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.</p>	<p>ARTÍCULO 4°. Modifíquese el artículo 5° del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 5°. Definición de Trabajo que regula la Primera Parte del Código. 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 conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.</p>	<p>No presenta cambios</p>
<p>ARTÍCULO 5°. Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</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. 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.</p>	<p>ARTÍCULO 5°. Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</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. 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</p>	<p>SE INCLUYE LA POSIBILIDAD DE REALIZAR CONTRATO A TÉRMINO FIJO PARA DEPORTISTAS PROFESIONALES.</p>

<p>Excedido este término, el contrato se convierte en indefinido.</p> <p>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 establecido en el inciso primero de este artículo.</p> <p>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 períodos exceda el término máximo contemplado en el inciso primero de este artículo.</p> <p>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</p> <p>B. CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE LA 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 una obra o labor determinada deberá celebrarse por</p>	<p>este término, el contrato se convierte en indefinido.</p> <p>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 establecido en el inciso primero de este artículo.</p> <p>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 períodos exceda el término máximo contemplado en el inciso primero de este artículo.</p> <p>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</p> <p><u>3. Para el caso de los contratos de trabajo a término fijo suscritos por deportistas profesionales con clubes oficialmente constituidos de conformidad con las leyes de la República de Colombia, podrán suscribirse estos hasta por cinco (5) años.</u></p> <p>B. CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE LA OBRA O LABOR DETERMINADA.</p>	
---	---	--

<p>escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender.</p> <p>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.</p> <p>Parágrafo: 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.</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 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.</p> <p>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.</p> <p>Parágrafo: 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.</p>	
<p>ARTÍCULO 6°. Modifíquese el artículo 47° del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</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.</p>	<p>ARTÍCULO 6°. Modifíquese el artículo 47° del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</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</p>	<p>Se elimina el apartado "naturales para que el empleador lo reemplace."</p> <p>SE AGREGA EL PARÁGRAFO 1, CON EL FIN DE QUE EL EMPLEADOR Y EL TRABAJADOR PUEDAN ACORDAR UN PLAZO INFERIOR, ESTO EN PRO DEL TRABAJADOR, LA OPORTUNIDAD DE LA EMPRESA PARA BUSCAR EL RESARCIMIENTO DE LOS PERJUICIOS OCASIONADOS DE ACUERDO CON LO PREVISTO POR EL INCISO 1° DEL ARTÍCULO 64</p>

<p>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.</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 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.</p>	<p>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.</p> <p>El trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso de treinta (30) días calendario.</p> <p>Parágrafo1. El término previsto en el último inciso puede ser acordado entre el empleador y el trabajador para que sea inferior a los 30 días exigidos. En cualquier caso, si el aviso para la terminación del contrato por parte del trabajador es intempestivo, el empleador podrá buscar la indemnización de perjuicios a que hubiere lugar causadas por este hecho.</p> <p>Parágrafo 2. El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por causa imputable al empleador, caso en el cual el trabajador podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la 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</p>	<p>DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO "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.", APLICABLE A LA TERMINACIÓN INTEMPESTIVA DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PARTE DEL TRABAJADOR CONFORME LA SENTENCIA C-036 DE 2020.</p>
<p>ARTÍCULO 7°. Modifíquese al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 57. Obligaciones especiales del empleador. Son obligaciones especiales del empleador:</p> <p>14. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación</p>	<p>ARTÍCULO 7°. Modifíquese al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</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</p>	<p>Se corrige redacción en el numeral 10°, de resto no presenta cambios</p>

<p>en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.</p> <p>15. 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>16. 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>17. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.</p> <p>18. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.</p> <p>19. 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</p>	<p>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>4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.</p> <p>5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.</p> <p>6. 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.</p> <p>7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una certificación en que consten el</p>	
--	--	--

<p>funcionamiento de la empresa. En el reglamento de trabajo se señalarán las condiciones para las licencias antedichas.</p> <p>20. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una 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>21. 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 concurrencia 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</p>	<p>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 concurrencia 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</p> <p>9. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.</p> <p>10. 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</p>	
---	---	--

<p>22. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.</p> <p>23. 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, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.</p> <p>24. 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.</p> <p>25. 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</p>	<p>demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.</p> <p>11. 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.</p> <p>12. 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.</p> <p>13. Conceder al trabajador una licencia remunerada de hasta 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.</p>	
---	--	--

<p>cuidado permanente; o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas.</p> <p>26. Conceder al trabajador una licencia remunerada de hasta 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. 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."</p>	<p>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."</p>	
<p>ARTÍCULO 8°. Modifíquese el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: ARTÍCULO 61. TERMINACIÓN DEL CONTRATO.</p> <p>6. El contrato de trabajo termina:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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; 	<p>ARTÍCULO 8°. Modifíquese el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: ARTÍCULO 61. TERMINACIÓN DEL CONTRATO.</p> <p>1) El contrato de trabajo termina:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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; 	<p>SE AGREGA EL LITERAL B) AL NUMERAL 4 DEL PRESENTE ARTÍCULO, ESTO PORQUE PARA LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR MUTUO ACUERDO DE PERSONAS CON FUERO DE ESTABILIDAD POR SALUD LA CORTE CONSTITUCIONAL HA INDICADO QUE SE REQUIERE AUTORIZACIÓN PREVIA DEL INSPECTOR DE TRABAJO QUE EL DESPIDO NO ESTÁ SIENDO DISCRIMINATORIO, SENTENCIA T-395 DE 2018.</p>

<p>f) Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;</p> <p>g) Por sentencia ejecutoriada;</p> <p>h) Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley;</p> <p>i) Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.</p> <p>7. En indemnización por despido injusto. el caso del literal e) le corresponderá al empleador pagar la totalidad de la indemnización por despido injusto.</p> <p>8. 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.</p> <p>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.</p> <p>Adicionalmente, si se interpusieren recursos en contra de la resolución que autorice o niegue el despido, estos deberán ser resueltos por el Ministerio del Trabajo dentro de los dos (2) meses siguientes a su interposición.</p> <p>El incumplimiento de este término hará incurrir a los funcionarios responsables de</p>	<p>f) Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;</p> <p>g) Por sentencia ejecutoriada;</p> <p>h) Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley;</p> <p>i) Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.</p> <p>2) En indemnización por despido injusto. el caso del literal e) le corresponderá al empleador pagar la totalidad de la indemnización por despido injusto.</p> <p>3) 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.</p> <p>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.</p> <p>Adicionalmente, si se interpusieren recursos en contra de la resolución que autorice o niegue el despido, estos deberán ser resueltos por el Ministerio del Trabajo dentro de los dos (2) meses siguientes a su interposición.</p> <p>El incumplimiento de este término hará incurrir a los funcionarios responsables de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario.</p> <p>Adicionalmente, si no se tomare una decisión sobre la solicitud de</p>	
---	---	--

<p>mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario.</p> <p>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.</p> <p>9. Para la terminación del contrato por los modos de terminación aquí señalados, salvo la del literal y h), no se requerirá autorización judicial o administrativa previa para terminar los contratos de empleados con fueros o estabilidad laboral reforzada, al tratarse de causales objetivas o que tienen el consentimiento del empleado, lo que desvirtúa motivos discriminatorios en la desvinculación.</p>	<p>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.</p> <p>4) Para la terminación del contrato por los modos de terminación aquí señalados, salvo la del literal b) y h), no se requerirá autorización judicial o administrativa previa para terminar los contratos de empleados con fueros o estabilidad laboral reforzada, al tratarse de causales objetivas o que tienen el consentimiento del empleado, lo que desvirtúa motivos discriminatorios en la desvinculación.</p>	
<p>ARTÍCULO 9°. Modifíquese el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:</p> <p>A. Por parte del Empleador:</p> <p>17. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para</p>	<p>ARTÍCULO 9°. Modifíquese el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:</p> <p>A. Por parte del Empleador:</p> <p>1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.</p>	<p>PRESENTA CAMBIOS DE REDACCIÓN POR TÉCNICA LEGISLATIVA EN LOS PARÁGRAFOS 2 Y 3 DEL ARTÍCULO</p>

<p>su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.</p> <p>18. 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.</p> <p>19. 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.</p> <p>20. 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.</p> <p>21. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.</p> <p>22. 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</p>	<p>2. 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.</p> <p>3. 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.</p> <p>4. 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.</p> <p>5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.</p> <p>6. 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.</p> <p>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.</p> <p>8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter</p>	
--	---	--

<p>cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contrato de trabajo o reglamentos.</p> <p>23. 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.</p> <p>24. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.</p> <p>25. 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.</p> <p>26. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.</p> <p>27. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.</p> <p>28. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico</p>	<p>reservado, con perjuicio de la empresa.</p> <p>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.</p> <p>10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.</p> <p>11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.</p> <p>12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.</p> <p>13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.</p> <p>14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de vejez o invalidez estando al servicio de la empresa.</p> <p>15. 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 indemnizaciones</p>	
---	--	--

<p>del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.</p> <p>29. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.</p> <p>30. El reconocimiento al trabajador de la pensión de vejez o invalidez estando al servicio de la empresa.</p> <p>31. 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 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.</p>	<p>legales y convencionales derivadas de la enfermedad, ni de las obligaciones en seguridad social a cargo del sistema de seguridad social o del Estado.</p> <p>16. 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.</p> <p>Parágrafo 1: 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.</p> <p>Parágrafo 2: 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 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.</p> <p>Parágrafo 3: 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</p>	
--	---	--

<p>32. 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.</p> <p>Parágrafo 1: 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.</p> <p>Parágrafo 2: 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 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.</p> <p>Parágrafo 3: 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</p>	<p>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.</p> <p>Las entidades del sistema facilitarán las solicitudes de los empleadores en estos casos a favor de sus trabajadores.</p> <p>B. Por parte del Trabajador</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo. 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. 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. 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. 5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio. 6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales. 7. La exigencia del empleador, sin razones válidas, de la prestación de 	
--	---	--

<p>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.</p> <p>Las entidades del sistema facilitarán las solicitudes de los empleadores en estos casos a favor de sus trabajadores.</p> <p>B. Por parte del Trabajador</p> <p>10. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.</p> <p>11. 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.</p> <p>12. 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.</p> <p>13. 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.</p> <p>14. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.</p>	<p>un servicio distinto, o en lugares diversos de aquél para el cual se le contrató.</p> <p>8. 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.</p> <p>9. 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, en el ejercicio de la facultad subordinante o ius variandi. Al Eliminar lo del trabajador también el del empleador.</p> <p>Parágrafo: 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.</p> <p>Posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos.</p>	
---	---	--

15. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
16. 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.
17. 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.
18. 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, en el ejercicio de la facultad subordinante o *ius variandi*. Al Eliminar lo del trabajador también el del empleador.

Parágrafo: 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.

<p>ARTÍCULO 10°. Modifíquese el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 64. TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA.</p> <p>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.</p> <p>En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa 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.</p> <p>En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:</p>	<p>ARTÍCULO 10°. Modifíquese el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 64. TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA.</p> <p>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.</p> <p>En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa 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.</p> <p>En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:</p> <p>A) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a dos (2) SMLMV:</p>	<p>EL PARÁGRAFO SE CONVIERTE EN EL LITERAL A</p>
--	--	---

<p>a) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) SMLMV:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año. 2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) 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>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> <ol style="list-style-type: none"> 1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año. 2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los veinte (20) días básicos del numeral 1 anterior, por cada uno de los años de servicio subsiguientes 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año. 2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (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>B) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) SMLMV:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año. 2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) 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>C) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10) SMLMV:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año. 2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días 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. 	
---	--	--

<p>al primero y proporcionalmente por fracción.”</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 existe una justa causa o modo de terminación 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, los miembros de la comisión de reclamos, todos estos en los términos que determinen las normas del presente Código o en disposiciones convencionales.</p> <p>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.</p> <p>B) Amparadas por el fuero de salud, esto es, las personas que cuenten con deficiencias 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</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 existe una justa causa o modo de terminación legal:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 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. <p>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.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Amparadas por el fuero de estabilidad ocupacional reforzada, 	<p>Se ordena la jerarquía de la escritura del artículo con el fin de mejorar la técnica legislativa. De igual manera se mejora la redacción a efectos de facilitar una adecuada hermenéutica jurídica.</p>

~~la Calificación de la Pérdida de Capacidad Laboral y Ocupacional expedido por el Gobierno Nacional, no de apreciaciones subjetivas del Juzgador.~~

~~Entiéndase como limitación sustancial aquellos trabajadores que tienen una discapacidad severa o profunda, así:~~

~~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%).~~

~~2. Discapacidad Profunda: personas que tienen una pérdida de capacidad laboral igual o superior al cincuenta por ciento (50%).~~

~~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.~~

~~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).~~

entendido este como los trabajadores que 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, de acuerdo con la Ley Estatutaria 1618 de 2013.

3. Mujer en estado de embarazo y hasta las dieciocho (18) semanas 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.
4. 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

C) Mujer en estado de embarazo y hasta las dieciocho (18) semanas después del parto. Esta misma protección procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud.

D) 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 semanas cotizadas para acceder a la pensión mínima tampoco estaría cobijado por tal estabilidad.

Parágrafo 1: 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

requisitos para la pensión mínima. Sin embargo, el empleado que ya tenga reunido el número de semanas cotizadas para acceder a la pensión mínima tampoco estaría cobijado por tal estabilidad.

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).

Parágrafo 1. Para que surta efectos el despido por justa causa de una persona que se encuentre en una de las situaciones mencionadas en los numerales 1, 2 Y 3 se requerirá adicionalmente de una autorización ante la autoridad administrativa o judicial previa que avale la justa causa, así: en el caso del numeral 1 ante el Juez del Trabajo; las de los numerales 2 y 3 ante el Inspector del Trabajo o Juez de Trabajo, según escogencia del solicitante. **En estos casos, si el solicitante escogiera autorización previa del Juez de Trabajo, deberá seguirse el trámite del Proceso Especial de Fuero Sindical a que se refieren los artículos 2**

<p>Trabajo o Juez de Trabajo, según escogencia del solicitante.</p> <p>Parágrafo 2: 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 requerirá de la autorización contemplada en este artículo para terminar el contrato de trabajo por cualquier causa. 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 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.</p>	<p><u>y siguientes del decreto 204 de 1957 y Capítulo XVI "Procedimiento Especial", Título II "Fuero Sindical", que fue modificado por los artículos 44 a 50 de la Ley 712 de 2001 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social o cualquier norma que lo sustituya o lo modifique.</u></p> <p>Parágrafo 2. Para la terminación de los contratos de las personas contempladas en los literales 2, 3 y 4 de este artículo, que fueron vinculados conociéndose su condición y si dicha circunstancia fue consignada expresamente en el contrato de trabajo, no se requerirá de la autorización contemplada en este artículo para terminar el contrato de trabajo por cualquier causa. 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 2, 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</p>	
--	---	--

<p>Parágrafo 4: Tampoco se requerirá autorización en ningún caso para terminaciones de los contratos de trabajo por causales objetivas, tales como el 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."</p>	<p>artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo. <u>En este caso, si el solicitante escogiera autorización previa del Juez de Trabajo, deberá seguirse el trámite del Proceso Especial de Fuero Sindical a que se refieren los artículos 2 y siguientes del decreto 204 de 1957 y Capítulo XVI "Procedimiento Especial", Título II "Fuero Sindical", que fue modificado por los artículos 44 a 50 de la Ley 712 de 2001 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social o cualquier norma que lo sustituya o lo modifique.</u></p> <p>Parágrafo 4. Tampoco se requerirá autorización en ningún caso para terminaciones de los contratos de trabajo por causales objetivas, tales como el 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.</p>	
<p>ARTÍCULO 12°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p>	<p>ARTÍCULO 12°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p>	<p>SE MANTIENE IGUAL</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>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>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 y por escrito del trabajador o trabajadores a transferir al nuevo empleador, así como también deben concurrir las voluntades de los empleadores</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 y por escrito del trabajador o trabajadores a transferir al nuevo empleador, así como también deben concurrir las voluntades de los empleadores</p>	<p>SE MANTIENE IGUAL</p>
<p>ARTÍCULO 14°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo</p> <p>SOLIDARIDAD. 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.</p> <p>Parágrafo: En todo caso, en materia de responsabilidad, aplicarán disposiciones atinentes a la sustitución patronal.</p>	<p>ARTÍCULO 14°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo</p> <p>SOLIDARIDAD. 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.</p> <p>Parágrafo: En todo caso, en materia de responsabilidad, aplicarán disposiciones atinentes a la sustitución patronal.</p>	<p>SE MANTIENE IGUAL</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> <ol style="list-style-type: none"> 1. Comunicación formal de la apertura del proceso a la persona a quien se imputan las conductas, a través de la citación a descargos. 2. La formulación de los cargos imputados. 3. El traslado al trabajador de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados. 4. La indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos. 5. El pronunciamiento definitivo mediante un acto motivado. 6. La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron. 7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión. 8. Dicha impugnación no suspende la aplicación de la 	<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> <ol style="list-style-type: none"> 1 Comunicación formal de la apertura del proceso a la persona a quien se endilguen las conductas, a través de la citación a descargos. 2. La formulación de los cargos. 3. El traslado al trabajador de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados. 4. La indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos. 5. El pronunciamiento definitivo mediante un acto motivado. 6. La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron. 7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión. 8. Dicha impugnación suspende la aplicación de la decisión y se 	<p>Se elimina la palabra “Imputados”, esto con el fin de mejorar la redacción. Y se realizan ajustes de redacción por cuestiones de técnica legislativa</p>
--	--	--

<p>decisión y se concederá en el efecto devolutivo.</p> <p>Parágrafo 1: La omisión de este procedimiento torna la sanción en ineficaz.</p> <p>Parágrafo 2: 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.</p> <p>Parágrafo 3: 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.</p> <p>Parágrafo 4: En caso de que el trabajador falte a los descargos sin justa causa o bien no se 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.</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>concederá en el efecto suspensivo.</p> <p>Parágrafo 1: <u>La omisión de este procedimiento implica el levantamiento de la sanción disciplinaria impuesta, si fuere la suspensión del contrato de trabajo el pago de los días suspendidos y si fuere multa la devolución de lo pagado por el trabajador. De igual forma, ante la omisión de este procedimiento, no quedará registro alguno en el historial del trabajador de la sanción</u></p> <p>Parágrafo 2: 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.</p> <p>Parágrafo 3: 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.</p> <p>Parágrafo 4: En caso de que el trabajador falte a los descargos sin justa causa o bien no se pronuncie de los cargos en el término que le concede el empleador, queda habilitado el empleador para tomar la decisión.</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</p>	
--	--	--

