




Bogotá D.C diciembre de 2023

## PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 1 del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el Proyecto de Ley 256 de 2023C "por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará así:

Artículo 1. Objeto. La presente ley tiene por objeto adoptar una reforma laboral mediante la modificación del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales, además se dictan disposiciones para el trabajo digno y decente en Colombia, buscando el respeto a la remuneración justa, la promoción de la empleabilidad del diálogo social, las garantías para el acceso a la seguridad social y sostenibilidad de los empleos desde el respeto mutuo entre empleados y empleadores. ~~pleno a los derechos de los trabajadores.~~

Atentamente,



**FLORA PERDOMO ANDRADE**  
Representante a la Cámara  
Departamento del Huila

COY. VII  
D.O.  
06 DIC 2023  
11:04.



4

COM-HUILA  
D.M.  
06 DIC 2023  
11:05 a.m.

Bogotá D.C diciembre de 2023

## PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 4 del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el Proyecto de Ley 256 de 2023C "por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará así:

Artículo 4. Principios. Modifíquese el artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"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:

- 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;~~
- ~~VII. Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;~~
- VIII. Garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario y;
- IX. Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.



También son aplicables los principios relativos a los derechos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, a saber:

- a) Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- b) Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) Abolición efectiva del trabajo infantil;
- d) Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación;
- e) Entorno de trabajo seguro y saludable.

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.

Atentamente,

  
**FLORA PÉRDOMO ANDRADE**  
Representante a la Cámara  
Departamento del Huila

6

Bogotá. D.C, 13 de diciembre 2023

Honorable Representante  
**MARIA EUGENIA LOPERA MONSALVE**  
Presidente  
Comisión Séptima Constitucional  
Cámara de Representantes

13 DIC 2023

Lo: 48cm

**Asunto:** Proposición al *Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el Proyecto de Ley 256 de 2023C* **"POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA" Mayoritaria.**

**PROPOSICIÓN: MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 6 DEL PROYECTO ASÍ:**

**Artículo 6. Contratos a término fijo y por obra o labor determinada** Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**"ARTÍCULO 46. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y DE OBRA O LABOR DETERMINADA.**

**1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO**

Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a tres (3) años para atender necesidades temporales del empleador. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito y en él deberá especificarse la necesidad que se pretende atender y su conexión con la duración que se establezca. 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.

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 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.

**Parágrafo : En el caso de microempresas, unidades u organizaciones de la economía popular, campesina, familiar, comunitaria y solidaria, y empresas con menos de tres (3) años de constitución cuyos propietarios sean personas naturales, podrán celebrarse contratos a término fijo por un término hasta por cuatro (4) años para atender necesidades del empleador. En el caso de las pequeñas empresas el término será hasta por tres (3) años.**

## **2. CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA.**

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

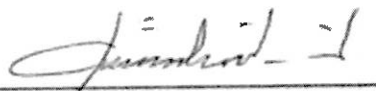
El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender.

Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor.

**Parágrafo 1.** 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<sup>2</sup>.

**Parágrafo 2: En el caso de microempresas, unidades u organizaciones de la economía popular, campesina, familiar, comunitaria y solidaria, y empresas con menos de tres (3) años de constitución cuyos propietarios sean personas naturales, podrán celebrarse contratos de obra o labor determinada por un término hasta por cuatro (4) años para atender necesidades del empleador. En el caso de las pequeñas empresas el término será hasta por tres (3) años.**

Cordial saludo,



**Juan Carlos Vargas Soler**  
Representante a la Cámara CITREP 13  
Bolívar- Antioquia .

## PROPOSICIÓN

**Proposición modificatoria al artículo 6 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C PONENCIA MAYORITARIA**

**ARTÍCULO 6. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y DE OBRA O LABOR DETERMINADA. Modifíquese el artículo 46 del Código sustantivo del trabajo el cual quedara así:**

**ARTÍCULO 46. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y DE OBRA O LABOR DETERMINADA.**

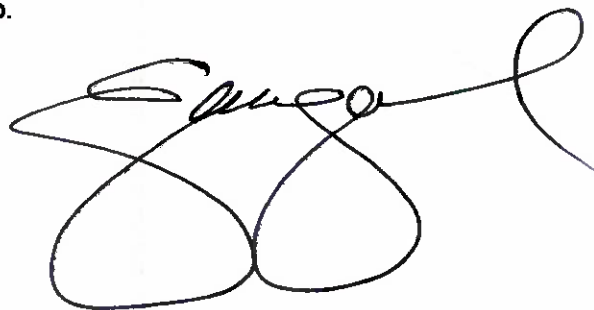
### 1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO

Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a tres (3) años para atender necesidades ~~temporales~~ del empleador. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito y en él deberá especificarse ~~la necesidad que se pretende atender y su conexión con~~ la duración ~~que se establezca~~. 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.

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 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.



@GerardoYepes\_



Gerardo Yepes Caro

7



María Eugenia Lopera Monsalve  
Cámara de Representantes  
Departamento de Antioquia

*[Handwritten signature]*  
13 DIC 2023  
JL: 40un

Bogotá D.C., diciembre de 2023

## PROPOSICIÓN

Modifíquese el Artículo 7 de la ponencia mayoritaria al Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia", acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley No. 256 de 2023, el cual quedará así:

**Artículo 7: Debido proceso disciplinario laboral** Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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

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, por escrito o de forma oral.
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, mediante la posibilidad del trabajador de impugnar la decisión, ante la misma u otra instancia.
8. ~~La impugnación se concederá en efecto suspensivo.~~

AQUIVIVE LA DEMOCRACIA

Carrera 7 N° 8 – 68 Edificio Nuevo del Congreso  
Oficina 535B



María Eugenia Lopera Monsalve  
Cámara de Representantes  
Departamento de Antioquia

**Parágrafo 1.** Salvo razones probatorias o de procedimiento justificadas, este procedimiento podrá realizarse hasta en un término de treinta (30) término días hábiles, y no podrá ser menor a un tiempo de cinco (5) término 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 e la sanción.

**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.

**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.

**Parágrafo 5.** Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas para garantizar la aplicación del debido proceso”.

  
**MARIA EUGENIA LOPERA MONSALVE**  
Representante a la Cámara  
Departamento de Antioquia

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Carrera 7 N° 8 – 68 Edificio Nuevo del Congreso  
Oficina 535B



Bogotá D.C, 13 de diciembre de 2023.

Señora:

**MARIA EUGENIA LOPERA MONSALVE**

Presidenta Comisión VII Constitucional Permanente

Cámara de Representantes

13 DIC 2023

↓ 2:00 m

**Ref:** Proposición de modificación para el texto de ponencia mayoritaria.

Modifíquese el artículo 7 del proyecto de Ley N° 166 de 2023 "Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el Trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del trabajo, ley 50 de 1990, la ley 789 de 2002 y otras normas laborales", para la ponencia de la H.R. María Fernanda Carrascal, el cual quedará así:

ARTÍCULO 7. Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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

- ~~1. Comunicación formal de la apertura del proceso a la persona a quien se imputan las conductas.~~
- ~~2. La formulación de los cargos imputados.~~
- ~~3. El traslado al 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.~~

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

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

**1. Una comunicación formal de apertura de la investigación en la que se señale en debida forma las conductas investigadas, las posibles faltas cometidas y las posibles consecuencias de las mismas. En ella deberá señalarse la oportunidad que tendrá la persona investigada para conocer**

**las pruebas de la investigación y controvertirlas; además, la oportunidad en que podrá rendir sus descargos verbales o escritos, todo lo cual, podrá coincidir en un solo acto.**

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

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

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

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

**8. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión:**

**9. La impugnación se concederá en efecto suspensivo**

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.

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 hacerse partícipe 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.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso

Cra. 7ª. No. 8-68 Of. 448B

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

Bogotá, D.C.

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

Parágrafo 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 vigencia de la presente ley.

Parágrafo 6. Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas para garantizar la aplicación del debido proceso.



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

7  
Billetel  
17 3 DIC 2023  
12:21 pm

## PROPOSICIÓN

**Proposición modificatoria al artículo 7 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C PONENCIA MAYORITARIA**

**ARTÍCULO 7 DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO LABORAL** Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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

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.
8. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.
9. La impugnación se concederá en efecto suspensivo.

**Parágrafo 1.** Este procedimiento podrá realizarse hasta en un término de treinta (30) término hábiles, ~~y no podrá ser menor a un tiempo de cinco (5) término 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.~~

**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



@GerardoYepes\_



Gerardo Yepes Caro

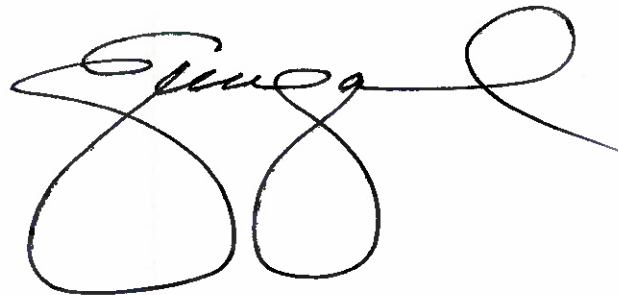
los casos, el trabajador o trabajadora tendrán el derecho a ser asistido o asistida por un abogado o abogada que represente sus intereses y adelante la respectiva defensa técnica.

**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.

**Parágrafo 5.** Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas para garantizar la aplicación del debido proceso”.

**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.**



@GerardoYepes...



Gerardo Yepes Caro



173 DIC 2023  
12:21m

## PROPOSICIÓN

**Proposición modificatoria al artículo 8 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C PONENCIA MAYORITARIA**

**ARTÍCULO 8. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA:** Modifíquese el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**ARTÍCULO 64. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA .** *En caso de terminación unilateral injustificada del contrato de trabajo por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:*

1. *En los contratos a término fijo, la indemnización corresponderá al valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato o el de su prórroga. En ningún caso la indemnización será inferior a ~~cuarenta y cinco (45)~~ **treinta y cinco (35)** días de salario.*

2. *En los contratos de trabajo por duración de la obra o la labor contratada, la indemnización corresponderá al tiempo que faltare para completar ~~se~~ la obra o labor contratada. En ningún caso la indemnización será inferior a ~~cuarenta y cinco (45)~~ **treinta y cinco (35)** días de salario.*

3. *En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:*

a) ~~Cuarenta y cinco (45)~~ **treinta y cinco (35)** días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año;

b) Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y devenga un salario inferior a diez (10) SMLMV, se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta y cinco (35) del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.

c) Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y devenga un salario superior a diez (10) SMLMV, se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los treinta y cinco (35) del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.



@GerardoYepes\_

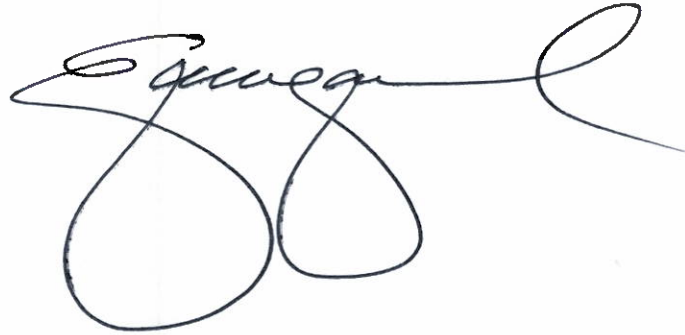


Gerardo Yepes Caro

~~b) Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;~~

~~c) Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán treinta (30) días adicionales de salario sobre cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; y~~

~~d) Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán sesenta (60) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción."~~



@GerardoYepes\_



Gerardo Yepes Caro



María Eugenia Lopera Monsalve  
Cámara de Representantes  
Departamento de Antioquia

*[Handwritten signature]*  
13 DIC 2023

11:39 am

Bogotá D.C., diciembre de 2023

**PROPOSICIÓN**

Elimínese el Artículo 10 de la ponencia mayoritaria al Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia", acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley No. 256 de 2023, el cual quedará así:

**Artículo 10: Ineficacia del despido discriminatorio:** ~~Agréguese un párrafo al artículo 66 del Código Sustantivo del Trabajo, así:~~

~~Parágrafo: Están proscritos los despidos discriminatorios. Cuando un trabajador o trabajadora alegue haber sido despedido por un motivo discriminatorio, el empleador tendrá la carga de probar que ello obedeció a razones objetivas o no discriminatorias; en caso contrario, el despido se tendrá por ineficaz y el trabajador o trabajadora tendrá derecho al reintegro sin solución de continuidad, o a una indemnización equivalente a la del despido injustificado previsto en este código, a su elección.~~

*[Handwritten signature]*  
**MARIA EUGENIA LOPERA MONSALVE**  
Representante a la Cámara  
Departamento de Antioquia