	<p>tecnologías de la información y las comunicaciones.</p> <p>Parágrafo 6. Las empresas que en el momento de comisión de la supuesta falta disciplinaria cuenten con un registro de menos de treinta (30) trabajadores reportados en la Planilla Integral de Liquidación de Aportes a Seguridad Social – PILA- del mes inmediatamente anterior, aplicarán el siguiente procedimiento disciplinario:</p> <p>Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador debe de dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado como la dos (2) representantes del sindicato a que éste pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.</p>	<p>Se agrega el parágrafo 6, con el fin de mejorar el procedimiento que se pueda aplicar a micro y pequeñas empresas</p>
<p>ARTÍCULO 16°. <i>Modifíquese el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</i></p> <p>“ARTÍCULO 120. PUBLICACIÓN. <i>Una vez 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 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>ARTÍCULO 16°*. <i>Modifíquese el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</i></p> <p>ARTÍCULO 120. PUBLICACIÓN. <i>Una vez 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 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>SE MANTIENE IGUAL</p>

<p>ARTÍCULO 17°. Modifíquese el artículo 138 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <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 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>ARTÍCULO 17°. Modifíquese el artículo 138 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTICULO 138. LUGAR Y TIEMPO DE PAGO.</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. <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> 7. <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> 8. <i>Los costos de transferencia, consignación y/o traslado de los recursos, si existiesen, serán asumidos íntegramente por el empleador.</i> 9. <i>Queda prohibido y se tiene por no hecho, el pago que se haga en dinero efectivo en expendios de mercancías, alimentos o de bebidas alcohólicas, a no ser que se trate de trabajadores del establecimiento en donde se hace el pago.</i> 10. <i>El pago de salarios y demás emolumentos laborales se comprueba con el registro de la transacción de traslado, abono</i> 	<p>SE MANTIENE IGUAL</p>
---	--	---------------------------------

<p>5. 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."</p>	<p>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.</p>	
<p>ARTÍCULO 18°. Adiciónese dos párrafos el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:</p> <p>"ARTÍCULO 77. EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES. Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más. 	<p>ARTÍCULO 18°. Modifíquese el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 77. EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES. Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere el artículo 6o del Código Sustantivo del Trabajo. 5. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad. 6. 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 término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más. <p>Parágrafo 1: Las empresas usuarias no podrán celebrar contratos con las</p>	<p>SE MANTIENE IGUAL</p>

<p><i>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.</i></p> <p><i>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 trabajadores en misión y a la empresa de servicios temporales como una simple intermediaria.”</i></p>	<p>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 trabajadores en misión y a la empresa de servicios temporales como una simple intermediaria.</p>	
<p>ARTÍCULO 19º. Modifíquese el artículo 79 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 79. IGUALDAD DE DERECHOS. 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,</p>	<p>ARTÍCULO 19º. Modifíquese el artículo 79 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 79. IGUALDAD DE DERECHOS. 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</p>	<p>SE MANTIENE IGUAL</p>

<p>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.”</p>	<p>los beneficios que la empresa usuaria tenga establecidos para sus trabajadores en el lugar de trabajo en materia de transporte, alimentación y recreación.”</p>	
<p>ARTÍCULO 20°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>“LÍMITES AL USO DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. No podrán celebrarse contratos de prestación de servicios ni cualquier tipo de contrato civil o mercantil con personas naturales para realizar actividades subordinadas en empresas privadas.</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><i>Parágrafo primero: Para efectos de dar claridad en la determinación de</i></p>	<p>ARTÍCULO 20°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>LÍMITES AL USO DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. No podrán celebrarse contratos de prestación de servicios ni cualquier tipo de contrato civil o mercantil con personas naturales para realizar actividades subordinadas en empresas privadas.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Parágrafo 1. Para efectos de dar claridad en la determinación de la existencia del contrato de trabajo deben analizarse alguno de los siguientes indicios en cada caso en particular, de manera razonable con todas las</p>	

<p>la existencia del contrato de trabajo, se disponen los siguientes indicios, así:</p> <p>a) El hecho de que el trabajo se realice según las instrucciones y bajo el control de otra persona;</p> <p>b) Que el mismo implique la integración del contratista en la organización de la empresa;</p> <p>c) Que sea efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona;</p> <p>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;</p> <p>e) Que el trabajo tenga cierta duración y cierta continuidad, o requiera la disponibilidad del contratista;</p> <p>f) Que implique el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo;</p> <p>c) El hecho de que se pague una remuneración periódica; que dicha remuneración constituya la única o la principal fuente de ingresos del contratista; que se incluyan pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros;</p> <p>d) Que se reconozcan derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales;</p> <p>e) Que la parte que solicita el trabajo pague los viajes del contratista para ejecutar su trabajo;</p> <p>f) El hecho de que no existan riesgos financieros para el contratista.</p> <p>g) Quienes prestan servicio doméstico o de conductores en el hogar.</p> <p>Parágrafo segundo: Dentro de los seis (6) meses siguientes a la</p>	<p>características y realidad fáctica en que se desarrolla la relación laboral:</p> <p>l) El hecho de que el trabajo se realice según las instrucciones y bajo el control de otra persona</p> <p>m) Que el mismo implique la integración del contratista en la organización de la empresa</p> <p>n) Que sea efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona;</p> <p>o) 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</p> <p>p) Que el trabajo tenga cierta duración y continuidad, o requiera la disponibilidad del contratista;</p> <p>q) Que implique el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo;</p> <p>r) El hecho de que se pague una remuneración periódica; que dicha remuneración constituya la única o la principal fuente de ingresos del contratista; que se incluyan pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros;</p> <p>s) Que se reconozcan derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales;</p> <p>t) Que la parte que solicita el trabajo pague los viajes del contratista para ejecutar su trabajo;</p> <p>u) El hecho de que no existan riesgos financieros para el contratista.</p> <p>v) Quienes prestan servicio doméstico o de conductores en el hogar.</p> <p>Parágrafo 2. Dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de esta ley, créese en El Ministerio de</p>	<p>SE CORRIGE LA JERARQUÍA DE LOS NUMERALES</p>
---	---	---

<p>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 como el de servicio doméstico o trabajo en el campo.</p> <p><i>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.</i></p>	<p>Trabajo una dependencia dedicada a atenderá 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 como el de servicio doméstico o trabajo en el campo.</p>	
<p>ARTÍCULO 21°. Modifíquese el artículo 30, de la Ley 789 de 2002, el cual quedará así:</p> <p>"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</p>	<p>ARTÍCULO 21°. Modifíquese el artículo 30, de la Ley 789 de 2002, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 30°. 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</p>	<p>NO PRESENTA CAMBIOS</p>

<p><i>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 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.</i></p> <p><i>Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:</i></p> <p><i>a) La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el presente artículo;</i></p> <p><i>b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;</i></p> <p><i>c) La formación se recibe a título estrictamente personal;</i></p> <p><i>d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.</i></p> <p><i>Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:</i></p> <p><i>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</i></p>	<p>patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, u ocupación o 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> <ol style="list-style-type: none"> 5. La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el presente artículo 6. La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje 7. La formación se recibe a título estrictamente personal 8. El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. <p>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.</p> <p>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</p>	
--	--	--

<p><i>por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>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</i></p>	<p>aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.</p> <p>Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:</p> <p>c) 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>d) 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>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</p>	
---	--	--

empleados dependientes en este riesgo.

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.

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.

Parágrafo 1: *Para los departamentos de Amazonas, Guainía, Vichada, Vaupés, Choco y Guaviare, el Gobierno incluirá una partida adicional en el Presupuesto General de la nación que transferir con destino al reconocimiento del pago de los contratos de aprendizaje.*

Parágrafo 2: *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*

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.

Parágrafo 1: Para los departamentos de Amazonas, Guainía, Vichada, Vaupés, Choco y Guaviare, el Gobierno incluirá una partida adicional en el Presupuesto General de la nación que transferir con destino al reconocimiento del pago de los contratos de aprendizaje.

Parágrafo 2: 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.

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.

Parágrafo 3: Dentro de los doce (12) meses de entrada en vigencia la

<p><i>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> <p>Parágrafo 3: <i>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:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. Vincular estrechamente la oferta de capacitación con las necesidades de las empresas;</i> <i>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;</i> <i>3. Recoger las necesidades del sector productivo, que sirvan como sustento para ajustar y/o crear los contenidos formativos;</i> 	<p>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"> e) Vincular estrechamente la oferta de capacitación con las necesidades de las empresas f) 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 g) Recoger las necesidades del sector productivo, que sirvan como sustento para ajustar y/o crear los contenidos formativos h) Que las entidades educativas emitan certificaciones claras sobre las competencias del aprendiz una vez obtiene su título. <p>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.</p> <p>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.</p>	
---	--	--

<p>4. Que las entidades educativas emitan certificaciones claras sobre las competencias del aprendiz una vez obtiene su título.</p> <p>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.”</p>		
<p>ARTÍCULO 22°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>“CREACIÓN DEL INCENTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES -ICAP. 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.</p> <p>Parágrafo 1: 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.</p> <p>Parágrafo 2: 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.</p>	<p>ARTÍCULO 22°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>CREACIÓN DEL INCENTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES - ICAP. 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.</p> <p>Parágrafo 1: El presente Incentivo estará vigente siempre y cuando la tasa de desempleo juvenil sea de dos dígitos de acuerdo con lo reportado por el Departamento Nacional de Estadística – DANE en el último trimestre móvil.</p> <p>Parágrafo 2: 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.</p>	<p>Se elimina el parágrafo segundo, toda vez que es una disposición organica y no puede ser incluida en una Ley ordinaria.</p>

<p>Parágrafo 3: 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..”</p>	<p>Parágrafo 2: 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.</p>	
<p>ARTÍCULO 23°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>“BENEFICIARIOS DEL INCENTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES – ICAP. Podrán ser beneficiarios de este incentivo las personas naturales, jurídicas, consorcios, uniones temporales y patrimonios autónomos que cumplan con los siguientes requisitos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Se encuentren legalmente constituidas en Colombia de conformidad con las leyes de la República de Colombia. 2. Cuenten con una inscripción en el registro mercantil, para los casos que aplique. 3. No hayan estado obligadas, en los términos del artículo 28 de la presente Ley, a restituir el aporte estatal. <p>Parágrafo 1: No deberán cumplir con el requisito establecido en el numeral 2° de este artículo:</p>	<p>ARTÍCULO 23°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>BENEFICIARIOS DEL INCENTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES – ICAP. Podrán ser beneficiarios de este incentivo las personas naturales, jurídicas, consorcios, uniones temporales y patrimonios autónomos que cumplan con los siguientes requisitos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Se encuentren legalmente constituidas en Colombia de conformidad con las leyes de la República de Colombia. 5. Cuenten con una inscripción en el registro mercantil, para los casos que aplique. <p>No deberán cumplir con el requisito establecido en el presente numeral :</p> <p>e) 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.</p>	<p>SE MANTIENE IGUAL</p>

<p>1. <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>2. <i>Las personas naturales y jurídicas titulares de la licencia de funcionamiento de establecimientos educativos no oficiales de la educación formal. 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>3. <i>Los consorcios y las uniones temporales, así</i></p>	<p>Estas entidades deberán presentar copia del Registro Único Tributario.</p> <p>f) Las personas naturales y jurídicas titulares de la licencia de funcionamiento de establecimientos educativos no oficiales de la educación formal. 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.</p> <p>g) Los consorcios y las uniones temporales, así como las entidades públicas. En su lugar, deberán aportar copia del Registro Único Tributario.</p> <p>h) 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.</p> <p>6. No hayan estado obligadas, en los términos del artículo 28 de la presente Ley, a restituir el aporte estatal.</p> <p>Los beneficiarios deberán contar con un producto de depósito en entidades vigiladas por la Superintendencia Financiera de Colombia o por la</p>	
--	--	--

<p>como las entidades públicas. En su lugar, deberán aportar copia del Registro Único Tributario.</p> <p>4. 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.</p> <p>Parágrafo 2: Los beneficiarios deberán contar con un producto de depósito en una entidad financiera. 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.</p> <p>Parágrafo 3: 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.</p> <p>Parágrafo 4: La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social -UGPP, dentro de las labores de</p>	<p>Superintendencia de Economía Solidaria, que tengan autorizado el ofrecimiento de productos de depósito.</p> <p>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.</p> <p>La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social -UGPP, dentro de las labores de fiscalización que adelante durante 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.</p> <p>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</p>	
--	---	--

fiscalización que adelante durante 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.

Parágrafo 5: 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 jurídicas que conformen dichos consorcios y uniones temporales.

Parágrafo 6: 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."

de las personas naturales o jurídicas que conformen dichos consorcios y uniones temporales.

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

<p>ARTÍCULO 24°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>“CUANTÍA DEL INCENTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES -ICAP. La cuantía del Incentivo para la Contratación de Aprendices -ICAP corresponderá a:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 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, 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. 2. 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 	<p>ARTÍCULO 24°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>CUANTÍA DEL INCENTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES -ICAP. La cuantía del Incentivo para la Contratación de Aprendices -ICAP corresponderá a:</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. 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, 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. 4. 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) 	<p>SE MANTIENE IGUAL</p>
--	---	--------------------------

<p>adicional al que obligatoriamente deben contratar y sea un nuevo empleo y hasta por dos (2) aprendices recibirán el beneficio.</p> <p>Parágrafo 1: En caso de terminación del contrato de 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.</p> <p>Parágrafo 2: 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.”</p>	<p>aprendices recibirán el beneficio.</p> <p>Parágrafo 1: En caso de terminación del contrato de 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.</p> <p>Parágrafo 2: 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.</p>	
<p>ARTÍCULO 25°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>“PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN PARA LA OBTENCIÓN DEL INCENTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES – ICAP. Las personas jurídicas, personas naturales, consorcios, uniones</p>	<p>ARTÍCULO 25°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN PARA LA OBTENCIÓN DEL INCENTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES – ICAP. Las personas jurídicas, personas naturales, consorcios, uniones temporales y patrimonios autónomos que</p>	<p>SE MANTIENE IGUAL</p>

<p><i>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:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>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.</i> 2. <i>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.</i> 3. <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><i>Las entidades financieras deberán recibir los documentos de que trata</i></p>	<p>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> <ol style="list-style-type: none"> 4. 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. 5. 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. 6. 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. <p>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.</p> <p>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</p>	
---	---	--

este artículo, verificando que los mismos se encuentran completos y comprobando la identidad y calidad de quien realiza la postulación al incentivo.

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 que el beneficiario no se ha postulado para el mismo aporte mensual ante otras entidades bancarias ni para el mismo aprendiz.

Parágrafo 1: 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.

Parágrafo 2: 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 Superintendencia de

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 que el beneficiario no se ha postulado para el mismo aporte mensual ante otras entidades bancarias ni para el mismo aprendiz.

Parágrafo 1: 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.

Parágrafo 2: 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 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.

Parágrafo 3: 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

<p><i>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 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>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 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 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.</p> <p>Parágrafo 4: 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 los potenciales beneficiarios al momento de su postulación.</p> <p>Parágrafo 5: 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.</p> <p>Parágrafo 6: La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y</p>	
--	--	--

<p>Parágrafo 4: 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 los potenciales beneficiarios al momento de su postulación.</p> <p>Parágrafo 5: 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.</p> <p>Parágrafo 6: 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.”</p>	<p>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.</p>	
<p>ARTÍCULO 26°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>“PAGO MENSUAL DEL INCENTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES – ICAP. El aporte estatal del Incentivo para la Contratación de Aprendices – ICAP será pagado de manera mensual a aquellos beneficiarios que cumplan con los requisitos y procedimientos de la presente ley.”</p>	<p>ARTÍCULO 26°*. Adiciónese el presente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>PAGO MENSUAL DEL INCENTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES – ICAP. El aporte estatal del Incentivo para la Contratación de Aprendices – ICAP será pagado de manera mensual a aquellos beneficiarios que cumplan con los requisitos y procedimientos de la presente ley.</p>	<p>SE MANTIENE IGUAL</p>
<p>ARTÍCULO 27°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p>	<p>ARTÍCULO 27°*. Adiciónese el presente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p>	<p>SE MANTIENE IGUAL</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>	<p>SUSCRIPCIÓN DE CONTRATOS. 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.</p>	
<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</i> 	<p>ARTÍCULO 28°. Adiciónese el presente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>OBLIGACIÓN DE RESTITUCIÓN DEL INCENTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES – ICAP. 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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. El mismo no haya sido utilizado para el pago de los apoyos de sostenimiento de los aprendices. 7. Habiendo recibido el aporte, se evidencie que, al momento de la postulación, no cumplía con los requisitos establecidos en la presente Ley. 8. 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 contradiciendo el contenido de los mismos. 9. El beneficiario manifieste que el aporte recibido fue superior al efectivamente utilizado para el pago del apoyo de sostenimiento del aprendiz del 	<p>SE MANTIENE IGUAL</p>

<p>documentos contradiciendo el contenido de los mismos.</p> <p>4. 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.</p> <p>5. 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.</p> <p>Parágrafo: El Ministerio de Hacienda y Crédito Público establecerá, a través de resolución, el proceso de 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.”</p>	<p>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.</p> <p>10. 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.</p> <p>Parágrafo: El Ministerio de Hacienda y Crédito Público establecerá, a través de resolución, el proceso de 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.</p>	
---	--	--

<p>ARTÍCULO 29°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>“EXENCIÓN DEL GRAVAMEN A LOS MOVIMIENTOS FINANCIEROS -GMF- Y EXCLUSIÓN DEL IMPUESTO SOBRE LAS VENTAS - IVA. 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 dispensen los recursos; (ii) los traslados de los recursos correspondientes a los aportes de los que trata este incentivo, entre las entidades financieras y los beneficiarios del ICAP.</p> <p>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.”</p>	<p>ARTICULO ELIMINADO</p>	<p>SE ELIMINA ARTÍCULO POR CONSIDERARSE INCONVENIENTE</p>
<p>ARTÍCULO 30°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>“RETENCIÓN EN LA FUENTE. 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</p>	<p>ARTÍCULO 29°. Adiciónese el presente artículo al Código Sustantivo del Trabajo: RETENCIÓN EN LA FUENTE. 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</p>	<p>SOLAMENTE SE CAMBIA NUMERACIÓN DEL ARTÍCULO</p>