10

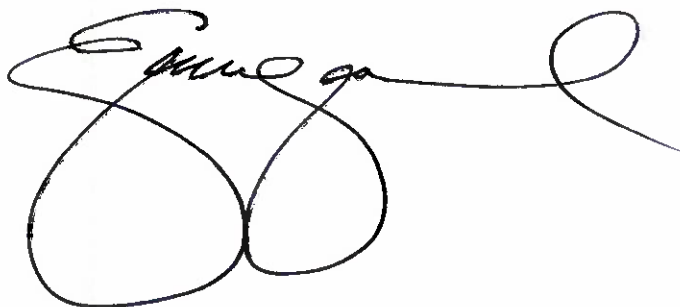
13 DIC 2023  
12:22 pm

## PROPOSICIÓN

Proposición modificatoria al artículo 10 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C PONENCIA MAYORITARIA

**ARTÍCULO 10. INEFICACIA DEL DESPIDO DISCRIMINATORIO.** Agréguese un párrafo al artículo 66 del Código Sustantivo del Trabajo el cual quedara así:

*"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 de que se pruebe judicialmente lo anterior contrario, el despido se tendrá por injusto ineficaz y el trabajador o trabajadora tendrá derecho al reintegro sin solución de continuidad, ~~o a una indemnización equivalente a la del despido injustificado previsto en este código, a su elección~~".*



@GerardoYepes\_



Gerardo Yepes Caro

Bogotá D.C, 13 de diciembre de 2023.

Señora:

**MARIA EUGENIA LOPERA MONSALVE**

Presidenta Comisión VII Constitucional Permanente  
Cámara de Representantes

13 DIC 2023

**Ref:** Proposición de modificación para el texto de ponencia mayoritaria.:

Modifíquese el artículo 11 del proyecto de Ley N° 166 de 2023 “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el Trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del trabajo, ley 50 de 1990, la ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, para la ponencia de la H.R. María Fernanda Carrascal, el cual quedará así:

**ARTÍCULO 11. 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 salud, esto es, una afectación grave en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.~~ **Amparadas por el fuero de estabilidad ocupacional reforzada, entendida la discapacidad a la luz del Bloque de Constitucionalidad, la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y la Ley 1618 de 2013. Esta protección no se requiere que el trabajador haya sido calificado con algún porcentaje de pérdida de capacidad laboral.**

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

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

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

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

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

**e) Pre-pensionados, Prepensionables:** es decir, a quienes les falten, en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida, 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; o 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.

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

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

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

Parágrafo 2: Para la terminación de los contratos de las personas contempladas en el literal b) 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.

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 inspector del trabajo para proceder al despido. En este caso, el trabajador o la trabajadora tendrán derecho al pago de la indemnización legal prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo y al pago de una suma adicional de seis (6) meses de salario, junto con los montos adicionales que correspondan para garantizar el pago por el mismo tiempo de aportes a seguridad social en salud, riesgos laborales y pensiones en compensación, **por la terminación del contrato en razón de la discapacidad.**

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

AQUIVIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso

Cra.7ª.No.8-68 Of.448B

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

Bogotá, D.C.

**deberá acreditar plenamente, comprobando la inexistencia de un acto discriminatorio para exonerarse de los efectos del reintegro.**

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

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

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

**Parágrafo 7: El Gobierno Nacional dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de la presente ley, deberá reglamentar el trámite de autorización para la terminación de los contratos de las personas contempladas en los literales b), c) y d) e) del presente artículo.**



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

AQUI VIVE LA DEMOCRACIA

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

12

Mijang  
13 DIC 2023  
12:23m

## PROPOSICIÓN

Proposición modificatoria al artículo 12 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C,  
acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de  
2023C PONENCIA MAYORITARIA

**ARTÍCULO 12. : Estabilidad Laboral Reforzada.** Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, ~~sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o causa legal despididas de conformidad con lo previsto por el presente artículo:~~

a) Amparadas por el fuero sindical, de acuerdo con la legislación vigente. ~~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 salud estabilidad ocupacional reforzada, entendido este como las personas con v/o en situación de discapacidad en los términos del numeral 1° del artículo 2° de la Ley 1618 de 2018 como las personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás. ~~esto es, una afectación grave de su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.~~

c) Mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta misma protección procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud.

d) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten 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, o cuando teniendo las semanas requeridas le falte igual tiempo para cumplir la edad pensional; o en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, a las personas que le 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 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



@GerardoYepes\_



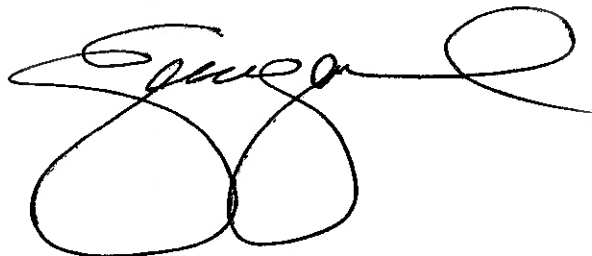
Gerardo Yepes Caro

**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 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 **o el Juez del Trabajo a elección del solicitante. En estos casos, si el solicitante escogiera autorización previa del Juez del 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 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.

~~Parágrafo 3. En el caso previsto en el numeral b), cuando la discapacidad sea insuperable por la imposibilidad de adaptar el entorno de trabajo y una vez agotados los procesos de reincorporación y readaptación al trabajo en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el empleador deberá solicitar autorización previa al inspector del trabajo para proceder al despido. En este caso, el trabajador o la trabajadora tendrán derecho al pago de la indemnización legal prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo y al pago de una suma adicional de seis (6) meses de salario, junto con los montos adicionales que correspondan para garantizar el pago por el mismo tiempo de aportes a seguridad social en salud, riesgos laborales y pensiones en compensación.~~



@GerardoYepes\_



Gerardo Yepes Caro



13

COM-VI  
Del.  
06 DIC 2023  
11:05am.

Bogotá D.C diciembre de 2023

## PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 13 del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el Proyecto de Ley 256 de 2023C "por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará así:

Artículo 13. Adiciónese un artículo 26D a la Ley 361 de 1997, así:

"Artículo 26D. Reubicación de personas amparadas con estabilidad ocupacional 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, siempre y cuando la empresa cuente con la disponibilidad para ofrecer al empleado un cargo con las mismas garantías económicas que el anterior. Cuando proceda la reubicación del trabajador se redefinirán las condiciones de trabajo de conformidad con el nuevo cargo que éste desempeñe. ~~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 garantizar que la reubicación, cuente con las mismas o mejores condiciones 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.