<p>a cargo de los beneficiarios del presente incentivo derivado de dicho aporte estatal.”</p>	<p>beneficiarios del presente incentivo derivado de dicho aporte estatal.</p>	
<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>	<p>ARTÍCULO 30*. Adiciónese el presente 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>	<p>SOLAMENTE SE CAMBIA NUMERACIÓN DEL ARTÍCULO</p>
<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 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>	<p>ARTÍCULO 31°. Adiciónese el presente 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 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>	<p>SOLAMENTE SE CAMBIA NUMERACIÓN DEL ARTÍCULO</p>

<p>ARTÍCULO 33°. Adiciónese un Parágrafo al artículo 158 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 158. JORNADA ORDINARIA. La jornada ordinaria es la que convengan las partes, o a falta de convenio, la máxima legal.</p> <p>“Parágrafo: Para efectos de la determinación del valor de la hora en un sueldo mensual, se seguirán las siguientes reglas:</p> <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 hora a partir del 15 de julio de 2026 por efectos de la reducción de la jornada.</i></p>	<p>ARTÍCULO 32°. Modifíquese el artículo 158 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 158. JORNADA ORDINARIA. La jornada ordinaria es la que convengan las partes, o a falta de convenio, la máxima legal.</p> <p>Para efectos de la determinación del valor de la hora en un sueldo mensual el factor divisorio será de 210 a partir del 15 de julio del año 2026.</p> <p>En el evento en que el empleador decida acogerse de manera anticipada a la reducción de la jornada laboral prevista en la ley 2101 de 2021, el factor divisorio será el vigente al año correspondiente.</p> <p>Parágrafo transitorio. En virtud de la implementación de la ley 2101 de 2021, el factor divisorio será:</p> <p>A partir del 15 de julio del año 2023 y hasta el 14 de julio del año 2024, la jornada máxima legal sea de 47 horas semanales y el factor divisorio será 235.</p> <p>A partir del 15 de julio del año 2024 y hasta el 14 de julio del año 2025, la jornada máxima legal sea de 46 horas semanales, el factor divisorio será de 230.</p> <p>A partir del 15 de julio del año 2025 y hasta el 14 de julio del año 2026, la jornada máxima legal sea de 44 horas semanales, el factor divisorio será 220.</p> <p>A partir del 15 de julio del año 2026, la jornada máxima legal sea de 42 horas semanales o menos, el factor divisorio será 210.</p>	<p>SE ACLARA QUE LA DETERMINACIÓN DE VALOR DE HORA EN SUELDO MENSUAL TENDRA DIVISORIO DE 210 A PARTIR DEL AÑO 2026, ESTO EN RAZÓN DE LA LEY 2101 DE 2021 SOBRE DISMINUCIÓN DE JORNADA LABORAL</p> <p>SE ORGANIZA UN PARÁGRAFO TRANSITORIO QUE BUSCA ACLARAR DE MEJOR MANERA LA APLICACIÓN DE LA LEY 2101 DE 2021 CON RESPECTO AL FACTOR DIVISORIO</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>ARTÍCULO 34°. Adiciónese un párrafo transitorio al artículo 147 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>“Párrafo transitorio: 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 productividad para los 2024, 2025, 2026 y 2027.”</p>	<p>ARTÍCULO 33°. Adiciónese un párrafo transitorio al artículo 146 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTICULO 146. FACTORES PARA FIJARLO.</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Para fijar el salario mínimo deben tomarse en cuenta el costo de la vida, las modalidades del trabajo, la capacidad económica de las empresas y {empleadores} y las condiciones de cada región y actividad. 5. Para los trabajadores del campo el salario mínimo debe fijarse tomando en cuenta las facilidades que el empleador proporciona a sus trabajadores, en lo que se refiere a habitación, cultivos, combustibles y circunstancias análogas que disminuyen el costo de la vida. 6. Las circunstancias de que algunos de los {empleadores} puedan estar obligados a suministrar a sus trabajadores alimentación y alojamiento, también debe tomarse en cuenta para la fijación del salario mínimo. <p>Parágrafo transitorio: En consideración de la reducción de la jornada laboral se podrá tener en cuenta el incremento del valor de la hora del salario.</p>	<p>SE ACLARA EL ARTÍCULO DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO QUE SE PRETENDE MODIFICAR, CON EL FIN DE AÑADIR LA POSIBILIDAD QUE SE PUEDA INCLUIR DENTRO DE LOS FACTORES PARA FIJAR EL SMLMV LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL</p>

<p>ARTÍCULO 35°. Adiciónese dos párrafos al artículo 159 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 159. TRABAJO SUPLEMENTARIO. Trabajo suplementario o de horas extras el que excede de la jornada ordinaria en todo caso de la máxima legal.</p> <p>“Parágrafo 1: 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.</p> <p>“Parágrafo 2: 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 el valor doblado de dicho trabajo suplementario. Lo anterior, sin perjuicio de las sanciones administrativas, indemnización moratoria u otras a que haya lugar legalmente”.</p>	<p>ARTÍCULO 34°. Modifíquese el artículo 159 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 159. TRABAJO SUPLEMENTARIO. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso de la máxima legal.</p> <p>Parágrafo 1. 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.</p> <p>Parágrafo 2. Si el empleador no pagare al empleado en el ciclo siguiente de nómina, el trabajo suplementario causado, salvo los casos por retención autorizados por la ley o convenios por las partes, el empleador deberá cancelar al asalariado a título de indemnización el valor doblado de dicho trabajo suplementario, lo anterior, sin perjuicio de las sanciones administrativas, indemnización moratoria u otras a que haya lugar legalmente.</p>	<p>NO SE REALIZAN MODIFICACIONES</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.</p>	<p>ARTÍCULO 35°. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 161. DURACIÓN.</p> <p>La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser</p>	<p>SE ELIMINA LA REFERENCIA AL ARTÍCULO 47 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, CON EL FIN DE QUE LAS DISPOSICIONES NO SEAN ESTÁTICAS A TRAVÉS DEL TIEMPO</p>

<p><i>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 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.</i></p> <p><i>Se establecen las siguientes excepciones:</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>b. La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:</i></p> <p><i>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.</i></p>	<p>distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso.</p> <p>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 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>7. 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>8. La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:</p> <p>d) 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.</p> <p>e) Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 10:00 de la noche.</p>	
--	---	--

<p>2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada 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><i>En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.</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</p>	<p>f) Esta restricción al trabajo nocturno no aplicará para actividades de tipo artístico, cultural y deportivo.</p> <p>9. 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 derecho a un día de descanso remunerado.</p> <p>10. 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</p>	
--	--	--

<p>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>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.</p> <p>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</p>	<p>la Jornada Ordinaria, de conformidad con el artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>11. 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.</p> <p>12. 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 descanso. Esta ampliación no constituye tiempo suplementario o de horas extras.</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, dirección, confianza o manejo.</p> <p>Parágrafo 2: 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, sumándole la proporción que corresponda por remuneración de los descansos legales</p>	
---	---	--

<p>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 descanso. Esta ampliación no constituye tiempo suplementario o de horas extras.</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, dirección, confianza o manejo.</p> <p>Parágrafo 2: 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 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.</p> <p>En los casos de trabajo por hora o días el trabajador también podrá</p>	<p>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 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.</p> <p>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.</p> <p>Parágrafo 3: 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.</p> <p>El Gobierno Nacional, en un término no mayor a seis (6) meses 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,</p>	
--	---	--

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.

Parágrafo 3: 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.

El Gobierno Nacional, en un término no mayor a seis (6) meses 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.”

Parágrafo 4: Las jornadas anteriores permiten el trabajo extraordinario, en domingos, festivos o de descanso, teniendo en cuenta los límites del orden legal.

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

teniendo en cuenta los límites del orden legal.

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>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 37°. Modifíquese el artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 162. EXCEPCIONES EN DETERMINADAS ACTIVIDADES.</p> <p>Quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Los que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo; b. Los servicios domésticos ya se traten de labores en los centros urbanos o en el campo; c. Los que ejerciten labores discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo; <p><i>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.”</i></p>	<p>ARTÍCULO 36°. Modifíquese el artículo “límite de trabajo suplementario” entre los artículos 167 y 168 del código sustantivo del trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 167A. LIMITE DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO. <Artículo adicionado por el artículo 22 de la Ley 50 de 1990>. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdos entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.</p> <p>Parágrafo 1. 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><u>Parágrafo 2. El empleador deberá contar con un documento expedido por su Médico especialista en Medicina Laboral, Ocupacional o de Seguridad y Salud en el Trabajo o la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) en el que conste las condiciones relacionadas con los</u></p>	<p>SE CORRIGE EL ARTÍCULO QUE SE MODIFICARÁ EN EL CÓDIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO, EL ARTÍCULO A MODIFICAR NO CUENTA CON NÚMERO EN LA LEY ACTUAL, POR LO CUAL SE ORDENA QUE SEA EL 167A.</p> <p>LA MODIFICACIÓN ESPECÍFICA REALIZADA FUE AGREGAR EL PARÁGRAFO.</p> <p>De igual manera se agrega un parágrafo segundo a efectos de que un profesional de la salud, certifique la posibilidad de laboral ese número de horas como trabajo suplementario.</p>

	<p><u>riesgos y peligros a los que están expuestos los trabajadores que prestarán sus servicios dentro de dicha jornada.</u></p>	
<p>ARTÍCULO 38°. <i>Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</i></p> <p>“ARTÍCULO 179. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>El trabajo en domingo se remunerará con un recargo del cien por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.</i> 2. <i>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.</i> 3. <i>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.</i> 4. <i>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.</i> <p>Parágrafo 1: <i>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.</i></p>	<p>ARTÍCULO 37°. <i>Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</i></p> <p>ARTÍCULO 179. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. <i>El trabajo en domingo se remunerará con un recargo del cien por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.</i> 6. <i>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.</i> 7. <i>Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral primero</i> 8. <i>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.</i> <p>Parágrafo 1: <i>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.</i></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: <i>Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende</i></p>	<p>SE ELIMINA LA PALABRA “ANTERIOR” PRESENTE EN EL NUMERAL TERCERO, DADO QUE ESTA YA HACE REFERENCIA AL NUMERAL PRIMERO</p>

<p><i>Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto de descanso obligatorio.</i></p> <p>Parágrafo 2: <i>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”.</i></p>	<p>que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.</p>	
<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 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</i></p>	<p>ARTÍCULO 38°. Modifíquese el artículo 170 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 170. SALARIO PROMEDIO GARANTIZADO. 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 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.</p> <p>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.</p>	<p>SE MANTIENE IGUAL</p>

<p>ser reliquidado y remunerado en el mes siguiente.”</p>		
<p>ARTÍCULO 40°. Modifíquese el artículo 130 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 130. VIÁTICOS. 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.</p> <p>Tampoco se tendrán en cuenta en la contabilización del cuarenta por ciento (40%) que consagra la ley 1393 de 2010.</p> <p>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”.</p>	<p>ARTÍCULO 39°. Modifíquese el artículo 130 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 130. VIÁTICOS. 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.</p> <p>Tampoco se tendrán en cuenta en la contabilización del cuarenta por ciento (40%) que consagra la ley 1393 de 2010.</p> <p>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.</p>	<p>SE MANTIENE IGUAL</p>
<p>ARTÍCULO 41°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>“LIQUIDACIÓN MENSUAL DE PRESTACIONES SOCIALES. 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</p>	<p>ARTÍCULO 40°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>LIQUIDACIÓN MENSUAL DE PRESTACIONES SOCIALES. El trabajador podrá acordar por escrito 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</p>	<p>Se agrega un párrafo con el fin de establecer una mejoría en la hermenéutica jurídica del artículo.</p>

<p><i>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 1393 de 2010, en consideración de su naturaleza.”</i></p>	<p>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.</p> <p>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.”</p> <p>Parágrafo. El pago de las cesantías directamente al trabajador solamente procederá en los siguientes casos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Trabajadores del campo. 2. Trabajadores quienes devenguen menos de 1 SMLMV. 3. Trabajadores de empresas con hasta veinte (20) trabajadores. <p>En todos los demás casos, el empleador deberá consignar las cesantías mensualmente a la Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías o la entidad que corresponda.</p> <p>Parágrafo. Esta norma no aplica para trabajadores que devenguen más de 3 SMLMV, a quienes se le deberá pagar las cesantías conforme lo establece la Ley 50 de 1990</p>	
<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</p>	<p>SE ELIMINA EL ARTICULO</p>	<p>SE ELIMINA EL ARTICULO</p>

<p>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> <p>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."</p>		
<p>ARTÍCULO 43°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>"Determinación del 40% consagrado en la Ley 1393 de 2010. 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, <u>cuando se acuerde por las partes que estos beneficios en especie no son salario.</u>"</p>	<p>ARTÍCULO 41°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>Pagos laborales no constitutivos de salario. Para efectos de la determinación del cuarenta por ciento (40%) que consagra el artículo 30° de 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</p>	<p>SE CAMBIA EL TÍTULO DEL ARTÍCULO NUEVO, ASÍ MISMO SE CAMBIA LA NUMERACIÓN DEL ARTÍCULO</p>

<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>	<p>ARTÍCULO 42°. Modifíquese el artículo 351 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 351. PUBLICACIÓN. 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</p>	<p>SE MODIFICA LA NUMERACIÓN</p>
<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> <ol style="list-style-type: none"> 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 nombre, identificación, datos generales de localización y el porcentaje en que se beneficiará cada persona.</i> 2. <i>El trabajador podrá modificar los beneficiarios y los porcentajes de distribución en cualquier tiempo.</i> 3. <i>Comprobada así dicha calidad y hecho el pago de la liquidación final de</i> 	<p>ARTÍCULO 43°. Modifíquese el artículo 212 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTICULO 212. PAGO DE LA LIQUIDACIÓN FINAL DE ACREENCIAS LABORALES EN CASO DE MUERTE DEL TRABAJADOR.</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. 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 nombre, identificación, datos generales de localización y el porcentaje en que se beneficiará cada persona. 5. El trabajador podrá modificar los beneficiarios y los porcentajes de distribución en cualquier tiempo. 6. 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. 	<p>SE CAMBIA LA NUMERACIÓN</p>

<p>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.</p> <p>4. 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 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."</p>	<p>En caso de que posteriormente aparecieran otros beneficiarios, aquellos que hubieren recibido el valor de la prestación están obligados a satisfacer a los nuevos beneficiarios las cuotas que les correspondan.</p> <p>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 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.</p> <p>La superintendencia financiera de colombia regulará en un plazo no mayor de seis meses desde la promulgación de la presente ley el procedimiento referido para el último inciso del presente artículo.</p>	<p>SE ELIMINA EL TÉRMINO "SOLIDARIAMENTE" DADO QUE ESTE PUEDE LLEGAR A TERGIVERSAR EL ESPÍRITU DEL ARTÍCULO</p>
--	--	---

		<p>SE ELIMINA EL APARTADO QUE HACE QUE LAS ENTIDADES FINANCIERAS ACTIVEN EL PRODUCTO PARA PERMITIR EL ABONO, DADO QUE SE CONSIDERA QUE ES MÁS IDÓNEO SI LA SUPERINTENDENCIA FINANCIERA REGULA DE MANERA ESPECÍFICA EL PROCEDIMIENTO</p>
<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> <ol style="list-style-type: none"> 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 hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.</i> 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> 3. <i>El empleador también podrá suministrar bonos y/o tarjetas electrónicas que permitan la compra de</i> 	<p>ARTÍCULO 44°. <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> <ol style="list-style-type: none"> 5. <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 hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.</i> 6. <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> 7. <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</i> 	<p>SE ELIMINA EL PARÁGRAFO 5°, SE CAMBIA LA NUMERACIÓN</p>

<p>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.</p> <p>4. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador.</p> <p>5. No se causará dotación cuando el trabajador se encuentre incapacitado y/o suspendido por cualquier causa durante el correspondiente periodo de entrega."</p>	<p>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 vigente a la fecha de pago.</p> <p>8. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador.</p>	
<p>ARTÍCULO 47°. Modifíquese el artículo 232 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>"ARTICULO 232. FECHA DE ENTREGA.</p> <p>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.</p>	<p>ARTÍCULO 45°. Modifíquese el artículo 232 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTICULO 232. FECHA DE ENTREGA.</p> <p>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.</p>	<p>NO SE REALIZAN CAMBIOS MÁS ALLÁ DE LA NUMERACIÓN</p>

<p><i>Con todo, el empleador puede hacer entrega de las dotaciones correspondientes a todo el año calendario en una sola entrega siempre que se cubra las entregas legalmente previstas para ese periodo."</i></p>	<p>Con todo, el empleador puede hacer entrega de las dotaciones correspondientes a todo el año calendario en una sola entrega siempre que se cubra las entregas legalmente previstas para ese periodo.</p>	
<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>	<p>ARTÍCULO 46°. Modifíquese el artículo 233 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTICULO 233. USO DEL CALZADO Y VESTIDO DE LABOR. 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.</p> <p>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</p>	<p>NO SE REALIZAN CAMBIOS MÁS ALLÁ DE LA NUMERACIÓN</p>
<p>ARTÍCULO 49°. <i>Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</i></p> <p>"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</i></p>	<p>ARTÍCULO 47°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>UNIDAD DE TRABAJO ESPECIAL. 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</p>	<p>NO SE REALIZAN CAMBIOS MÁS ALLÁ DE LA NUMERACIÓN</p>

<p><i>aprovechada únicamente por los trabajadores, contratistas y 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> <p>Parágrafo 3: <i>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.”</i></p>	<p>trabajadores, contratistas y 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.</p> <p>Parágrafo 1: 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.</p> <p>Parágrafo 2: 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.</p> <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>ARTÍCULO 50°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p>	<p>ARTÍCULO 48°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p>	<p>NO SE REALIZAN CAMBIOS MÁS ALLÁ DE LA NUMERACIÓN</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>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>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 dependientes o independientes en</p>	<p>ARTÍCULO 49°. 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 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</p>	<p>NO SE REALIZAN CAMBIOS MÁS ALLÁ DE LA NUMERACIÓN</p>

<p>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.</p> <p>Parágrafo 4: Para efectos de los aportes a pensión, el contratante podrá hacer los respectivos descuentos legales al trabajador dependiente e independiente, sin requerir autorización alguna.</p> <p>Parágrafo 5: El contratante está obligado a entregar la constancia de los respectivos aportes realizados al trabajador dependiente o independiente.</p> <p>Parágrafo 6: 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 facilidad para dichos pagos a los contratantes.”</p>	<p>el nombre completo y cédula de trabajador dependiente o independiente, según el caso.</p> <p>Parágrafo 4: Para efectos de los aportes a pensión, el contratante podrá hacer los respectivos descuentos legales al trabajador dependiente e independiente, sin requerir autorización alguna.</p> <p>Parágrafo 5: El contratante está obligado a entregar la constancia de los respectivos aportes realizados al trabajador dependiente o independiente.</p> <p>Parágrafo 6: 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 facilidad para dichos pagos a los contratantes.</p>	
<p>ARTÍCULO 52°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>“DEL COMPONENTE DE RIESGOS LABORALES. 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</p>	<p>ARTÍCULO 50°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>DEL COMPONENTE DE RIESGOS LABORALES. 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.</p>	<p>NO SE REALIZAN CAMBIOS MÁS ALLÁ DE LA NUMERACIÓN</p>

<p>protección en función de la tarifa, los riesgos y las coberturas.”</p>		
<p>ARTÍCULO 53°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>“DEL VALOR DEL APOORTE A LA UTE. Para efectos del valor que deberá ser aportado a la UTE, se deberán tener en cuenta los siguientes porcentajes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Para los contratos de trabajo o 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. 2. 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.” 	<p>ARTÍCULO 51°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>DEL VALOR DEL APOORTE A LA UTE. Para efectos del valor que deberá ser aportado a la UTE, se deberán tener en cuenta los siguientes porcentajes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Para los contratos de trabajo o 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. 4. 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. 	<p>NO SE REALIZAN CAMBIOS MÁS ALLÁ DE LA NUMERACIÓN</p>
<p>ARTÍCULO 54°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p>	<p>Artículo 52. Sistema de Afiliación Transaccional y Ventanilla Única para Trámites Laborales. Los Ministerios del</p>	<p>Se elimina el artículo del proyecto de Ley original, y en su defecto de incluye la afiliación transaccional y</p>

<p>“ORGANIZACIONES DE TENDENCIA. En el derecho laboral se reconocen como Organizaciones de Tendencia aquellas entidades que su objeto está sustancialmente influenciado de un ideario, que tienen con 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>Trabajo y de la Salud y Protección Social dentro de los doce (12) meses de entrada en vigencia la presente ley tendrán la obligación de diseñar el Sistema de Afiliación Transaccional que 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 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 Ministerio del Trabajo 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 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>ventanilla única para tramites de carácter laboral.</p>
<p>ARTÍCULO 55º. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p>	<p>Artículo 53. Obligación de Registro. Los empleadores y trabajadores que tengan una relación laboral, independientemente de su modalidad o duración, así como los independientes</p>	<p>Se elimina el artículo del proyecto original y se propone un artículo nuevo sobre la obligación del registro de personas que tengan relación laboral.</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 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.*

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.”

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 del Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social y el Ministerio dispongan para tal efecto.

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.

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.

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.

Parágrafo 4º: El Gobierno Nacional por medio del 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

	<p>de registro en las zonas rurales, para lo cual podrán realizar jornadas masivas y generales de registro.</p>	
<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 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.</p> <p>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.”</p>	<p>Artículo 54. Funcionalidades del Sistema de Afiliación Transaccional. El Sistema de Afiliación Transaccional será un mecanismo ágil de 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. 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. 5. Orientar sobre la liquidación del valor que el empleador deberá pagar por concepto de salario, auxilio de transporte y factor prestacional. 6. Informar a los trabajadores sobre los derechos y beneficios con los 	<p>Se elimina el artículo original del proyecto de Ley y se propone incluir un artículo sobre las funcionalidades del Sistema de Afiliación Transaccional.</p>

	<p>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 refiere el artículo 108 del Estatuto Tributario.</p>	
<p>ARTÍCULO 57°. Modifíquese el artículo 13, del Decreto 3615 de 2005, así:</p> <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 2°, numeral 2.2. del Decreto 3615 de 2005.</p> <p>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.</p> <p>La anterior ficción para efectos de seguridad social no cambia la naturaleza de la relación laboral o prestación de servicios regulada en este capítulo.</p>	<p>Artículo 55. 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 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 9° del Decreto 19 de 2012. 2. Tiempos de respuesta y etapas del procedimiento. 	<p>Se elimina el artículo del proyecto original, se cambia numeración y se incluye artículo nuevo.</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.

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.

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.

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>ARTÍCULO 58°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>"DEFINICIONES.</p> <p>Para efectos de la presente ley, se adoptarán las siguientes definiciones:</p> <ol style="list-style-type: none">1. <i>Trabajadores digitales en servicios de reparto:</i> 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.2. <i>Empresas de plataformas digitales de reparto:</i> Son personas naturales o jurídicas que operan y administran plataformas digitales de reparto.3. <i>Plataforma digital de reparto:</i> es un aplicativo o software ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos, administrada por una empresa de plataforma digital de reparto.4. <i>Usuario:</i> son personas naturales o jurídicas que acceden a servicios de reparto mediante plataformas digitales de reparto."	<p>ARTÍCULO 56°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>"DEFINICIONES.</p> <p>Para efectos de la presente ley, se adoptarán las siguientes definiciones:</p> <ol style="list-style-type: none">1. <i>Trabajadores digitales en servicios de reparto:</i> 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.2. <i>Empresas de plataformas digitales de reparto:</i> Son personas naturales o jurídicas que operan y administran plataformas digitales de reparto.3. <i>Plataforma digital de reparto:</i> es un aplicativo o software ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos, administrada por una empresa de plataforma digital de reparto.4. <i>Usuario:</i> son personas naturales o jurídicas que acceden a servicios de reparto mediante plataformas digitales de reparto."	<p>NO SE REALIZAN CAMBIOS MÁS ALLÁ DE LA NUMERACIÓN</p>
---	---	---

<p>ARTÍCULO 59°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</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 tecnológica a la que tenga acceso el trabajador o trabajadora.</i></p> <p><i>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</i></p>	<p>ARTÍCULO 57°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</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 tecnológica a la que tenga acceso el trabajador o trabajadora.</i></p> <p><i>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. En la relación de carácter independiente y autónomo no podrán</p>	<p>NO SE REALIZAN CAMBIOS MÁS ALLÁ DE LA NUMERACIÓN</p>
--	--	---

<p>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>	<p>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>	
<p>ARTÍCULO 60°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>“REGISTRO DE INFORMACIÓN. 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.</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</p>	<p>ARTÍCULO 58°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>“REGISTRO DE INFORMACIÓN. 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.</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>NO SE REALIZAN CAMBIOS MÁS ALLÁ DE LA NUMERACIÓN</p>

<p>entrada en vigencia de la presente ley.”</p>		
<p>ARTÍCULO 61°: Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>“SEGURIDAD SOCIAL Y RIESGOS LABORALES.</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 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</i></p>	<p>ARTÍCULO 59°: Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>“SEGURIDAD SOCIAL Y RIESGOS LABORALES.</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 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>NO SE REALIZAN CAMBIOS MÁS ALLÁ DE LA NUMERACIÓN</p>

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 en servicios de reparto al final de cada mes.

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.

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."

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.

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.

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>ARTÍCULO 62°: Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>“SISTEMA DE REGISTRO DE INSCRIPCIÓN DE 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>	<p>ARTÍCULO 60°: Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>“SISTEMA DE REGISTRO DE INSCRIPCIÓN DE 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>	<p>NO SE REALIZAN CAMBIOS MÁS ALLÁ DE LA NUMERACIÓN</p>
<p>ARTÍCULO 63°: Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>“TRANSPARENCIA Y UTILIZACIÓN DE LOS SISTEMAS AUTOMATIZADOS DE SUPERVISIÓN Y TOMA DE DECISIONES.</p> <p>Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán</p>	<p>ARTÍCULO 61°: Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>“TRANSPARENCIA Y UTILIZACIÓN DE LOS SISTEMAS AUTOMATIZADOS DE SUPERVISIÓN Y TOMA DE DECISIONES.</p> <p>Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar a los trabajadores y trabajadoras digitales sobre:</p>	<p>NO SE REALIZAN CAMBIOS MÁS ALLÁ DE LA NUMERACIÓN</p>

<p><i>informar a los trabajadores y trabajadoras digitales sobre:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> 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; 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 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><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</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> c. 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; d. 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 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><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 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</i></p>	
--	--	--

<p>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>accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo.”</p>	
<p>ARTÍCULO 64°: Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>“SUPERVISIÓN HUMANA DE LOS SISTEMAS AUTOMATIZADOS.</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 implementarán</p>	<p>ARTÍCULO 62°: Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>“SUPERVISIÓN HUMANA DE LOS SISTEMAS AUTOMATIZADOS.</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 implementarán políticas de no discriminación. Así mismo sus términos y condiciones de uso no podrán bajo ningún motivo discriminar</p>	<p>NO SE REALIZAN CAMBIOS MÁS ALLÁ DE LA NUMERACIÓN</p>

<p>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>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>ARTÍCULO 65°: Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>"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."</p>	<p>ARTÍCULO 63°: Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>"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."</p>	<p>NO SE REALIZAN CAMBIOS MÁS ALLÁ DE LA NUMERACIÓN</p>
<p>ARTÍCULO 66°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>"OBJETO DE SUBSIDIO DE DESEMPLEO. 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.</p> <p>Esta prestación es compatible con los beneficios de pago de la cotización al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones, así</p>	<p>ARTÍCULO 64*°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>SUBSIDIO POR DESEMPLEO. 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</p>	<p>SE CAMBIA LA NUMERACIÓN</p>

<p>como al subsidio familiar establecidos en el Mecanismo de Protección al Cesante y estará a cargo del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC) y administrada por las Cajas de Compensación.</p> <p>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.</p> <p>Parágrafo. 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.”</p>		
<p>ARTÍCULO 67°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>“BENEFICIARIOS. Para tener derecho al subsidio por desempleo los empleados reunir los siguientes requisitos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. 2. Haber cotizado al Sistema de Seguridad Social, por los menos, un total de trescientos sesenta (360) 	<p>ARTÍCULO 65*°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>OBJETO DEL SUBSIDIO DE DESEMPLEO. 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 se encuentren cesantes, por alguna de las siguientes causales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Despido sin justa causa 2. Por expiración del plazo fijo pactado del contrato de trabajo 3. Por terminación de la obra o labor para la cual fueron contratados, en 	<p>SE MODIFICA LA NUMERACIÓN</p>

<p>días, continuos o discontinuos, durante los tres (3) últimos años anteriores al despido.</p> <p>3. Registrarse y cumplir todas las obligaciones impuestas por el Servicio Público de Empleo.”</p>	<p>los términos y según las reglas, que se indican en la presente ley</p> <p>4. Trabajadores cuyo contrato haya finalizado con la justa causa prevista en el numeral 15, literal A, artículo 62 del presente código.</p> <p>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 Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC) y administrada por las Cajas de Compensación.</p> <p>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.</p> <p>Parágrafo. 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.</p>	
<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</p>	<p>ARTÍCULO 66*°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>TÉRMINO DEL SUBSIDIO. 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.</p> <p>Los beneficiarios que hayan agotado, de modo continuo o discontinuo, el término</p>	

<p><i>convención colectiva del 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>b. <i>Los despedidos con justa caus</i></p> <p>c. <i>Aquellos trabajadores que presentaron renuncia a su contrato de trabajo.</i></p> <p>d. <i>Los socios y/o accionistas de empresa, que reciban ingresos por utilidades o por cualquier otro concepto de la sociedad.</i></p> <p>e. <i>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><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>máximo de 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.</p>	
<p>ARTÍCULO 69°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>"PRESTACIÓN POR DESEMPLEO. 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</p>	<p>ARTÍCULO 67*°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>MONTO DEL SUBSIDIO. 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</p>	<p>SE CAMBIA LA NUMERACIÓN Y SE ELIMINA EL TÉRMINO "MÍNIMO Y MÁXIMO DE LA PRESTACIÓN"</p>

<p><i>califiquen al subsidio, según los requisitos y demás condiciones que se establezcan en esta ley."</i></p>	<p>liquidado a favor del trabajador beneficiario en los últimos seis (6) períodos de cotización anteriores a ocurrida la causal, así:</p> <ul style="list-style-type: none"> g) Por el primer mes de devengo subsidio, un treinta y tres por ciento (33%) sobre el promedio antes descrito. h) Por el segundo mes de devengo del subsidio, el veintiocho punto cinco por ciento (28,5%) sobre el promedio antes descrito. i) Por el tercer mes de devengo del subsidio, el veinticinco por ciento (25%) sobre el promedio antes descrito. j) Por el cuarto mes de devengo del subsidio, el veintidós punto cinco por ciento (22,5%) sobre el promedio antes descrito. k) Por el quinto mes de devengo del subsidio, el veintiuno por ciento (21%) sobre el promedio antes descrito. l) Por el sexto mes de devengo del subsidio, el veinte por ciento (20%) del promedio antes descrito. <p>Parágrafo. MÍNIMOS Y MÁXIMOS DE LA PRESTACIÓN. En todo caso, el monto del subsidio 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.</p>	
<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</i></p>	<p>ARTÍCULO 68*°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>REQUISITOS. Para tener derecho al subsidio por desempleo los empleados deberán reunir los siguientes requisitos:</p>	<p>SE CAMBIA LA NUMERACIÓN</p>

<p>establecidos en el artículo siguiente de la presente ley.</p> <p>Los beneficiarios que hayan agotado, de modo continuo o discontinuo, el término máximo de 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.”</p>	<p>4. Estar cesante de conformidad con alguna causal prevista en el artículo anterior</p> <p>5. 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.</p> <p>Registrarse y cumplir todas las obligaciones impuestas por el Servicio Público de Empleo</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 (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</p>	<p>ARTÍCULO 69°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>EXCLUSIONES. No tendrán derecho al subsidio por desempleo:</p> <p>f) 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 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.</p> <p>g) Los despedidos con justa causa, a excepción del previsto en el numeral 15, literal A, del artículo 62 del presente código.</p> <p>h) Aquellos trabajadores que presentaron renuncia a su contrato de trabajo.</p> <p>i) Los socios y/o accionistas de empresa, que reciban ingresos por utilidades o por cualquier otro concepto de la sociedad.</p>	<p>SE CAMBIA LA NUMERACIÓN</p>

<p>(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 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>j) 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.</p> <p>Parágrafo. En caso de recibir ingresos inferiores al monto de la prestación, se abonará la diferencia como subsidio de desempleo al trabajador beneficiario.</p>	
<p>ARTÍCULO 72°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>"PLAZO PARA REALIZAR LA SOLICITUD. 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.</p> <p><i>Para realizar dicha solicitud, deberán presentarse los siguientes documentos ante la respectiva Caja de Compensación:</i></p>	<p>ARTÍCULO 70°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>PLAZO PARA REALIZAR LA SOLICITUD. 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.</p> <p>Para realizar dicha solicitud, deberán presentarse los siguientes documentos ante la respectiva Caja de Compensación:</p> <p>1. Formulario de solicitud de subsidio de desempleo.</p>	<p>SE CAMBIA LA NUMERACIÓN</p>

<p>1. Formulario de solicitud de subsidio de desempleo. 2. Copia de la Cédula de Ciudadanía. 3. Carta de terminación del contrato de trabajo.</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>2. Copia de la Cédula de Ciudadanía. 3. Carta de terminación del contrato de trabajo.</p> <p>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."</p>	
<p>ARTÍCULO 73°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>"CESE DE LA PRESTACIÓN. Cesará el derecho a percibir el subsidio por desempleo:</p> <p>A. Cuando el empleado se reintegre a cualquier actividad remunerada o reciba cualquier ingreso.</p> <p>B. Cuando rechazare sin causa legítima un empleo conveniente. Se entiende que son causas legítimas para el rechazo de un empleo conveniente, entre otras: 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</p>	<p>ARTÍCULO 71°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. Son obligaciones del empleador:</p> <ul style="list-style-type: none"> d) 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; e) 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. f) Comunicar la contratación de trabajadores a la actividad remunerada en la empresa, dentro de los cinco días hábiles siguientes a que ello acaezca; <p>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</p>	<p>SE CAMBIA LA NUMERACIÓN</p>

<p><i>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 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 periodos 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 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>entidad que designe el gobierno nacional para el efecto.</p> <p>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</p>	
--	---	--

<p>ARTÍCULO 74°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>“OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. Son obligaciones del empleador:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. 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; b. 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. c. Comunicar la contratación de trabajadores a la actividad remunerada en la empresa, dentro de los cinco días 	<p>ARTÍCULO 72*°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>“OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones de los solicitantes del subsidio por desempleo o de los desocupados que se encuentran gozando de dicho beneficio, entre otras:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Procurarse un nuevo empleo dentro del plazo más breve posible; 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; 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; d. Concurrir en las oportunidades que lo cite la Caja de Compensación Familiar, el Fosfec o la entidad que designe el Gobierno Nacional; e. Comunicar todo cambio de domicilio; f. Declarar bajo juramento todos y cada uno de los ingresos que perciba, cualquiera sea el concepto. g. Asistir a los cursos de capacitación o de reconversión laboral que se implementen en el marco de la regulación de este subsidio. 	<p>SE CAMBIA LA NUMERACIÓN</p>
--	--	--------------------------------

<p><i>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>	<p>Parágrafo. El incumplimiento de las obligaciones dispuestas en el presente artículo podrá dar lugar a la pérdida del subsidio por desempleo."</p>	
<p>ARTÍCULO 75°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>"OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones de los solicitantes del subsidio por desempleo o de los desocupados que se encuentran gozando de dicho beneficio, entre otras:</p> <p>a. Procurarse un nuevo empleo dentro del plazo más breve posible;</p> <p>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;</p> <p>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;</p>	<p>ARTÍCULO 73°. 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 certificación de calidad para sus procesos de formación en el marco del Sistema de Calidad de la Formación para el Trabajo.</p> <p>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</p>	<p>SE CAMBIA LA NUMERACIÓN</p>