CONGRESO  
DE LA REPUBLICA  
DE COLOMBIA  
CÁMARA DE REPRESENTANTES



En aquellos casos en los que el trabajador no acepte su nuevo cargo, el empleador deberá solicitar autorización de la oficina de Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo".

Atentamente,

  
**FLORA PERDOMO ANDRADE**  
Representante a la Cámara  
Departamento del Huila

 florita\_perdomo  florita\_perdomo  floritaperdomo  floritaperdomo

HR. Flora Perdomo Andrade 2022 - 2026  
Oficina 409 – 410 Edificio Nuevo del Congreso  
Carrera 7 # 8 – 68; Tel 39040550 Ext. 3435 y 3434

16



**GERARDO YEPES CARO**  
REPRESENTANTE A LA CÁMARA POR EL  
DEPARTAMENTO DEL TOLIMA 2022-2026

Judicial  
13 DIC 2023  
12:24m

**PROPOSICIÓN**

**Proposición modificatoria al artículo 16 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C PONENCIA MAYORITARIA**

**ARTÍCULO 16. JORNADA MÁXIMA LEGAL.** Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la ley 2101 de 2021, el cual quedará así:

**“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.

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.

Se establecen las siguientes excepciones:

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.

~~Mientras se ordena una reducción de la jornada máxima legal, estos trabajadores no podrán laborar más de ocho (8) horas diarias, sin perjuicio de lo contemplado en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021.~~

b) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.
2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

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

**Parágrafo 3. . El empleador y el trabajador pueden repartir 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. El límite máximo de horas diarias que se disponga requerirá aval del médico laboral de la empresa o la ARL cuando exceda de diez (10) horas diarias, de tal manera que dicha ampliación no implique una afectación a la seguridad laboral y salud del empleado.**

~~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”.~~



@GerardoYepes\_



Gerardo Yepes Caro

173 DIC 2023  
12:24pm

(18)

## PROPOSICIÓN

**Proposición modificatoria al artículo 18 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C PONENCIA MAYORITARIA**

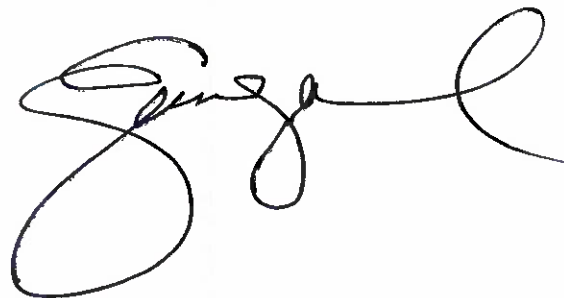
**ARTÍCULO 18. LÍMITE AL TRABAJO SUPLEMENTARIO.** Modifíquese el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

**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. 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. 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.

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.



@GerardoYepes\_



Gerardo Yepes Caro

173 / 14174  
13 DIC 2023  
12:24m

**PROPOSICIÓN**

**Proposición eliminatoria al artículo 20 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C PONENCIA MAYORITARIA**

**ARTÍCULO 20. LICENCIAS:** ~~Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:~~

~~"6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias necesarias para los siguientes casos:~~

~~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,~~

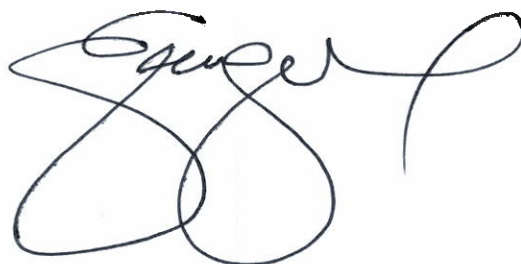
~~entendiéndose como todo suceso personal, familiar, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;~~

~~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 de edad miembros del núcleo familiar, se entiende por obligaciones escolares aquellas relacionadas directamente con la formación del niño o niña, incluyendo, pero sin limitarse a la asistencia a eventos académicos, cívicos o culturales en las instituciones educativas en donde se encuentran matriculados.~~

~~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.~~



@GerardoYepes\_



Gerardo Yepes Caro

(24)

Bogotá. D.C, 13 de diciembre 2023

Honorable Representante  
**MARIA EUGENIA LOPERA MONSALVE**  
Presidente  
Comisión Séptima Constitucional  
Cámara de Representantes

13 DIC 2023

10:44 am

**Asunto:** Proposición al *Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el Proyecto de Ley 256 de 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA" Mayoritaria.*

PROPOSICIÓN: MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 24 DEL PROYECTO ASÍ:

**Artículo 24. Contrato de Aprendizaje.** Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del trabajo, cual quedará así:

**"ARTÍCULO 81. CONTRATO DE APRENDIZAJE.** El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual una persona en formación desarrolla un aprendizaje teórico práctico como estudiante de una institución educativa autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación, y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propio del giro ordinario de las actividades de la empresa.

Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:

- a) Su finalidad es facilitar la formación para el trabajo del – aprendiz- trabajador para las ocupaciones que requiera el sector productivo.
- b) Se ejecutará estrictamente en el tiempo estipulado por los diseños curriculares o planes de estudios, que no podrá exceder de treinta y seis meses en dos etapas, lectiva y práctica.
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal.
- d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración que, en ningún caso, será inferior al 75% del salario mínimo legal vigente, o del estipulado en convenciones colectivas o fallos arbitrales.
- e) El estudiante de educación formal universitaria sólo podrá suscribir su contrato en etapa práctica, salvo que se trate de un programa de modalidad dual.

- f) En los contratos de aprendizaje celebrados con estudiantes menores de edad, deberá mediar autorización del Inspector del Trabajo.
- g) Las afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social se realizarán conforme a lo dispuesto en las normas que regulen la materia.
- h) El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semi cualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de programas de formación complementaria ofrecidas por las escuelas normales superiores, programas de educación superior pregrado, programas de educación para el trabajo y desarrollo humano, programas del Subsistema de Formación para el Trabajo, así como la oferta de formación profesional integral del SENA.
- i) Las funciones y actividades objeto del contrato de trabajo deben enmarcarse o estar directamente relacionadas con el proceso y los fines del proceso de aprendizaje del – aprendiz - trabajador.

**Parágrafo 1.** El Gobierno Nacional podrá destinar recursos del Presupuesto General de la Nación para incentivar la contratación de aprendices, de acuerdo con la asignación que el Congreso de la República determine, mientras la tasa de desempleo juvenil sea de dos dígitos y en los términos del artículo 79 de la ley 2294 de 2023, con el objetivo de apoyar la contratación de personas en formación a través de un contrato de aprendizaje por parte de micro y pequeñas empresas, hasta un 25% del SMLMV y que constituya un nuevo empleo, de conformidad con el reglamento que definan el Servicio Nacional de Aprendizaje y el Ministerio del Trabajo en los doce (12) meses siguientes a la expedición de la presente Ley”.