<p>d. Concurrir en las oportunidades que lo cite la Caja de Compensación Familiar, el Fosfec o la entidad que designe el Gobierno Nacional;</p> <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><i>Parágrafo. El incumplimiento de las obligaciones dispuestas en el presente artículo podrá dar lugar a la pérdida del subsidio por desempleo."</i></p>	<p>vez que los oferentes abran inscripciones, con el fin de garantizar el acceso del trabajador a la ruta de empleabilidad con mayor eficiencia.</p> <p>Parágrafo 1: 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.</p> <p>Parágrafo 2: Con el objetivo de mitigar las obligaciones de 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.</p>	
<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 certificación de calidad para sus procesos de formación en el marco del Sistema de Calidad de la Formación para el Trabajo.</p> <p>Las Cajas de Compensación Familiar deberán publicar y socializar con las personas inscritas en el subsidio de desempleo y Mecanismos de Protección al</p>	<p>ARTÍCULO 74*°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>FACULTADES DE COMPROBACIÓN. 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."</p>	<p>SE CAMBIA LA NUMERACIÓN</p>

<p>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.</p> <p>Parágrafo 1: 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.</p> <p>Parágrafo 2: Con el objetivo de mitigar las obligaciones de 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.”</p>		
<p>ARTÍCULO 77°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>“FACULTADES DE COMPROBACIÓN. 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.”</p>	<p>ARTÍCULO 75*. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>CESE DEL SUBSIDIO. Cesará el derecho a percibir el subsidio por desempleo:</p> <p>E. Cuando el empleado se reintegre a cualquier actividad remunerada o reciba cualquier ingreso.</p> <p>F. Cuando rechazare sin causa legítima un empleo conveniente. Se entiende que son causas legítimas para el rechazo de un empleo conveniente, entre otras: a. que el empleo no esté de acuerdo con las</p>	<p>SE CAMBIA LA NUMERACIÓN</p>

	<p>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 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.</p> <p>G. 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 solicite o no.</p> <p>H. Cuando, en las causales de causación del beneficio, transcurrida la mitad de los períodos resultantes de la aplicación del inciso primero del</p>	
--	---	--

	<p>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 conforme a lo que establezca la reglamentación que expida el gobierno nacional.”</p> <p>Parágrafo. En caso de recibir ingresos inferiores al monto de la prestación, se abonará la diferencia como subsidio de desempleo al trabajador beneficiario.</p>	
<p>ARTÍCULO 78°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>“SANCIONES. El control y seguimiento del uso adecuado del subsidio de desempleo por parte 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.</p> <p>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.</p> <p>El trabajador que sea descubierto incurriendo en fraude, simulación, inexactitud u otra conducta reprochable para ser beneficiario del</p>	<p>ARTÍCULO 76*°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>SANCIONES. El control y seguimiento del uso adecuado del subsidio de desempleo por parte 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.</p> <p>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.</p> <p>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 recursos</p>	<p>SE CAMBIA LA NUMERACIÓN</p>

<p><i>presente subsidio desempleo, no podrá acceder nuevamente a este en ningún momento y, además, deberá reponer los 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>	<p>entregados, junto con los intereses y sanciones respectivas.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	
<p>ARTÍCULO 79°. Adiciónese el siguiente artículo: al Código Sustantivo del Trabajo</p> <p>“OBLIGACIONES DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO Y DE LA RED DE PRESTADORES DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO. “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:</p> <p>1. Todos los prestadores que forman parte de la red del</p>	<p>ARTÍCULO 77*°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo</p> <p>OBLIGACIONES DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO Y DE LA RED DE PRESTADORES DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO. 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:</p> <p>11. Todos los prestadores que forman parte de la red del Servicio Público de Empleo se encuentran obligados a utilizar</p>	<p>SE CAMBIA LA NUMERACIÓN</p>

<p><i>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></p> <ol style="list-style-type: none"> 2. <i>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> 3. <i>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 Público de Empleo sean complementarios.</i> 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> 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> 6. <i>Garantizar la recolección de información pertinente y oportuna que permita orientar la toma de</i> 	<p>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.</p> <ol style="list-style-type: none"> 12. Garantizar la articulación entre la red de prestadores del Servicio Público de Empleo, como también entre la red y los demás actores del ecosistema. 13. 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 Público de Empleo sean complementarios. 14. 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. 15. Conminar propender que 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. 16. 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. 17. 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 	
--	--	--

<p>decisiones en materia de políticas de empleo a nivel nacional y regional.</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 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 LGBTIQ+, comunidades étnicas."</i></p>	<p>las necesidades de talento humano del sector productivo a nivel local y regional.</p> <p>18. 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.</p> <p>19. 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.</p> <p>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 LGBTIQ+, comunidades étnicas</p>	
---	---	--

<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 que cumplan con los requisitos de las vacantes del sector productivo.” 	<p>ARTÍCULO 78°. 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 seis 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"> 4. Garantizar la efectiva interacción entre buscadores, empleadores y prestadores. 5. El mejoramiento del sistema de tal manera que garantice procesos efectivos de búsqueda de vacantes. <p>Crear un motor de emparejamiento que permita la búsqueda efectiva de hojas de vida que cumplan con los requisitos de las vacantes del sector productivo</p>	<p>SE CAMBIA LA NUMERACIÓN</p>
<p>ARTÍCULO 81°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>“METAS DE RESULTADO Y EVALUACIÓN DE LA RED DE PRESTADORES DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO. Créese un sistema de metas y resultados en cuanto a enganche laboral,</p>	<p>ARTÍCULO 79: Modifíquese el artículo 38 de la Ley 1636 de 2013</p> <p>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</p>	<p>SE CAMBIA LA NUMERACIÓN, Y A EFECTOS DE QUE EL ARTÍCULO TENGA UN MAYOR IMPACTO, SE ESTABLECE UNA RUTA DE EMPLEABILIDAD MEDIANTE LA MODIFICACIÓN DE LA LEY 1636 DE 2013</p>

<p><i>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 se hará tomando en cuenta los resultados antes señalados.”</i></p>	<p>del programa de formación permanente, Esta ruta se diseñará con el apoyo de los representantes de los empleadores y trabajadores, a partir del 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> <p>Parágrafo: METAS DE RESULTADO Y EVALUACIÓN DE LA RED DE PRESTADORES DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO. En un lapso de seis (6) meses, después de la promulgación de la presente ley, el Ministerio de Trabajo creará 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.</p> <p>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 se hará tomando en cuenta los resultados antes señalados, teniendo en cuenta el enfoque diferencial respectivo.</p>	
<p>ARTÍCULO 82°. <i>Modifíquese el artículo 38 de la Ley 1636 de 2013, el cual quedará así:</i></p>	<p>ARTÍCULO 80*°. <i>Modifíquese el artículo 38 de la Ley 1636 de 2013, el cual quedará así:</i></p>	<p>SE MODIFICA LA NUMERACIÓN</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 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>	<p>“ARTÍCULO 38. MULTAS Y SANCIONES. 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.</p> <p>A igual sanción estarán sujetas las personas jurídicas autorizadas como agencias de gestión y colocación de empleo o bolsas de 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.</p> <p>También estarán sujetas a estas sanciones las personas naturales y jurídicas que no reporten sus vacantes al Servicio Público de Empleo.”</p>	
<p>ARTÍCULO 83°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p>	<p>ARTÍCULO ELIMINADO</p>	<p>ARTÍCULO ELIMINADO</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:

- 1. Por articulación de los diferentes actores del Servicio Público de Empleo, en aras de obtener mejores resultados en cuanto a empleabilidad y reducción del tiempo de búsqueda de empleo.*
- 2. Para empleadores que publiquen y mantengan actualizadas sus vacantes, como también que efectivamente utilicen la red para la contratación de su personal.*
- 3. Para empleadores que utilicen la red para vincular nuevo personal hasta que Colombia esté por debajo del promedio de desempleo de países OCDE.*
- 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."*

<p>ARTÍCULO 84°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p><i>“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.”</i></p>	<p>ARTÍCULO ELIMINADO</p>	<p>ARTÍCULO ELIMINADO</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 la tasa de desempleo certificada por el DANE sea superior al 5%.</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: Este beneficio será reconocido por un máximo de 12 meses por cada nuevo empleo creado, considerando solo los empleados que devenguen hasta</p>	<p>ARTÍCULO 81*°. 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 la tasa de desempleo certificada por el DANE sea superior al 5%.</p> <p>Este beneficio se financiará con cargo a los recursos del Presupuesto General de la Nación en la sección presupuestal del Ministerio del Trabajo.</p> <p>Parágrafo 1. 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.</p>	<p>SE CAMBIA LA NUMERACIÓN, Y SE ELIMINA EL PARAGRAFO, TODA VEZ QUE SE TRATA DE UNA DISPOSICIÓN ORGANICA EN UNA LEY ORDINARIA.</p>

<p><i>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>Parágrafo 2. 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.</p>	
<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> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. Empresas con hasta cincuenta (50) empleados al momento de la postulación.</i> <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><i>Parágrafo: En todo caso, únicamente podrán aplicar a este beneficio, las empresas que hubieren sido constituidas antes del primero (1°) de enero de 2022".</i></p>	<p>ARTÍCULO 82*°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>EMPRESAS BENEFICIARIAS DEL CREA EMPLEO. El beneficio será aplicable a empresas que, sumado a los requisitos establecidos en la presente ley, cumplan con los siguientes supuestos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Empresas con hasta cincuenta (50) empleados registrados en la planilla integral de liquidación de aportes – PILA- al momento de la postulación. 4. 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. <p>Parágrafo. En todo caso, únicamente podrán aplicar a este beneficio, las empresas que hubieren sido constituidas antes del primero (1°) de enero de 2022 del año en el cual vayan a realizar la postulación.</p>	<p>SE MODIFICA LA NUMERACIÓN</p> <p>SE AGREGA LA DISPOSICIÓN QUE LOS EMPLEADOS DEBEN ESTAR REGISTRADOS EN LA PLANILLA INTEGRAL DE LIQUIDACIÓN DE APORTES</p>

<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>	<p>ARTÍCULO 83*°. <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 uno y no superior a tres salarios mínimos legales mensuales vigentes – 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>	<p>SE CAMBIA LA NUMERACIÓN</p>

		SE ESTABLECE EL LÍMITE DE ACUERDO AL PARÁGRAFO PRIMEOR DEL ARTICULO 81 DE LA PONENCIA PRESENTADA PARA PRIMER DEBATE
<p>ARTÍCULO 88°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>“DEFINICIÓN DE NUEVOS EMPLEOS PARA EL CREA. Para efectos de contabilizar los nuevos 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.</p> <p>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.”</p>	<p>ARTÍCULO 84°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>DEFINICIÓN DE NUEVOS EMPLEOS PARA EL CREA. Para efectos de contabilizar los nuevos empleos sobre los cuales se calculará el pago del beneficio, se tendrá en cuenta el número de los trabajadores sobre los cuales la empresa haya cotizado en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes - PILA el mes anterior a la solicitud del beneficio</p> <p>Parágrafo. No se aplicará el beneficio para empleados sobre los cuales se aplique suspensión temporal del contrato de trabajo o de licencia no remunerada en un número mayor a 15 días, en el mes frente al cual se solicita el CREA EMPLEO.</p>	<p>SE CAMBIA LA NUMERACIÓN</p> <p>SE ELIMINA LA CONDICIÓN DE QUE LA PILA SEA DE ENERO O PROMEDIO, ESTO CON EL FIN DE SIMPLIFICAR EL PROCEDIMIENTO</p> <p>SE REEMPLAZA LA SIGLA SLN POR EL TÉRMINO COMPLETO: “SUSPENSIÓN TEMPORAL DEL CONTRATO DE TRABAJO O DE LICENCIA NO REMUNERADA”</p>
<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>	<p>ARTÍCULO 85°. 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</p>	<p>SE CAMBIA LA NUMERACIÓN DEL ARTÍCULO</p>

compañía, según lo establecido en la presente ley.

Parágrafo 1: 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.

Parágrafo 2: 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.

~~Parágrafo 3: 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 entre estas y los beneficiarios, según corresponda.~~

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.”

la compañía, según lo establecido en la presente ley.

Parágrafo 1: 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.

Parágrafo 2: 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.

Parágrafo 3: 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.

Parágrafo 4. Las entidades financieras realizarán la dispersión los recursos en coordinación con el Ministerio de Trabajo.

SE ELIMINA EL PARÁGRAFO 3

		SE AGREGA COMO PARÁGRAFO 4 EL ARTÍCULO SIGUIENTE ELIMINADO
<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>	SE TRASLADA EL ARTÍCULO AL PARÁGRAFO CUARTO DEL ARTÍCULO 85 DEL TEXTO PRESENTADO PARA PONENCIA DE PRIMER DEBATE	SE TRASLADA EL ARTÍCULO AL PARÁGRAFO CUARTO DEL ARTÍCULO 85 DEL TEXTO PRESENTADO PARA PONENCIA DE PRIMER DEBATE
<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 de transferencia y la certificación, restitución y devolución de los recursos o subsanación de errores operativos cuando haya lugar a ello."</p>	<p>ARTÍCULO 86°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>MANUAL OPERATIVO DEL CREA EMPLEO. En los seis (6) meses siguientes a la expedición de la presente ley, el Ministerio del Trabajo a través de un Manual Operativo con carácter vinculante, establecerá el calendario y el detalle operativo del mecanismo de transferencia y la certificación, restitución y devolución de los recursos o subsanación de errores operativos cuando haya lugar a ello.</p>	<p>SE CAMBIA LA NUMERACIÓN</p> <p>SE AÑADE EL TÉRMINO DE SEIS MESES</p>
<p>ARTÍCULO 92°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>"ENVÍO DE INFORMACIÓN NECESARIA PARA LA VALIDACIÓN DE REQUISITOS DE ACCESO AL BENEFICIO CREA EMPLEO. 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</p>	<p>ARTÍCULO 87°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>ENVÍO DE INFORMACIÓN NECESARIA PARA LA VALIDACIÓN DE REQUISITOS DE ACCESO AL BENEFICIO CREA EMPLEO. 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:</p>	SE CAMBIA LA NUMERACIÓN

Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP:

1. *El Ministerio de Salud y Protección Social deberá enviar la base de datos de la Planilla 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.*
2. *La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales deberá enviar el listado de los patrimonios autónomos declarantes de renta y complementarios.*
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.*
4. *Las Cámaras de Comercio, deberán enviar el listado de las Cooperativas que se encuentren registradas.*

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 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."

5. El Ministerio de Salud y Protección Social deberá enviar la base de datos de la Planilla 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.
6. La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales deberá enviar el listado de los patrimonios autónomos declarantes de renta y complementarios.
7. La Registraduría Nacional del Estado Civil respecto de la información sobre edad y sexo, relativa a los trabajadores (dependientes y asociados) vinculados al programa.
8. Las Cámaras de Comercio, deberán enviar el listado de las Cooperativas que se encuentren registradas.

Parágrafo: En todos los casos, el envío de la información deberá realizarse por la entidad que sea requerida a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP para el efecto en 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.

<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> <ol style="list-style-type: none"> 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. 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. 3. Copia del Registro Único Tributario - RUT del empleador, expedido dentro de los seis (6) meses previos a la postulación. <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</p>	<p>ARTÍCULO 88°. 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> <ol style="list-style-type: none"> 4. 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. 5. 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. 6. Copia del Registro Único Tributario - RUT del empleador, expedido dentro de los seis (6) meses previos a la postulación. <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 necesarios para su implementación.</p>	<p>SE CAMBIA LA NUMERACIÓN</p>
---	---	--------------------------------

pago de aportes, así como el detalle operativo del mecanismo y demás aspectos necesarios para su implementación.

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.*

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 establecidos en el Estatuto Tributario para las devoluciones improcedentes.

Parágrafo 4: *La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP podrá determinar la información a solicitar a los*

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.

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 establecidos en el Estatuto Tributario para las devoluciones improcedentes.

Parágrafo 4: 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

<p>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.</p> <p>Las entidades financieras encargadas de la dispersión de 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.</p> <p>Parágrafo 5: 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."</p>	<p>financieras y cooperativas de ahorro y crédito.</p> <p>Las entidades financieras encargadas de la dispersión de 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.</p> <p>Parágrafo 5: 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.</p>	
<p>ARTÍCULO 94°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>"FISCALIZACIÓN. 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."</p>	<p>ARTÍCULO 89°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>FISCALIZACIÓN. La fiscalización de los recursos del CREA estará estando a cargo de La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social -UGPP.</p>	<p>SE CAMBIA LA NUMERACIÓN</p> <p>SE MODIFICA EL TÉRMINO "SEGUIRÁ ESTANDO" POR "ESTARÁ"</p>

<p>ARTÍCULO 95°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>“DESISTIMIENTO, RESTITUCIÓN, DEVOLUCIÓN Y COMPENSACIÓN DEL BENEFICIO CREA EMPLEO. 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:</p> <p>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.</p> <p>2. Restitución. Que corresponde al reintegro, total o parcial, que realiza el beneficiario, como consecuencia de los siguientes hechos:</p> <p>2.1. Habiendo recibido el aporte, se evidencie que, al momento de la postulación, no cumplía con los requisitos.</p> <p>2.2. Habiendo recibido el aporte, se evidencie que, no se cumplieron las reglas establecidas para la obtención del beneficio.</p> <p>2.3. Se compruebe que existió falsedad en los documentos presentados para acreditar los requisitos para obtener el beneficio,</p> <p>2.4. Habiendo recibido el aporte desista voluntariamente del beneficio.</p> <p>3. Devolución. La cual, consiste en el reintegro que realiza la entidad</p>	<p>ARTÍCULO 90°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>DESISTIMIENTO, RESTITUCIÓN, DEVOLUCIÓN Y COMPENSACIÓN DEL BENEFICIO CREA EMPLEO. 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:</p> <p>5. 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.</p> <p>6. Restitución. Que corresponde al reintegro, total o parcial, que realiza el beneficiario, como consecuencia de los siguientes hechos:</p> <p>a. Habiendo recibido el aporte, se evidencie que, al momento de la postulación, no cumplía con los requisitos.</p> <p>b. Habiendo recibido el aporte, se evidencie que, no se cumplieron las reglas establecidas para la obtención del beneficio.</p> <p>c. Se compruebe que existió falsedad en los documentos presentados para acreditar los requisitos para obtener el beneficio,</p> <p>d. Habiendo recibido el aporte desista voluntariamente del beneficio.</p> <p>7. Devolución. La cual, consiste en el reintegro que realiza la entidad</p>	<p>SE CAMBIA LA NUMERACIÓN</p>

<p>financiera al Ministerio del Trabajo de los recursos no desembolsados al beneficiario final.</p> <p>4. <i>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 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>financiera al Ministerio del Trabajo de los recursos no desembolsados al beneficiario final.</p> <p>8. <i>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 de conformidad o no conformidad de cada ciclo.</i></p> <p>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.</p>	
<p>ARTÍCULO 96°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>"VIRTUALIDAD Y MEDIOS ELECTRÓNICOS. 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."</p>	<p>ARTÍCULO 91°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>VIRTUALIDAD Y MEDIOS ELECTRÓNICOS. 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.</p>	<p>SE CAMBIA LA NUMERACIÓN</p>

<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>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.”</p>	<p>ARTÍCULO 92°. 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>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.</p>	<p>SE CAMBIA LA NUMERACIÓN</p>
<p>ARTÍCULO 98°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <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</p>	<p>ARTÍCULO 93°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. 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 7. Jóvenes menores de 28 años 8. Mujeres 9. Madres cabeza de hogar 10. Personas en condición de discapacidad, la cuantía del 	<p>SE CAMBIA LA NUMERACIÓN</p>

<p>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>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>ARTÍCULO 99°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>“FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO PERMANENTE. 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.</p> <p>Estas entidades tienen el deber de publicitar dichos programas anualmente, presentando los contenidos, pertinencia y la forma de inscribirse.</p> <p>La capacitación permanente en el trabajo es un derecho de todos los trabajadores y está a cargo del estado que se materialice.</p> <p>Parágrafo 1: El Ministerio del Trabajo, la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo – UAESPE y el Servicio Nacional de</p>	<p>ARTÍCULO 94. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>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 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 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</p>	<p>SE CAMBIA LA NUMERACIÓN Y SE REALIZA UNA MEJORA EN EL ARTICULADO.</p>

<p><i>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>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 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>	
<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</i></p>	<p>ARTÍCULO 95°. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:</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</i></p>	<p>SE CAMBIA LA NUMERACIÓN</p>

<p><i>reglamentar la forma cómo las empresas del sector privado podrán reconocer aprendizajes previos de manera gratuita en el marco del Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales."</i></p>	<p>manera gratuita en el marco del Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.</p>	
<p>ARTÍCULO 404°. <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>	<p>SE TRASLADA AL ARTÍCULO 103 DEL ARTICULADO PRESENTADO EN LA PONENCIA</p>	<p>SE TRASLADA AL ARTÍCULO 103 DEL ARTICULADO PRESENTADO EN LA PONENCIA</p>
<p>ARTÍCULO 402°. 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 1° 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</i></p>	<p>SE TRASLADA AL ARTÍCULO 103 DEL ARTICULADO PRESENTADO EN LA PONENCIA</p>	<p>SE TRASLADA AL ARTÍCULO 103 DEL ARTICULADO PRESENTADO EN LA PONENCIA</p>

<p><i>todas las demás normas que sean incompatibles o contrarias a lo dispuesto en esta ley.</i></p>		
<p>ARTICULO NUEVO</p>	<p>Artículo 96*. Definiciones para la modernización del trabajo. 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 permanente o excepcional, total o parcial.</p> <p>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</p>	<p>ARTÍCULO NUEVO</p>

	<p>fuera del sitio de trabajo dispuesto por el empleador.</p> <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>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 considerará trabajador a distancia a</p>	
--	---	--

	<p>quien ocasionalmente preste sus servicios en su domicilio o en un lugar distinto de los locales de trabajo del empleador.</p>	
<p>ARTICULO NUEVO</p>	<p>Artículo 97. Garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los trabajadores a distancia.</p> <p>10. 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.</p> <p>11. 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>12. 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>13. 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> <p>14. 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>ARTÍCULO NUEVO</p>

	<p>La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de:</p> <ol style="list-style-type: none">2 El derecho de los trabajadores a distancia a constituir o a afiliarse a las organizaciones sindicales que escojan y a participar en sus actividades;3 La protección de la discriminación en el empleo;4 La protección en materia de Seguridad Social Integral;5 La remuneración6 El acceso a la formación;7 La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo;8 La protección de la maternidad.9 Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador. <p>15. 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.</p> <p>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 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</p>	
--	---	--

	<p>empleador reconocerá una compensación económica.</p> <p>Si el trabajador a distancia no cuenta con los elementos adecuados para realizar sus labores por causa imputable al empleador, este 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 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>16. 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</p> <p>17. 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>18. El empleador, 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 quince (15) días hábiles.</p>	
<p>ARTICULO NUEVO</p>	<p>Artículo 98. 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 Laborales ese lugar o lugares.</p>	<p>ARTÍCULO NUEVO</p>
<p>ARTICULO NUEVO</p>	<p>Artículo 99. 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 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>ARTÍCULO NUEVO</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>	
ARTICULO NUEVO	<p>Artículo 100*. 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 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>	ARTÍCULO NUEVO
ARTICULO NUEVO	<p>Artículo 101. 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 trabajo no</p>	ARTÍCULO NUEVO

	<p>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>	
ARTICULO NUEVO	<p>Artículo 102*. 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 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.</p>	ARTÍCULO NUEVO
ARTÍCULO NUEVO	<p>Artículo 103*. 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.</p>	ARTÍCULO NUEVO
ARTÍCULO RADICADO BAJO EL NÚMERO 101°	<p>ARTÍCULO 104°. Modifíquese el artículo 485° del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTICULO 485. AUTORIDADES QUE LOS EJERCITAN. 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</p>	ARTÍCULO RADICADO BAJO EL NÚMERO 101°

	<p>Gobierno, o el mismo Ministerio, lo determinen.</p> <p>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.</p>	
<p>ARTÍCULO RADICADO BAJO EL NÚMERO 102°</p>	<p>ARTÍCULO 105°. VIGENCIA Y DEROGATORIAS. 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 1° 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.</p>	<p>ARTÍCULO RADICADO BAJO EL NÚMERO 102°</p>

TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE

PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 CÁMARA ACUMULADO CON LOS PROYECTOS DE LEY 192 DE 2023 CÁMARA Y 256 DE 2023 CÁMARA

“Por medio de la cual se modifica parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas del ámbito laboral, con el fin de atender las prioridades actuales del mercado laboral”

**El Congreso de la República de Colombia
Decreta:**

TÍTULO I PRINCIPIOS GENERALES

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, actualizar el marco legislativo laboral en Colombia y mejorar los beneficios sociales de los trabajadores, en conjunto con la sostenibilidad empresarial.

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

ARTÍCULO 2o. APLICACIÓN TERRITORIAL. El presente Código rige en todo el territorio de la República de Colombia para todos sus habitantes, sin consideración a su nacionalidad. También será aplicable a las relaciones legales y reglamentarias del sector público cuando así se indique expresamente la ley.

Igualmente, se podrá aplicar la legislación laboral colombiana en los vínculos contractuales, siempre que las partes lo pacten, cuando:

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.
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.
3. El trabajador es contratado en Colombia por un empleador local, pero para prestar servicios en el exterior

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

ARTÍCULO 3°. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y RELACIONES QUE REGULA. 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 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.

Así mismo, las leyes de Trabajo no pueden excluir a las personas en situación de desempleo, quienes 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 trabajadores cesantes (auxilio o seguro de desempleo, servicios al empleo, capacitación permanente para el trabajo, seguridad social, entre otros).

ARTÍCULO 4. Modifíquese el artículo 5° del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 5. Definición de Trabajo que regula la Primera Parte del Código.

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 conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.

TÍTULO II ESTABILIDAD LABORAL

CAPÍTULO I MODALIDADES CONTRACTUALES

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

ARTÍCULO 46°. CONTRATO A TÉRMINO FIJO Y POR EL TIEMPO QUE DURE LA OBRA O LABOR DETERMINADA.

A. CONTRATO A TÉRMINO FIJO.

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.

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 establecido en el inciso primero de este artículo.

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.

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.

3. Para el caso de los contratos de trabajo a término fijo suscritos por deportistas profesionales con clubes oficialmente constituidos de conformidad con las leyes de la República de Colombia, podrán suscribirse estos hasta por cinco (5) años

B. CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE LA OBRA O LABOR DETERMINADA.

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

El contrato de trabajo por la duración de 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.

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.

Parágrafo: 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.

ARTÍCULO 6. Modifíquese el artículo 47° del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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 calendario.

Parágrafo 1. El término previsto en el último inciso puede ser acordado entre el empleador y el trabajador para que sea inferior a los 30 días exigidos. En cualquier caso, si el aviso para la terminación del contrato por parte del trabajador es intempestivo, el empleador podrá buscar la indemnización de perjuicios a que hubiere lugar causadas por este hecho.

Parágrafo 2. El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por causa imputable al empleador, caso en el cual el trabajador podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la 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

CAPÍTULO II OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

ARTÍCULO 7. Modifíquese al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 57. Obligaciones especiales del empleador. Son obligaciones especiales del empleador:

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.
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.
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.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos.

6. 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.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración de contrato, una 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.
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 concurrencia 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
9. Cumplir el reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.
10. 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, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia.
11. 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.
12. 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.

13. Conceder al trabajador una licencia remunerada de hasta 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.

Parágrafo. 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.

CAPÍTULO III TERMINACIÓN DEL CONTRATO

ARTÍCULO 8. Modifíquese el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 61. TERMINACIÓN DEL CONTRATO.

2. 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;
 - g) Por sentencia ejecutoriada;
 - h) Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto-ley 2351 de 1965, y 6o. de esta ley;
 - i) Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.
3. En indemnización por despido injusto. el caso del literal e) le corresponderá al empleador pagar la totalidad de la indemnización por despido injusto.
4. 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, 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.

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.

5. Para la terminación del contrato por los modos de terminación aquí señalados, salvo la del literal b) y h), no se requerirá autorización judicial o administrativa previa para terminar los contratos de empleados con fueros o estabilidad laboral reforzada, al tratarse de causales objetivas o que tienen el consentimiento del empleado, lo que desvirtúa motivos discriminatorios en la desvinculación.

ARTÍCULO 9. Modifíquese el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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

A. Por parte del Empleador:

1. El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. Todo acto inmoral o delictuoso que el trabajador cometa en el taller, establecimiento o lugar de trabajo o en el desempeño de sus labores.

6. 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.
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.
8. El que el trabajador revele los secretos técnicos o comerciales o dé a conocer asuntos de carácter reservado, con perjuicio de la empresa.
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.
10. La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del trabajador, de las obligaciones convencionales o legales.
11. Todo vicio del trabajador que perturbe la disciplina del establecimiento.
12. La renuencia sistemática del trabajador a aceptar las medidas preventivas, profilácticas o curativas, prescritas por el médico del empleador o por las autoridades para evitar enfermedades o accidentes.
13. La ineptitud del trabajador para realizar la labor encomendada.
14. El reconocimiento al trabajador de la pensión de vejez o invalidez estando al servicio de la empresa.
15. 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 fuera 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 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.
16. 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.

Parágrafo 1: 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.

Parágrafo 2: 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 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.

Parágrafo 3: 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.

Las entidades del sistema facilitarán las solicitudes de los empleadores en estos casos a favor de sus trabajadores.

B. Por parte del Trabajador

1. El haber sufrido engaño por parte del empleador, respecto de las condiciones de trabajo.
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.
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.
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.
5. Todo perjuicio causado maliciosamente por el empleador al trabajador en la prestación del servicio.
6. El incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del empleador, de sus obligaciones convencionales o legales.
7. 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.
8. 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.
9. 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, en el ejercicio de la facultad subordinante o ius variandi. Al Eliminar lo del trabajador también el del empleador.

Parágrafo: 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.

ARTÍCULO 10. Modifíquese el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 64. TERMINACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO SIN JUSTA CAUSA.

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.

En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa 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:

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:

A) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a dos (2) SMLMV:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.
2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (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

B) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) SMLMV:

1. Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.
2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) 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;

C) Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10) SMLMV:

1. Veinte (20) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año.

2. Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán quince (15) días 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.

CAPÍTULO IV ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.

ARTÍCULO 11. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA. Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o modo de terminación legal:

1. 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.

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.

2. Amparadas por el fuero de estabilidad ocupacional reforzada, entendido este como los trabajadores que 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, de acuerdo con la Ley Estatutaria 1618 de 2013.
3. Mujer en estado de embarazo y hasta las dieciocho (18) semanas 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.
4. 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 semanas cotizadas para acceder a la pensión mínima tampoco estaría cobijado por tal estabilidad.

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).

Parágrafo 1. Para que surta efectos el despido por justa causa de una persona que se encuentre en una de las situaciones mencionadas en los numerales 1, 2 Y 3 se requerirá adicionalmente de una autorización ante la autoridad administrativa o judicial previa que avale la justa causa, así: en el caso del numeral 1 ante el Juez del Trabajo; las de los numerales 2 y 3 ante el Inspector del Trabajo o Juez de Trabajo, según escogencia del solicitante. En estos casos, si el solicitante escogiera autorización previa del Juez de Trabajo, deberá seguirse el trámite del Proceso Especial de Fuero Sindical a que se refieren los artículos 2 y siguientes del decreto 204 de 1957 y Capítulo XVI “Procedimiento Especial”, Título II “Fuero Sindical”, que fue modificado por los artículos 44 a 50 de la Ley 712 de 2001 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social o cualquier norma que lo sustituya o lo modifique.

Parágrafo 2. Para la terminación de los contratos de las personas contempladas en los literales 2, 3 y 4 de este artículo, que fueron vinculados conociéndose su condición y si dicha circunstancia fue consignada expresamente en el contrato de trabajo, no se requerirá de la autorización contemplada en este artículo para terminar el contrato de trabajo por cualquier causa. Si la persona que fue vinculada con alguna de estas condiciones considera que el motivo de la terminación del contrato de trabajo fue discriminatorio, podrá acudir ante la justicia.

Parágrafo 3. En el caso previsto en el numeral 2, 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. En este caso, si el solicitante escogiera autorización previa del Juez de Trabajo, deberá seguirse el trámite del Proceso Especial de Fuero Sindical a que se refieren los artículos 2 y siguientes del decreto 204 de 1957 y Capítulo XVI “Procedimiento Especial”, Título II “Fuero Sindical”, que fue modificado por los artículos 44 a 50 de la Ley 712 de 2001 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social o cualquier norma que lo sustituya o lo modifique.

Parágrafo 4. Tampoco se requerirá autorización en ningún caso para terminaciones de los contratos de trabajo por causales objetivas, tales como el 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.

CAPÍTULO V

CESIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 12. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

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.”

ARTÍCULO 13. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

ACUERDO EXPRESO Y POR ESCRITO. Para que sea válida la cesión del contrato de trabajo se requerirá de la aceptación expresa y por escrito del trabajador o trabajadores a transferir al nuevo empleador, así como también deben concurrir las voluntades de los empleadores.

ARTÍCULO 14. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo

SOLIDARIDAD. 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.

Parágrafo: En todo caso, en materia de responsabilidad, aplicarán disposiciones atinentes a la sustitución patronal.

TÍTULO III REGIMEN DISCIPLINARIO

CAPÍTULO I DEBIDO PROCESO Y PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES

ARTÍCULO 15. Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso a la persona a quien se endilguen las conductas, a través de la citación a descargos.
2. La formulación de los cargos.
3. El traslado al trabajador de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.
4. La indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.
5. El pronunciamiento definitivo mediante un acto motivado.
6. La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron.
7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.
8. Dicha impugnación suspende la aplicación de la decisión y se concederá en el efecto suspensivo.

Parágrafo 1: La omisión de este procedimiento implica el levantamiento de la sanción disciplinaria impuesta, si fuere la suspensión del contrato de trabajo el pago de los días suspendidos y si fuere multa la devolución de lo pagado por el trabajador. De igual forma, ante la omisión de este procedimiento, no quedará registro alguno en el historial del trabajador de la sanción.

Parágrafo 2: 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.

Parágrafo 3: 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.

Parágrafo 4: En caso de que el trabajador falte a los descargos sin justa causa o bien no se pronuncie de los cargos en el término que le concede el empleador, queda habilitado el empleador para tomar la decisión.

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.

Parágrafo 6. Las empresas que en el momento de comisión de la supuesta falta disciplinaria cuenten con un registro de menos de veinte (20) trabajadores reportados en la Planilla Integral de Liquidación de Aportes a Seguridad Social – PILA- del mes inmediatamente anterior, aplicarán el siguiente procedimiento disciplinario:

Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el empleador debe de dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado como la dos (2) representantes del sindicado a que éste pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

CAPÍTULO II REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO

ARTÍCULO 16. Modifíquese el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 120. PUBLICACIÓN. Una vez 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 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.

TÍTULO IV TIEMPO Y LUGAR DE PAGO DE ACRENCIAS LABORALES

ARTÍCULO 17. Modifíquese el artículo 138 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTICULO 138. LUGAR Y TIEMPO DE PAGO.

1. 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.
2. 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.
3. Los costos de transferencia, consignación y/o traslado de los recursos, si existiesen, serán asumidos íntegramente por el empleador.

4. Queda prohibido y se tiene por no hecho, el pago que se haga en dinero efectivo en expendios de mercancías, alimentos o de bebidas alcohólicas, a no ser que se trate de trabajadores del establecimiento en donde se hace el pago.
5. 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.

TÍTULO V
TERCERIZACIÓN Y EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES
CAPÍTULO I
EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

ARTÍCULO 18. Modifíquese 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 término de seis (6) meses prorrogables hasta por seis (6) meses más.

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.

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 trabajadores en misión y a la empresa de servicios temporales como una simple intermediaria.”

ARTÍCULO 19. Modifíquese el artículo 79 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

ARTÍCULO 79. IGUALDAD DE DERECHOS. 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.

CAPÍTULO II CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

ARTÍCULO 20. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

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

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.

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.