**Parágrafo 2. Para promover los contratos de aprendizaje en todos los niveles de formación, las cuotas de aprendizaje deberán ser suplidas con una combinación de aprendices, técnicos, tecnológicos y universitarios. Las empresas que opten por alternativa de monetización, deberán pagar al SENA 1.5 salarios mínimos legales vigentes en vez de cada contrato de aprendizaje.**

**Parágrafo 3. Las practicas universitarias estarán reguladas a través de contratos de aprendizaje cuando haya subordinación y por prestación de servicios cuando no las haya. En ningún caso la retribución mensual podrá ser inferior al 75% de un salario mínimo legal vigente, ni exceder los 12 meses.**



**Juan Carlos Vargas Soler**  
Representante a la Cámara CITREP 13  
Bolívar- Antioquia .

---

24

ALEJANDRO  
GARCIA  
PRESIDENTE  
CÁMARA

Bogotá D.C, 13 de diciembre de 2023.

Señora:

MARIA EUGENIA LOPERA MONSALVE

Presidenta Comisión VII Constitucional Permanente  
Cámara de Representantes

13 DIC 2023

11. J. J. J.

**Ref:** Proposición de modificación para el texto de ponencia mayoritaria.

Modifíquese el artículo 24 del proyecto de Ley N° 166 de 2023 “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el Trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del trabajo, ley 50 de 1990, la ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, el cual quedará así:

**ARTÍCULO 24:** Modalidades de trabajo en plataformas digitales de reparto.

Las relaciones entre las empresas de plataformas digitales de reparto, **transporte y entretenimiento para adultos** y los trabajadores digitales **vinculados a estas 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, **transporte y entretenimiento para adultos** 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. }

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

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

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



Parágrafo 1. 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.

**Parágrafo 2. El gobierno nacional deberá regular las condiciones específicas en las que se desarrollarán los contratos entre las empresas de plataformas digitales de reparto, transporte y entretenimiento para adultos y los trabajadores digitales vinculados a estas.**



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

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

---

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

## JUSTIFICACIÓN

El empleo generado por las empresas que operan a través de plataformas en Colombia es una realidad tangible, la Fundación para la Educación Superior y el Desarrollo, estimó que cerca de 150 mil personas se ven beneficiadas por la oferta de empleo de estas aplicaciones, lo que representa el 0,7% de la población trabajadora del país.

Las plataformas de transporte suman más de 380.000 conductores en total. Actualmente, Uber, tiene un total de 180.000 conductores registrados y moviliza alrededor de 10,2 millones de pasajeros. Cabify genera trabajo a más de 120.000 usuarios conductores y atiende la demanda de movilidad de 2,5 millones de usuarios, mientras que InDriver cuenta con 80.000 conductores.

Estas plataformas tienen en total más de 8 millones de usuarios Y aporta cerca del 0,23% al PIB del país. El salario promedio que un Socio conductor de Uber recibe por mes en Colombia es aproximadamente de \$1.898.851.

Por otro lado, las plataformas de reparto, especialmente la plataforma Rappi, estando disponible en más de 60 ciudades y 72 municipios del país, cuentan con 60.000 repartidores inscritos, de los cuales sus ocupaciones son estudiantes, mujeres y padres cabeza de familia. El 72,7 % de los rappideros utiliza la motocicleta como medio de transporte; el 25 %, la bicicleta, y el 1,6 % usa carro privado. Paralelamente, el rango de edad de 23 a 26 años, que supone el 20,29 por ciento del total de repartidores activos, es el más representativo. El segundo grupo de edad con más participación oscila entre 18 y 22 años.

Los domiciliarios ganan entre 11.000 y 12.000 pesos por hora. Esto hace que algunos puedan llegar a devengar más de un salario mínimo al mes, dependiendo esto del tiempo que le dediquen a la plataforma.

Ahora bien, las plataformas de entretenimiento para adultos no son distintas frente a las cifras presentadas con anterioridad, se tiene un aproximado de 300.000 modelos 'webcamers' registrados y unos 15 mil estudios legalizados. El 55% de las modelos registradas en estas asociaciones son mujeres y el 45% restante hombres.

Se estima que según cifras oficiales en Bogotá 2 de cada 10 estudios son legales, por lo que los 8 restantes están fuera de cualquier regulación. Acorde a datos internacionales, Colombia es el segundo país con más webcams en el mundo, solo superado por Rumanía.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso

Cra.7ª.No.8-68 Of.448B

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

Bogotá, D.C.

Por la ausencia de regulación no hay un promedio estándar de cuanto porcentaje se queda el estudio webcam y cuanto se entrega a las modelos, de igual forma cada estudio opera por metas diferentes y con acuerdos distintos con las y los modelos, por lo anterior, no hay un promedio estándar de salarios.

Ante la ausencia de un marco normativo aplicable, la Corte Constitucional en la sentencia T-109 de 2021 determinó que resulta aplicable de manera residual el capítulo I del título VIII de la Ley 1801 de 2016, Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana, que reglamenta la actividad económica. Es por esto, que los establecimientos deberán cumplir con las normas relativas al uso del suelo, actualizar su matrícula mercantil, comunicar a la estación de policía el funcionamiento y observar las condiciones de seguridad, sanitarias y ambientales.

Se observa entonces que se cuenta con regulación desde el derecho tributario y el derecho policivo, pero no se define la situación jurídica de los modelos webcam. Es de vital importancia que se les brinde protección sobre todo cuando ejercen la actividad a través de un estudio, porque se involucra un tercero con ánimo de lucro y se abre la posibilidad a dinámicas de explotación.

En este sentido la regulación que establece el proyecto de Ley No. 166 de 2023, el cual condensa la reforma laboral presentada por el Gobierno, no puede ser ajeno a la realidad que presenta el mercado laboral respecto de las plataformas digitales y el empleo que actualmente están generando en el país.

Una reforma laboral que el país estaba requiriendo con urgencia y que actualmente contempla solo las plataformas de reparto, debe incluir a otros tipos de plataformas que generan igual o incluso más empleo, como lo son las plataformas de servicios de transporte y servicios de entretenimiento para adultos.