Parágrafo 1. Para efectos de dar claridad en la determinación de la existencia del contrato de trabajo deben analizarse alguno de los siguientes indicios en cada caso en particular, de manera razonable con todas las características y realidad fáctica en que se desarrolla la relación laboral:

- a) El hecho de que el trabajo se realice según las instrucciones y bajo el control de otra persona
- b) Que el mismo implique la integración del contratista en la organización de la empresa
- c) Que sea efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona;

- 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
- e) Que el trabajo tenga cierta duración y continuidad, o requiera la disponibilidad del contratista;
- f) Que implique el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo;
- g) El hecho de que se pague una remuneración periódica; que dicha remuneración constituya la única o la principal fuente de ingresos del contratista; que se incluyan pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros;
- h) Que se reconozcan derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales;
- i) Que la parte que solicita el trabajo pague los viajes del contratista para ejecutar su trabajo;
- j) El hecho de que no existan riesgos financieros para el contratista.
- k) Quienes prestan servicio doméstico o de conductores en el hogar.

Parágrafo 2. El Ministerio de Trabajo atenderá 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 como el de servicio doméstico o trabajo en el campo.

TÍTULO VI CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 21. Modifíquese el artículo 30, de la Ley 789 de 2002, el cual quedará así:

Artículo 30°. 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 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.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

1. La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el presente artículo
2. La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje
3. La formación se recibe a título estrictamente personal

4. El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.

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.

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.

Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:

- a) 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.
- b) 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.

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.

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.

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 la 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.

Parágrafo 1: Para los departamentos de Amazonas, Guainía, Vichada, Vaupés, Choco y Guaviare, el Gobierno incluirá una partida adicional en el Presupuesto General de la nación que transferir con destino al reconocimiento del pago de los contratos de aprendizaje.

Parágrafo 2: 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.

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.

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:

- a) Vincular estrechamente la oferta de capacitación con las necesidades de las empresas
- b) 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
- c) Recoger las necesidades del sector productivo, que sirvan como sustento para ajustar y/o crear los contenidos formativos
- d) Que las entidades educativas emitan certificaciones claras sobre las competencias del aprendiz una vez obtiene su título.

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.

ARTÍCULO 22. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

CREACIÓN DEL INCENTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES -ICAP. 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.

Parágrafo 1: El presente Incentivo estará vigente siempre y cuando la tasa de desempleo juvenil sea de dos dígitos de acuerdo con lo reportado por el Departamento Nacional de Estadística – DANE en el último trimestre móvil.

Parágrafo 2: 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.

ARTÍCULO 23. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

BENEFICIARIOS DEL INCENTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES – ICAP. Podrán ser beneficiarios de este incentivo las personas naturales, jurídicas, consorcios, uniones temporales y patrimonios autónomos que cumplan con los siguientes requisitos:

1. Se encuentren legalmente constituidas en Colombia de conformidad con las leyes de la República de Colombia.
2. Cuenten con una inscripción en el registro mercantil, para los casos que aplique.

No deberán cumplir con el requisito establecido en el presente numeral :

- a) 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.
- b) Las personas naturales y jurídicas titulares de la licencia de funcionamiento de establecimientos educativos no oficiales de la educación formal. 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.
- c) Los consorcios y las uniones temporales, así como las entidades públicas. En su lugar, deberán aportar copia del Registro Único Tributario.
- d) 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.

3. No hayan estado obligadas, en los términos del artículo 28 de la presente Ley, a restituir el aporte estatal.

Los beneficiarios deberán contar con un producto de depósito en entidades vigiladas por la Superintendencia Financiera de Colombia o por la Superintendencia de Economía Solidaria, que tengan autorizado el ofrecimiento de productos de depósito.

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.

La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social -UGPP, dentro de las labores de fiscalización que adelante durante 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.

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 jurídicas que conformen dichos consorcios y uniones temporales.

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.

ARTÍCULO 24. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

CUANTÍA DEL INCENTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES -ICAP. La cuantía del Incentivo para la Contratación de Aprendices -ICAP corresponderá a:

1. 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, 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.

2. 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.

Parágrafo 1: En caso de terminación del contrato de 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.

Parágrafo 2: 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.

ARTÍCULO 25. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN PARA LA OBTENCIÓN DEL INCENTIVO 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:

1. 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.
2. 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.

3. 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.

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.

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 que el beneficiario no se ha postulado para el mismo aporte mensual ante otras entidades bancarias ni para el mismo aprendiz.

Parágrafo 1: 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.

Parágrafo 2: 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 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.

Parágrafo 3: 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 beneficiarios, son de naturaleza pública.

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.

Parágrafo 4: 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 los potenciales beneficiarios al momento de su postulación.

Parágrafo 5: 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.

Parágrafo 6: 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.

ARTÍCULO 26. Adiciónese el presente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

PAGO MENSUAL DEL INCENTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES – ICAP. El aporte estatal del Incentivo para la Contratación de Aprendices – ICAP será pagado de manera mensual a aquellos beneficiarios que cumplan con los requisitos y procedimientos de la presente ley.

ARTÍCULO 27. Adiciónese el presente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

SUSCRIPCIÓN DE CONTRATOS. 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.

ARTÍCULO 28. Adiciónese el presente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

OBLIGACIÓN DE RESTITUCIÓN DEL INCENTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES – ICAP. 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:

1. El mismo no haya sido utilizado para el pago de los apoyos de sostenimiento de los aprendices.
2. Habiendo recibido el aporte, se evidencie que, al momento de la postulación, no cumplía con los requisitos establecidos en la presente Ley.
3. 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 contradiciendo el contenido de los mismos.

4. 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.
5. 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.

Parágrafo: El Ministerio de Hacienda y Crédito Público establecerá, a través de resolución, el proceso de 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.

ARTÍCULO 29. Adiciónese el presente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

RETENCIÓN EN LA FUENTE. 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.

ARTÍCULO 30. Adiciónese el presente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

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.

ARTÍCULO 31. Adiciónese el presente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

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 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.

**JORNADA DE TRABAJO, TRABAJO SUPLEMENTARIO Y TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.
CAPÍTULO I
JORNADA DE TRABAJO Y TRABAJO SUPLEMENTARIO**

ARTÍCULO 32. Modifíquese el artículo 158 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 158. JORNADA ORDINARIA. La jornada ordinaria es la que convengan las partes, o a falta de convenio, la máxima legal.

Para efectos de la determinación del valor de la hora en un sueldo mensual el factor divisorio será de 210 a partir del 15 de julio del año 2026.

En el evento en que el empleador decida acogerse de manera anticipada a la reducción de la jornada laboral prevista en la ley 2101 de 2021, el factor divisorio será el vigente al año correspondiente.

Parágrafo transitorio. En virtud de la implementación de la ley 2101 de 2021, el factor divisorio será:

A partir del 15 de julio del año 2023 y hasta el 14 de julio del año 2024, la jornada máxima legal sea de 47 horas semanales y el factor divisorio será 235.

A partir del 15 de julio del año 2024 y hasta el 14 de julio del año 2025, la jornada máxima legal sea de 46 horas semanales, el factor divisorio será de 230.

A partir del 15 de julio del año 2025 y hasta el 14 de julio del año 2026, la jornada máxima legal sea de 44 horas semanales, el factor divisorio será 220.

A partir del 15 de julio del año 2026, la jornada máxima legal sea de 42 horas semanales o menos, el factor divisorio será 210.

ARTÍCULO 33. Adiciónese un parágrafo transitorio al artículo 146 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTICULO 146. FACTORES PARA FIJARLO.

1. Para fijar el salario mínimo deben tomarse en cuenta el costo de la vida, las modalidades del trabajo, la capacidad económica de las empresas y {empleadores} y las condiciones de cada región y actividad.
2. Para los trabajadores del campo el salario mínimo debe fijarse tomando en cuenta las facilidades que el empleador proporciona a sus trabajadores, en lo que se refiere a habitación, cultivos, combustibles y circunstancias análogas que disminuyen el costo de la vida.

3. Las circunstancias de que algunos de los {empleadores} puedan estar obligados a suministrar a sus trabajadores alimentación y alojamiento, también debe tomarse en cuenta para la fijación del salario mínimo.

Parágrafo transitorio: En consideración de la reducción de la jornada laboral se podrá tener en cuenta el incremento del valor de la hora del salario.

ARTÍCULO 34. Modifíquese el artículo 159 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 159. TRABAJO SUPLEMENTARIO. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria y en todo caso de la máxima legal.

Parágrafo 1. 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.

Parágrafo 2. Si el empleador no pagare al empleado en el ciclo siguiente de nómina, el trabajo suplementario causado, salvo los casos por retención autorizados por la ley o convenios por las partes, el empleador deberá cancelar al asalariado a título de indemnización el valor doblado de dicho trabajo suplementario, lo anterior, sin perjuicio de las sanciones administrativas, indemnización moratoria u otras a que haya lugar legalmente.

ARTÍCULO 35. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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 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.

Se establecen las siguientes excepciones:

1. 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.

2. La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:
 - a) 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.
 - b) Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 10:00 de la noche.
 - c) Esta restricción al trabajo nocturno no aplicará para actividades de tipo artístico, cultural y deportivo.
3. 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.

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

4. 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.

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.

5. 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.
6. 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 descanso. Esta ampliación no constituye tiempo suplementario o de horas extras.

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

Parágrafo 2: 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, 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 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.

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.

Parágrafo 3: 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.

El Gobierno Nacional, en un término no mayor a seis (6) meses 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.

Parágrafo 4: Las jornadas anteriores permiten el trabajo extraordinario, en domingos, festivos o de descanso, teniendo en cuenta los límites del orden legal.

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.

ARTÍCULO 36. Modifíquese el artículo “límite de trabajo suplementario” entre los artículos 167 y 168 del código sustantivo del trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 167A. LIMITE DEL TRABAJO SUPLEMENTARIO.<Artículo adicionado por el artículo 22 de la Ley 50 de 1990>. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdos entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.

Parágrafo 1. 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.

Parágrafo 2. El empleador deberá contar con un documento expedido por su Médico especialista en Medicina Laboral, Ocupacional o de Seguridad y Salud en el Trabajo o la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) 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.

CAPÍTULO II TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO

ARTÍCULO 37. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 179. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.

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.
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.
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.
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.

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.

Interprétese la expresión dominical contenida en el régimen laboral en este sentido exclusivamente para el efecto de descanso obligatorio.

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.

TÍTULO VIII SALARIOS

ARTÍCULO 38. Modifíquese el artículo 170 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 170. SALARIO PROMEDIO GARANTIZADO. 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 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.

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.

ARTÍCULO 39. Modifíquese el artículo 130 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 130. VIÁTICOS. Los viáticos otorgados por la empresa al trabajador no son salario, entendiendo que estos no retribuyen la labor, sino que se otorgan para el adecuado desempeño de sus funciones.

Tampoco se tendrán en cuenta en la contabilización del cuarenta por ciento (40%) que consagra la ley 1393 de 2010.

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.

ARTÍCULO 40. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

LIQUIDACIÓN MENSUAL DE PRESTACIONES SOCIALES. El trabajador podrá acordar por escrito 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.

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.

Parágrafo. El pago de las cesantías directamente al trabajador solamente procederá en los siguientes casos:

- 1 Trabajadores del campo.
- 2 Trabajadores quienes devenguen menos de 1 SMLMV.
- 3 Trabajadores de empresas con hasta veinte (20) trabajadores.

En todos los demás casos, el empleador deberá consignar las cesantías mensualmente a la Administradora de Fondos de Pensiones y Cesantías o la entidad que corresponda.

Parágrafo. Esta norma no aplica para trabajadores que devenguen más de 3 SMLMV, a quienes se le deberá pagar las cesantías conforme lo establece la Ley 50 de 1990.

ARTÍCULO 41. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

Pagos laborales no constitutivos de salario. Para efectos de la determinación del cuarenta por ciento (40%) que consagra el artículo 30° de 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.

TÍTULO IX HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 42. Modifíquese el artículo 351 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 351. PUBLICACIÓN. 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.

TÍTULO X PAGO DE LIQUIDACIÓN FINAL DE ACRENCIAS LABORALES EN CASO DE MUERTE DEL TRABAJADOR.

ARTÍCULO 43. Modifíquese el artículo 212 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así

ARTICULO 212. PAGO DE LA LIQUIDACIÓN FINAL DE ACREENCIAS LABORALES EN CASO DE MUERTE DEL TRABAJADOR.

1. 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 nombre, identificación, datos generales de localización y el porcentaje en que se beneficiará cada persona.
2. El trabajador podrá modificar los beneficiarios y los porcentajes de distribución en cualquier tiempo.
3. 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.

En caso de que posteriormente aparecieran otros beneficiarios, aquellos que hubieren recibido el valor de la prestación están obligados a satisfacer a los nuevos beneficiarios las cuotas que les correspondan.

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 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.

La superintendencia financiera de Colombia regulará en un plazo no mayor de seis meses desde la promulgación de la presente ley el procedimiento referido para el último inciso del presente artículo.

TÍTULO XI

SUMINISTRO DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR

ARTÍCULO 44°. Modifíquese el artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTICULO 230. SUMINISTRO DE CALZADO Y VESTIDO DE LABOR.

1. 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 hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.
2. 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.

3. 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 vigente a la fecha de pago.
4. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres (3) meses al servicio del empleador.

**ARTÍCULO 45. Modifíquese el artículo 232 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:
ARTICULO 232. FECHA DE ENTREGA.**

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.

Con todo, el empleador puede hacer entrega de las dotaciones correspondientes a todo el año calendario en una sola entrega siempre que se cubra las entregas legalmente previstas para ese periodo.

ARTÍCULO 46. Modifíquese el artículo 233 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTICULO 233. USO DEL CALZADO Y VESTIDO DE LABOR. 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.

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.

TÍTULO XII

**DE LA AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO
ADICIONESE UNA CUARTA PARTE AL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO ASÍ.**

PARTE IV

**MÍNIMOS DERECHOS EN ALGUNAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO Y REGLAS PARA LA
AFILIACIÓN Y COTIZACIÓN EN CASOS ESPECIALES**

TÍTULO I

COTIZACIÓN EN SEGURIDAD SOCIAL PARA TRABAJADORES DEPENDIENTES O INDEPENDIENTES CUANDO DEVENGAN INGRESOS INFERIORES AL MÍNIMO.

ARTÍCULO 47. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

UNIDAD DE TRABAJO ESPECIAL. 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 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.

Parágrafo 1: 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.

Parágrafo 2: 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.

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.

ARTÍCULO 48. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

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.”

ARTÍCULO 49. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

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.

Parágrafo 1: Los aportes a pensión a través de las UTE serán realizados de manera obligatoria en Colpensiones.

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.

Parágrafo 3: Los contratantes realizarán los aportes a pensión a favor de los trabajadores 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.

Parágrafo 4: Para efectos de los aportes a pensión, el contratante podrá hacer los respectivos descuentos legales al trabajador dependiente e independiente, sin requerir autorización alguna.

Parágrafo 5: El contratante está obligado a entregar la constancia de los respectivos aportes realizados al trabajador dependiente o independiente.

Parágrafo 6: 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 facilidad para dichos pagos a los contratantes.

ARTÍCULO 50. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

DEL COMPONENTE DE RIESGOS LABORALES. 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.

ARTÍCULO 51. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

DEL VALOR DEL APORTE A LA UTE. Para efectos del valor que deberá ser aportado a la UTE, se deberán tener en cuenta los siguientes porcentajes:

- 1 Para los contratos de trabajo o 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.

- 2 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.

TÍTULO II

SISTEMA DE AFILIACIÓN TRANSACCIONAL Y VENTANILLA ÚNICA PARA TRÁMITES LABORALES

Artículo 52 Sistema de Afiliación Transaccional y Ventanilla Única para Trámites Laborales. Los Ministerios del Trabajo y de la Salud y Protección Social dentro de los doce (12) meses de entrada en vigencia la presente ley tendrá la obligación de diseñar el Sistema de Afiliación Transaccional que 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.

Parágrafo 1º: El Sistema de Afiliación Transaccional se integrará con el Registro Único de Afiliados al Sistema de Registro Único establecido en el artículo 15 de la Ley 797 de 2003.

Parágrafo 2º: Para el registro de empleadores, el Sistema de Afiliación Transaccional será interoperable con la Ventanilla Única Empresarial

Parágrafo 3º. El Ministerio del Trabajo 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 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.

Artículo 53 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 del Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social y el Ministerio dispongan para tal efecto.

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.

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.

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.

Parágrafo 4º: El Gobierno Nacional por medio del 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.

Artículo 54. Funcionalidades del Sistema de Afiliación Transaccional. El Sistema de Afiliación Transaccional será un mecanismo ágil de gestión de las relaciones laborales que facilitará el acceso a la formalización y tendrá las siguientes funcionalidades mínimas:

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.
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.
5. Orientar sobre la liquidación del valor que el empleador deberá pagar por concepto de salario, auxilio de transporte y factor prestacional.
6. Informar a los trabajadores sobre los derechos y beneficios con los que cuentan en su condición de trabajadores formales.

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 refiere el artículo 108 del Estatuto Tributario.

Artículo 55. 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.

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 mínimo, los siguientes aspectos:

3. 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.
4. Tiempos de respuesta y etapas del procedimiento.

TÍTULO III TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES TECNOLÓGICAS DE REPARTO.

ARTÍCULO 56. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

DEFINICIONES.

Para efectos de la presente ley, se adoptarán las siguientes definiciones:

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.
2. Empresas de plataformas digitales de reparto: Son personas naturales o jurídicas que operan y administran plataformas digitales de reparto.
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.
4. Usuario: son personas naturales o jurídicas que acceden a servicios de reparto mediante plataformas digitales de reparto.

ARTÍCULO 57. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

MODALIDADES DE TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO.

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.

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 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.

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.

**ARTÍCULO 58. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:
REGISTRO DE INFORMACIÓN.**

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.

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.”

**ARTÍCULO 59. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:
SEGURIDAD SOCIAL Y RIESGOS LABORALES.**

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.

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 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.

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.

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.

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.

ARTÍCULO 60. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

SISTEMA DE REGISTRO DE INSCRIPCIÓN DE EMPRESAS DE PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO.

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.

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.

ARTÍCULO 61. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

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:

- 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;
- 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 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.

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.

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.

ARTÍCULO 62. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

SUPERVISIÓN HUMANA DE LOS SISTEMAS AUTOMATIZADOS.

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.

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.

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.

ARTÍCULO 63. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

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.

**TÍTULO XIII
MEDIDAS PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO Y PROTECCIÓN DE LOS DESEMPLEADOS**

**PARTE V
MEDIDAS PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO Y PROTECCIÓN DE LOS DESEMPLEADOS**

**TÍTULO I
SUBSIDIO DE DESEMPLEO.**

ARTÍCULO 64. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

SUBSIDIO POR DESEMPLEO. 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.

ARTÍCULO 65. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

OBJETO DEL SUBSIDIO DE DESEMPLEO. 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 se encuentren cesantes, por alguna de las siguientes causales:

1. Despido sin justa causa
2. Por expiración del plazo fijo pactado del contrato de trabajo
3. 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
4. Trabajadores cuyo contrato haya finalizado con la justa causa prevista en el numeral 15, literal A, artículo 62 del presente código.

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 Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC) y administrada por las Cajas de Compensación.

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.

Parágrafo. 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.

ARTÍCULO 66. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

TÉRMINO DEL SUBSIDIO. 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.

Los beneficiarios que hayan agotado, de modo continuo o discontinuo, el término máximo de 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.”

ARTÍCULO 67. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

MONTO DEL SUBSIDIO. 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:

- a) Por el primer mes de devengo subsidio, un treinta y tres por ciento (33%) sobre el promedio antes descrito.
- b) Por el segundo mes de devengo del subsidio, el veintiocho punto cinco por ciento (28,5%) sobre el promedio antes descrito.
- c) Por el tercer mes de devengo del subsidio, el veinticinco por ciento (25%) sobre el promedio antes descrito.
- d) Por el cuarto mes de devengo del subsidio, el veintidós punto cinco por ciento (22,5%) sobre el promedio antes descrito.
- e) Por el quinto mes de devengo del subsidio, el veintiuno por ciento (21%) sobre el promedio antes descrito.
- f) Por el sexto mes de devengo del subsidio, el veinte por ciento (20%) del promedio antes descrito.

Parágrafo. En todo caso, el monto del subsidio 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.

ARTÍCULO 68. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

REQUISITOS. Para tener derecho al subsidio por desempleo los empleados **deberán** reunir los siguientes requisitos:

1. Estar cesante de conformidad con alguna causal prevista en el artículo anterior
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.
3. Registrarse y cumplir todas las obligaciones impuestas por el Servicio Público de Empleo.

ARTÍCULO 69. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo.

EXCLUSIONES. No tendrán derecho al subsidio por desempleo:

- 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 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.
- b) Los despedidos con justa causa, a excepción del previsto en el numeral 15, literal A, del artículo 62 del presente código.
- c) Aquellos trabajadores que presentaron renuncia a su contrato de trabajo.
- d) Los socios y/o accionistas de empresa, que reciban ingresos por utilidades o por cualquier otro concepto de la sociedad.
- 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.

Parágrafo. En caso de recibir ingresos inferiores al monto de la prestación, se abonará la diferencia como subsidio de desempleo al trabajador beneficiario.

ARTÍCULO 70. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

PLAZO PARA REALIZAR LA SOLICITUD. 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.

Para realizar dicha solicitud, deberán presentarse los siguientes documentos ante la respectiva Caja de Compensación:

1. Formulario de solicitud de subsidio de desempleo.
2. Copia de la Cédula de Ciudadanía.
3. Carta de terminación del contrato de trabajo.

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.”

ARTÍCULO 71. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. Son obligaciones del empleador:

- a) 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
- b) 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.
- c) Comunicar la contratación de trabajadores a la actividad remunerada en la empresa, dentro de los cinco días hábiles siguientes a que ello acaezca;

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.

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.”

ARTÍCULO 72. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones de los solicitantes del subsidio por desempleo o de los desocupados que se encuentran gozando de dicho beneficio, entre otras:

- a. Procurarse un nuevo empleo dentro del plazo más breve posible;
- 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;
- 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;

- d. Concurrir en las oportunidades que lo cite la Caja de Compensación Familiar, el Fosfec o la entidad que designe el Gobierno Nacional;
- e. Comunicar todo cambio de domicilio;
- f. Declarar bajo juramento todos y cada uno de los ingresos que perciba, cualquiera sea el concepto.
- g. Asistir a los cursos de capacitación o de reconversión laboral que se implementen en el marco de la regulación de este subsidio.

Parágrafo. El incumplimiento de las obligaciones dispuestas en el presente artículo podrá dar lugar a la pérdida del subsidio por desempleo.”

ARTÍCULO 73. Modifíquese el artículo 42 de la Ley 1636 de 2013, el cual quedará así:

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 certificación de calidad para sus procesos de formación en el marco del Sistema de Calidad de la Formación para el Trabajo.

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.

Parágrafo 1: 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.

Parágrafo 2: Con el objetivo de mitigar las obligaciones de 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.

ARTÍCULO 74. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

FACULTADES DE COMPROBACIÓN. 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.

ARTÍCULO 75. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo.

CESE DEL SUBSIDIO. Cesará el derecho a percibir el subsidio por desempleo:

- a) Cuando el empleado se reintegre a cualquier actividad remunerada o reciba cualquier ingreso.
- b) Cuando rechazare sin causa legítima un empleo conveniente. Se entiende que son causas legítimas para el rechazo de un empleo conveniente, entre otras: 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 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.
- 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 solicite o no.
- 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 conforme a lo que establezca la reglamentación que expida el gobierno nacional.

Parágrafo. En caso de recibir ingresos inferiores al monto de la prestación, se abonará la diferencia como subsidio de desempleo al trabajador beneficiario.

ARTÍCULO 76. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

SANCIONES. El control y seguimiento del uso adecuado del subsidio de desempleo por parte 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.

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.

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 recursos entregados, junto con los intereses y sanciones respectivas.

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.

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.

TÍTULO II MEJORAMIENTO DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

ARTÍCULO 77. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo

OBLIGACIONES DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO Y DE LA RED DE PRESTADORES DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO. 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:

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.
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.
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 Público de Empleo sean complementarios.
4. 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.
5. Propender que las entidades territoriales 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.

6. 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.
7. 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 humano del sector productivo a nivel local y regional.
8. 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.
9. 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.
10. 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 LGBTQ+, comunidades étnicas.

ARTÍCULO 78. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

MEJORAMIENTO DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO (SISE).

Dentro de un plazo de seis (6) 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:

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 que cumplan con los requisitos de las vacantes del sector productivo.

ARTÍCULO 79: Modifíquese el artículo 38 de la Ley 1636 de 2013

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 sistema de información creado para este fin.

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.

Parágrafo: METAS DE RESULTADO Y EVALUACIÓN DE LA RED DE PRESTADORES DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO. En un lapso de seis (6) meses, después de la promulgación de la presente ley, el Ministerio de Trabajo creará 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.

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 se hará tomando en cuenta los resultados antes señalados, teniendo en cuenta el enfoque diferencial respectivo.

ARTÍCULO 80. Modifíquese el artículo 38 de la Ley 1636 de 2013, el cual quedará así:

ARTÍCULO 38. MULTAS Y SANCIONES. 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.

A igual sanción estarán sujetas las personas jurídicas autorizadas como agencias de gestión y colocación de empleo o bolsas de 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.

También estarán sujetas a estas sanciones las personas naturales y jurídicas que no reporten sus vacantes al Servicio Público de Empleo.

TÍTULO III

MEDIDAS PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO

CAPÍTULO I

BENEFICIO PARA LA CREACIÓN DE NUEVOS EMPLEOS -CREA EMPLEO-

ARTÍCULO 81. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

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 la tasa de desempleo certificada por el DANE sea superior al 5%.

Este beneficio se financiará con cargo a los recursos del Presupuesto General de la Nación en la sección presupuestal del Ministerio del Trabajo.

Parágrafo 1. 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.

ARTÍCULO 82. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

EMPRESAS BENEFICIARIAS DEL CREA EMPLEO. El beneficio será aplicable a empresas que, sumado a los requisitos establecidos en la presente ley, cumplan con los siguientes supuestos:

1. Empresas con hasta cincuenta (50) empleados registrados en la planilla integral de liquidación de aportes – PILA- al momento de la postulación.
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.

Parágrafo. En todo caso, únicamente podrán aplicar a este beneficio, las empresas que hubieren sido constituidas antes del primero (1º) de enero del año en el cual vayan a realizar la postulación.

ARTÍCULO 83. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

DEFINICIÓN DE EMPLEADOS PARA EL CREA EMPLEO. 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 uno y no superior a tres salarios mínimos legales mensuales vigentes – 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.

ARTÍCULO 84. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

DEFINICIÓN DE NUEVOS EMPLEOS PARA EL CREA. Para efectos de contabilizar los nuevos empleos sobre los cuales se calculará el pago del beneficio, se tendrá en cuenta el número de los trabajadores sobre los cuales la empresa haya cotizado en la **Planilla Integrada de Liquidación de Aportes -PILA** el mes anterior a la solicitud del beneficio

Parágrafo. No se aplicará el beneficio para empleados sobre los cuales se aplique suspensión temporal del contrato de trabajo o de licencia no remunerada en un número mayor a 15 días, en el mes frente al cual se solicita el CREA EMPLEO.

ARTÍCULO 85. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

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 compañía, según lo establecido en la presente ley.

Parágrafo 1: 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.

Parágrafo 2: 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.

Parágrafo 3: 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.

Parágrafo 4. Las entidades financieras realizarán la dispersión los recursos en coordinación con el Ministerio de Trabajo.

ARTÍCULO 86. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

MANUAL OPERATIVO DEL CREA EMPLEO. En los seis (6) meses siguientes a la expedición de la presente ley, el Ministerio del Trabajo a través de un Manual Operativo con carácter vinculante, establecerá el calendario y el detalle operativo del mecanismo de transferencia y la certificación, restitución y devolución de los recursos o subsanación de errores operativos cuando haya lugar a ello.

ARTÍCULO 87. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

ENVÍO DE INFORMACIÓN NECESARIA PARA LA VALIDACIÓN DE REQUISITOS DE ACCESO AL BENEFICIO CREA EMPLEO. 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:

1. El Ministerio de Salud y Protección Social deberá enviar la base de datos de la Planilla 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.
2. La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales deberá enviar el listado de los patrimonios autónomos declarantes de renta y complementarios.
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.
4. Las Cámaras de Comercio, deberán enviar el listado de las Cooperativas que se encuentren registradas.

Parágrafo: En todos los casos, el envío de la información deberá realizarse por la entidad que sea requerida a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP para el efecto en 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.

ARTÍCULO 88. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

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:

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.
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.
3. Copia del Registro Único Tributario - RUT del empleador, expedido dentro de los seis (6) meses previos a la postulación.

Parágrafo 1: El acto de postularse implica la aceptación por parte del beneficiario, de las condiciones bajo las cuales se otorga el beneficio.

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 necesarios para su implementación.

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.

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 establecidos en el Estatuto Tributario para las devoluciones improcedentes.

Parágrafo 4: 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.

Las entidades financieras encargadas de la dispersión de 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.

Parágrafo 5: 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.

ARTÍCULO 89. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

FISCALIZACIÓN. La fiscalización de los recursos del CREA estará estando a cargo de La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social -UGPP.

ARTÍCULO 90. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

DESISTIMIENTO, RESTITUCIÓN, DEVOLUCIÓN Y COMPENSACIÓN DEL BENEFICIO CREA EMPLEO. 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:

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.
2. Restitución. Que corresponde al reintegro, total o parcial, que realiza el beneficiario, como consecuencia de los siguientes hechos:
 - a) Habiendo recibido el aporte, se evidencie que, al momento de la postulación, no cumplía con los requisitos.
 - b) Habiendo recibido el aporte, se evidencie que, no se cumplieron las reglas establecidas para la obtención del beneficio.
 - c) Se compruebe que existió falsedad en los documentos presentados para acreditar los requisitos para obtener el beneficio,
 - d) Habiendo recibido el aporte desista voluntariamente del beneficio.
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.
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 de conformidad o no conformidad de cada ciclo.

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.

ARTÍCULO 91. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

VIRTUALIDAD Y MEDIOS ELECTRÓNICOS. 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.

ARTÍCULO 92. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

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.

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.

ARTÍCULO 93. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

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:

1. 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
2. Jóvenes menores de 28 años
3. Mujeres
4. Madres cabeza de hogar
5. 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.

Parágrafo: En los demás aspectos de este beneficio, se aplicarán las reglas contenidas en el Capítulo anterior.

CAPÍTULO II FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO PERMANENTE

ARTÍCULO 94. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

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 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.

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 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.

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.

Parágrafo 2. La Comisión Permanente de Concertación de Políticas Laborales y Salariales recomendará los programas a atender en el marco del 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.

CAPÍTULO IV~~III~~ **RECONOCIMIENTO DE APRENDIZAJES PREVIOS**

ARTÍCULO 95. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

RECONOCIMIENTO DE APRENDIZAJES PREVIOS. 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.

Parágrafo: 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 Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.

CAPÍTULO IV **TRABAJO A DISTANCIA**

Artículo 96. Definiciones para la modernización del trabajo. 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:

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 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.

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.

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.

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.

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.

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 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.

Artículo 97. Garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los trabajadores a distancia.

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.
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.
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.

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.
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.

La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de:

- a) El derecho de los trabajadores a distancia a constituir o a afiliarse a las organizaciones sindicales 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
 - e) El acceso a la formación;
 - f) La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo;
 - g) La protección de la maternidad.
 - h) Respeto al derecho a la intimidad y privacidad del teletrabajador.
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.

Las partes podrán acordar que el trabajador a distancia ponga a disposición sus 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.

Si, el trabajador a distancia no cuenta con los elementos adecuados para realizar sus labores por causa imputable al empleador, este no podrá dejar de reconocérsele la remuneración a que tiene derecho.

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 del mismo, en buen estado, salvo el deterioro natural.

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.

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.
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.
9. El empleador, 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 quince (15) días hábiles.

Artículo 98. 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 Laborales ese lugar o lugares.

Artículo 99. 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.

Corresponde al empleador, con apoyo de las Administradoras de Riesgos Laborales, la evaluación de los riesgos y peligros a los que se encuentra expuesto 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.

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.

Artículo 100. 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.

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 trabajador, si obedece a un interés suyo.

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.

Artículo 101. 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 trabajo no podrá afectar el descanso efectivo de los trabajadores a distancia, ni su derecho a la desconexión laboral.

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.

Artículo 102. 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 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.

Artículo 103. 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.

TÍTULO XIV INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL, Y DEROGATORIAS

Artículo 104. Modifíquese el artículo 485° del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTICULO 485. AUTORIDADES QUE LOS EJERCITAN. 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.

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.

ARTÍCULO 105. VIGENCIA Y DEROGATORIAS. 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.

CONFLICTOS DE INTERÉS

El artículo 183 de la Constitución Política consagra a los conflictos de interés como causal de pérdida de investidura. Igualmente, el artículo 286 de la Ley 5 de 1992 establece el régimen de conflicto de interés de los congresistas.

De conformidad con la jurisprudencia del Consejo de Estado y la Corte Constitucional, para que se configure el conflicto de intereses como causal de pérdida de investidura deben presentarse las siguientes condiciones o supuestos:

1. Que exista un interés directo, particular y actual: moral o económico.
2. Que el congresista no manifieste su impedimento a pesar de que exista un interés directo en la decisión que se ha de tomar.
3. Que el congresista no haya sido separado del asunto mediante recusación.
4. Que el congresista haya participado en los debates y/o haya votado.

Que la participación del congresista se haya producido en relación con el trámite de leyes o de cualquier otro asunto sometido a su conocimiento.

En cuanto al concepto del interés del congresista que puede entrar en conflicto con el interés público, la Sala ha explicado que el mismo debe ser entendido como “una razón subjetiva que torna parcial al funcionario y que lo inhabilita para aproximarse al proceso de toma de decisiones con la ecuanimidad, la ponderación y el desinterés que la norma moral y la norma legal exigen” y como “el provecho, conveniencia o utilidad que, atendidas sus circunstancias,

derivarían el congresista o los suyos de la decisión que pudiera tomarse en el asunto” (Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Primera, Radicado 66001-23-33-002-2016-00291- 01(PI), sentencia del 30 de junio de 2017).

De acuerdo con la Sentencia SU-379 de 2017, no basta con la acreditación del factor objetivo del conflicto de intereses, esto es, que haya una relación de consanguinidad entre el congresista y el pariente que pueda percibir un eventual beneficio. Deben ser dotadas de contenido de acuerdo con las circunstancias específicas del caso concreto.

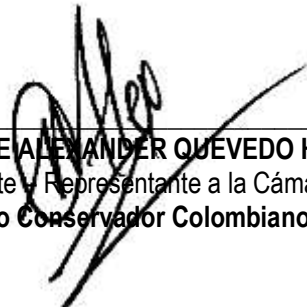
La Sala Plena del Consejo de Estado en sentencia del 17 de octubre de 2000 afirmó lo siguiente frente a la pérdida de investidura de los Congresistas por violar el régimen de conflicto de intereses:

El interés consiste en el provecho, conveniencia o utilidad que, atendidas sus circunstancias, derivarían el congresista o los suyos de la decisión que pudiera tomarse en el asunto. Así, no se encuentra en situación de conflicto de intereses el congresista que apoye o patrocine el proyecto que, de alguna manera, redundaría en su perjuicio o haría más gravosa su situación o la de los suyos, o se oponga al proyecto que de algún modo les fuera provechoso. En ese sentido restringido ha de entenderse el artículo 286 de la ley 5.a de 1.991, pues nadie tendría interés en su propio perjuicio, y de lo que trata es de preservar la rectitud de la conducta de los congresistas, que deben actuar siempre consultando la justicia y el bien común, como manda el artículo 133 de la Constitución. Por eso, se repite, la situación de conflicto resulta de la conducta del congresista en cada caso, atendidas la materia de que se trate y las circunstancias del congresista y los suyos.[...]».

Teniendo en cuenta lo anterior, con relación al presente proyecto de ley, no se considera que los Congresistas puedan estar inmersos en algún tipo de conflicto de interés, dado que el presente proyecto de ley es de carácter general, sin embargo, esto no exime a los Honorables Congresistas de declarar sus conflictos, si así lo consideran.

PROPOSICIÓN

Por las anteriores consideraciones, se presenta ponencia **positiva** y se solicita a los miembros de la Comisión Séptima Constitucional Permanente de la Cámara de Representantes **dar trámite y aprobar** en Primer Debate el Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley 256 de 2023 Cámara **“Por medio de la cual se modifica parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas del ámbito laboral, con el fin de atender las prioridades actuales del mercado laboral”**



JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA.

Ponente y Representante a la Cámara Departamento del Guaviare.
Partido Conservador Colombiano