13 DIC 2023  
12:25 pm

## PROPOSICIÓN

Proposición eliminatoria al artículo 24 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C **PONENCIA MAYORITARIA**

**ARTÍCULO 24. Contrato de Aprendizaje. Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del trabajo, cual quedará así:-**

~~“ARTÍCULO 81. CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual una persona en formación desarrolla un aprendizaje teórico práctico como estudiante de una institución educativa autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional 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.-~~

~~Sen aspectos especiales del contrato de aprendizaje:~~

- ~~a) Su finalidad es facilitar la formación para el trabajo del aprendiz trabajador para las ocupaciones que requiera el sector productivo.~~
- ~~b) Se ejecutará estrictamente en el tiempo estipulado por los diseños curriculares o planes de estudios, que no podrá exceder de treinta y seis meses en dos etapas, lectiva y práctica.~~
- ~~c) La formación se recibe a título estrictamente personal.~~
- ~~d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración que, en ningún caso, será inferior al salario mínimo legal mensual vigente, o del estipulado en convenciones colectivas o fallos arbitrales.~~
- ~~e) El estudiante de educación formal universitaria sólo podrá suscribir su contrato en etapa práctica, salvo que se trate de un programa de modalidad dual.~~
- ~~f) En los contratos de aprendizaje celebrados con estudiantes menores de edad, deberá mediar autorización del Inspector del Trabajo.~~
- ~~g) Las afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social se realizarán conforme a lo dispuesto en las normas que regulen la materia.~~
- ~~h) El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semi cualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de programas de formación complementaria ofrecidas por las escuelas normales superiores, programas de educación superior pregrado, programas de educación para el trabajo y desarrollo humano, programas del Subsistema de Formación para el Trabajo, así como la oferta de formación profesional integral del SENA.~~



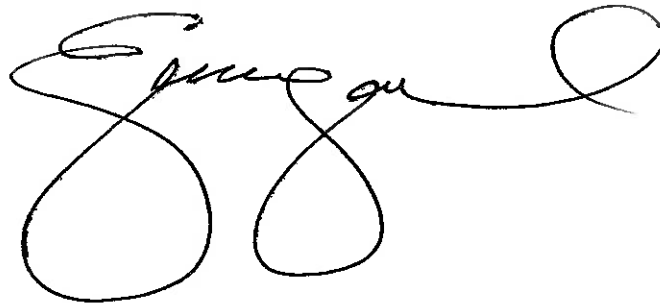
@GerardoYepes\_



Gerardo Yepes Caro

~~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.~~

~~Parágrafo. El Gobierno Nacional podrá destinar recursos del Presupuesto General de la Nación para incentivar la contratación de aprendices, de acuerdo con la asignación que el Congreso de la República determine, mientras la tasa de desempleo juvenil sea de dos dígitos y en los términos del artículo 79 de la ley 2294 de 2023, con el objetivo de apoyar la contratación de personas en formación a través de un contrato de aprendizaje por parte de micro y pequeñas empresas, hasta un 25% del SMLMV y que constituya un nuevo empleo, de conformidad con el reglamento que definan el Servicio Nacional de Aprendizaje y el Ministerio del Trabajo en los doce (12) meses siguientes a la expedición de la presente Ley.~~



@GerardoYepes\_



Gerardo Yepes Caro

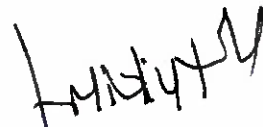
Bogotá D.C, 13 de diciembre de 2023.

Señora:

**MARIA EUGENIA LOPERA MONSALVE**

Presidenta Comisión VII Constitucional Permanente

Cámara de Representantes

  
13 DIC 2023  
11:58 am

**Ref:** Proposición de modificación para el texto de ponencia mayoritaria.

Modifíquese el artículo 25 del proyecto de Ley N° 166 de 2023 “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el Trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del trabajo, ley 50 de 1990, la ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, el cual quedará así:

**Artículo 25: Registro de información en plataformas digitales de reparto, transporte y entretenimiento para adultos**

Las empresas de plataformas digitales de reparto, **transporte y entretenimiento para adultos** 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.

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

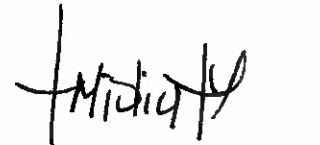
AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso

Cra.7ª.No.8-68 Of.448B

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

Bogotá, D.C.

  
17 3 DIC 2023  
12:26 m

**PROPOSICIÓN**

**Proposición eliminatoria al artículo 25 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de**

**2023C PONENCIA MAYORITARIA**

**ARTÍCULO 25.** ~~Modifíquese el artículo 33 de la Ley 789 de 2002, el cual quedará así:~~

**~~“ARTÍCULO 33. CUOTAS DE APRENDICES EN LAS EMPRESAS.~~**

~~La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la empresa, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las Empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrán un aprendiz. Las grandes empresas en los términos definidos por la normativa vigente, tendrán un (1) aprendiz por cada diez (10) trabajadores o fracción.~~

~~La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al representante legal de la respectiva empresa, quien contará con el término de 5 días hábiles para objetarla, en caso de no ceñirse a los requerimientos de mano de obra calificada demandados por la misma. Contra el acto administrativo que fije la cuota procederán los recursos de ley.~~

~~Parágrafo 1. Cuando el contrato de aprendizaje incluya dentro de la cuota mínima señalada por el SENA termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar al aprendiz para conservar la proporción que le haya sido asignada. Se prohíbe la celebración de una nueva relación de aprendizaje expirada la duración de una anterior, con la misma o distinta empresa.~~

~~Para la financiación de los contratos de aprendizaje para las modalidades especiales de formación técnica, tecnológica, profesional y teórico práctica empresarial prevista en el artículo 31 de la Ley 789 de 2002, se podrán utilizar los recursos previstos en el artículo 16 de la Ley 344 de 1996, siempre que se vinculen a la realización de proyectos de transferencia de tecnología y proyectos de ciencia, tecnología e innovación que beneficien a micro, pequeñas y medianas empresas, Instituciones de Educación Superior reconocidas por el Ministerio de Educación Nacional, y Grupos de Investigación y Centros de Investigación y Desarrollo Tecnológico reconocidos por Colciencias. Estos proyectos no podrán ser concurrentes con los proyectos de formación que realiza el SENA.~~

~~Los empresarios podrán definir sobre la cuota regulada fijada por ley, la proporción adicional de aprendices de formación del SENA y practicantes universitarios en el caso de ocupaciones calificadas que requieran título de formación profesional, siempre y cuando la empresa realice actividades de ciencia, tecnología e innovación. El Gobierno Nacional, a~~



@GerardoYepes\_



Gerardo Yepes Caro

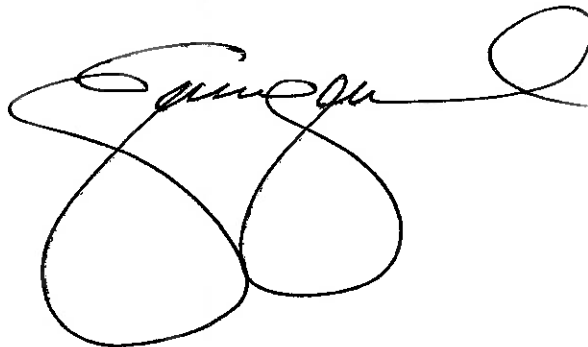
~~través de Colciencias, definirá las condiciones y mecanismos de acreditación de la realización de dichas actividades.~~

~~Las empresas que cumplan con el número mínimo obligatorio de aprendices, de acuerdo a lo establecido en el artículo 33, o aquellas no obligadas a vincular aprendices, podrán vincular aprendices, mediante las siguientes modalidades de Contrato de Aprendizaje Voluntario:~~

~~a) Para los estudiantes vinculados en el nivel de educación media: el contrato de pre-aprendizaje estará acompañado del pago de un apoyo de sostenimiento durante 2 años a cargo del empresario, siendo efectiva la práctica en la empresa en el segundo año, en horario contrario a su jornada académica y difiriendo en cuenta especial a favor del estudiante parte del apoyo; lo que le permitirá financiar su formación superior en cualquier modalidad una vez egrese, con un incentivo estatal articulado a la oferta de financiamiento de educación superior a cargo del ICETEX;~~

~~b) Para jóvenes entre 18 y 25 años que no hayan culminado el nivel de educación media y se encuentran fuera del Sistema de Formación de Capital Humano (SFCH): Los empresarios podrán vincular a través de un contrato de pre-aprendizaje, cuya duración no podrá exceder los 2 años, a jóvenes que se encuentren por fuera del sistema escolar y que no hayan culminado la educación media. Estos desarrollarán actividades laborales dentro de la empresa y deberán retornar al sistema educativo, los jóvenes recibirán del empresario un apoyo de sostenimiento, parte del apoyo será entregado directamente al beneficiario, y otra parte se destinará a una cuenta especial a favor del estudiante para posteriormente continuar con sus estudios de educación superior. Si este se vincula y permanece en el SFCH podrá acceder en cualquier momento a los recursos, siempre y cuando se destinen al pago de derechos estudiantiles.~~

~~Parágrafo 2. Las presentes modalidades de Contrato de Aprendizaje voluntario deberán estar sujetas a lo definido en el artículo 30 de la Ley 789 de 2002.~~



@GerardoYepes\_



Gerardo Yepes Caro



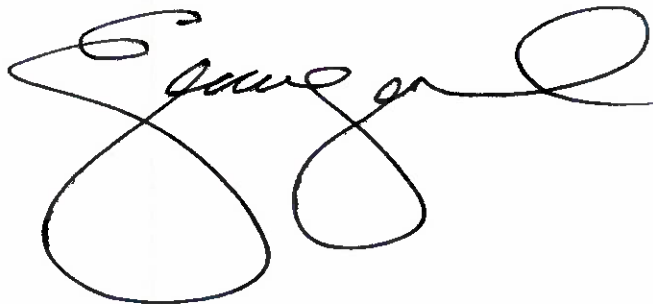
*Indiety*  
13 DIC 2023  
12:26 pm

**PROPOSICIÓN**

**Proposición eliminatoria al artículo 26 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C PONENCIA MAYORITARIA**

**ARTÍCULO 26.** . Modifíquese el artículo 34 de la Ley 789 de 2002, el cual quedará así:

~~“ARTÍCULO 34. MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE: Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores tendrán que cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a dos (2) S.M.M.L.V. por cada aprendiz que no contraten. En caso de que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria”.~~



@GerardoYepes\_



Gerardo Yepes Caro

Bogotá D.C, 13 de diciembre de 2023.

Señora:

**MARIA EUGENIA LOPERA MONSALVE**

Presidenta Comisión VII Constitucional Permanente

Cámara de Representantes

*Handwritten signature*  
13 DIC 2023  
*Handwritten initials*

**Ref:** Proposición de modificación para el texto de ponencia mayoritaria.

Modifíquese el artículo 27 del proyecto de Ley N° 166 de 2023 “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el Trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del trabajo, ley 50 de 1990, la ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, el cual quedará así:

Artículo 27: Sistema de registro de inscripción de empresas de plataformas digitales de reparto, **transporte y entretenimiento para adultos**

Toda empresa de plataformas digitales de reparto, **transporte y entretenimiento para adultos** 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.

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

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

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

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

28

ALEJANDRO  
GARCIA  
CONSTITUYENTE  
A LA CÁMARA

Bogotá D.C, 13 de diciembre de 2023.

Señora:

**MARIA EUGENIA LOPERA MONSALVE**

Presidenta Comisión VII Constitucional Permanente  
Cámara de Representantes

*[Handwritten signature]*  
13 DIC 2023  
J. S. M

**Ref:** Proposición de modificación para el texto de ponencia mayoritaria.

Modifíquese el artículo 28 del proyecto de Ley N° 166 de 2023 “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el Trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del trabajo, ley 50 de 1990, la ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, el cual quedará así:

**Artículo 28:** Transparencia y utilización de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones.

Las empresas de plataformas digitales de reparto, **transporte y entretenimiento para adultos** 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.

AQUI VIVE LA DEMOCRACIA

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

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.



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

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

---

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

34  
Julidi TV  
13 DIC 2023  
L: 36Pn

## PROPOSICIÓN

### Proposición Modificatoria al artículo 34 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C PONENCIA MAYORITARIA

**Artículo 34: . Contrato Agropecuario.** Hay contrato de trabajo agropecuario cuando el trabajador o trabajadora labora en la ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria, sin perjuicio de su reconocimiento como persona campesina; comprenderá aquellas actividades permanentes, transitorias, estacionales en virtud de los ciclos productivos o de temporada, continuas o discontinuas. Se considera empleador agropecuario a la persona natural o jurídica que contrata personas naturales para el desarrollo de actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silvicultura, pesca u otras semejantes, de manera subordinada y a cambio de una remuneración.

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.

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

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



@GerardoYepes\_



Gerardo Yepes Caro



35

COM. VII  
D.Y.  
06 DIC 2023  
11:06am

Bogotá D.C diciembre de 2023

## PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 35 del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el Proyecto de Ley 256 de 2023C "por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará así:

Artículo 35. 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.~~

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



Parágrafo 1. En ningún caso el jornal diario agropecuario será inferior al salario mínimo diario legal vigente o al pactado en convención colectiva sectorial más el tiempo de descanso que no podrá ser inferior al veinte por ciento (20%) de dicha cuantía y el factor prestacional que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

Atentamente,

  
**FLORA PERDOMO ANDRADE**  
Representante a la Cámara  
Departamento del Huila

Karen  
Lopez

#YO SOY  
Urabá



CONGRESO  
DE LA REPUBLICA  
DE COLOMBIA  
SENADO DE LA REPUBLICA

35

## PROPOSICIÓN ADITIVA

Adicionese un inciso al artículo 35 de ponencia mayoritaria para primer debate del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia", acumulado con el Proyecto de Ley No. 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. Como también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la ley laboral." Y Proyecto de Ley 256 de 2023C "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". el cual quedará así:

**Artículo 35. 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.

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

El contrato agropecuario podrá pagarse en consideración a:

a) Unidad de tiempo: La que convengan las partes

b) Por obra o tarea: es decir de acuerdo con parámetros específicos de ejecución de actividades. c) A destajo: es decir de acuerdo con factores de producción.

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.



**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 tiempo de descanso que no podrá ser inferior al veinte por ciento (20%) de dicha cuantía y el factor prestacional que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

**Parágrafo 2.** Esta modalidad requiere pacto expreso entre las partes. El trabajo suplementario no está incluido dentro del jornal agropecuario.

**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%”

Cordialmente,

*KAREN LÓPEZ*  
**KAREN JULIANA LÓPEZ**  
Representante a la Cámara  
(CITREP 16 - Urabá)

*KAREN ASTRID MANRIQUE*  
**KAREN ASTRID MANRIQUE**  
Representante a la cámara  
(CITREP 2 - Arauca)

*Justicia*  
**13 DIC 2023**  
*U: DOUN*



36

Com. VIII  
D.C.  
06 DIC 2023  
11:07 a.m.

**Bogotá D.C diciembre de 2023**

## PROPOSICIÓN

Adiciónese un párrafo al artículo 36 del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el Proyecto de Ley 256 de 2023C "por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará así:

Artículo 36. Garantías para la vivienda del trabajador y trabajadora rural que reside en el lugar de trabajo y su familia. 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:

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.

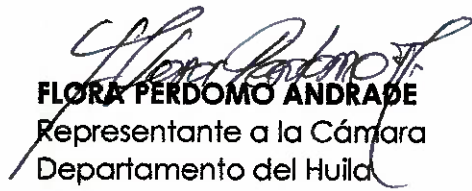
Parágrafo 1. El empleado y empleador establecerán por mutuo acuerdo el valor que se descontará del salario, con ocasión de los gastos por servicios públicos y habitación en el lugar de residencia.

Parágrafo 2. El Gobierno Nacional por medio del Ministerio de Trabajo implementará el Plan Progresivo de Protección Social y de Garantías de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras rurales para fortalecer el sistema de protección y seguridad social; ayudar a superar la pobreza y la desigualdad de la población



rural, promoviendo la integración y el cierre de brechas entre el campo y la ciudad para alcanzar el bienestar de la población.

Atentamente,

  
**FLORA PERDOMO ANDRADE**  
Representante a la Cámara  
Departamento del Huila

Bogotá. D.C, 13 de diciembre 2023

Honorable Representante  
**MARIA EUGENIA LOPERA MONSALVE**  
Presidente  
Comisión Séptima Constitucional  
Cámara de Representantes

**Asunto: Proposición al Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el Proyecto de Ley 256 de 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA" Mayoritaria.**

PROPOSICIÓN: MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 38 DEL PROYECTO ASÍ:

**Artículo 38.** 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, en unidades de la economía popular, campesina, solidaria o comunitaria, 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, la producción e intercambio familiar, las mingas, el intercambio de fuerza de trabajo, el trabajo en obras comunitarias ~~agueductos comunitarios~~, la auto-construcción, el mantenimiento de edificios, redes eléctricas, calles y caminos, el cuidado 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.

**Parágrafo 1.** En aquellos casos en que el trabajo familiar o comunitario 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. En los casos en que la jornada laboral sea inferior a 36 horas a la semana, le aplicarán normas del contrato a tiempo parcial.

En cualquier caso, la retribución pactada en el trabajo familiar o comunitario no podrá ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente o sus equivalentes diarios.

38

Monsalve  
13 DIC 2023  
D. J. Zam

semanales y deberá contar con todas las garantías salariales y prestacionales.

Parágrafo 2. El trabajador familiar y 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 y **brindará alternativas y garantías para la seguridad social de los trabajadores y trabajadoras de la economía popular, campesina y comunitaria.**

Parágrafo 3. La ejecución de tareas propias de las actividades y unidades familiares en las esferas de la producción, transformación, intercambio o comercialización de bienes, servicios o medios de vida, presumirá que se trata de un contrato de trabajo familiar.

Parágrafo 4. Se entenderá por actividad familiar toda actividad realizada en unidades familiares de la economía popular, comunitaria o campesina, encaminada a la obtención de medios para la subsistencia o la reproducción de la vida en familia.

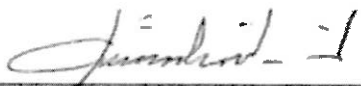
Parágrafo 5. El empleador familiar es la persona natural o unidad familiar que vincula a miembros de su propia familia o de otra familia cercana por nexos comunitarios, para el desarrollo de actividades de producción, transformación, intercambio, prestación de servicios u otras semejantes, de manera subordinada o no, a cambio de retribución, trabajo, bienes o servicios.

Parágrafo 6. En ningún caso la retribución en dinero o en especie al trabajador familiar será inferior al equivalente a un salario mínimo diario o mensual legal vigente, según sea el caso.

Parágrafo 7. El empleador familiar tiene la obligación de verificar o garantizar que los trabajadores familiares que vincule estén afiliados o adscritos al sistema de seguridad social en salud. También tiene la responsabilidad de verificar o garantizar que los trabajadores que vincule tengan protección de riesgos laborales, y coticen para pensión o a programas alternativos a pensión como BEPS u otros que determine el gobierno nacional.

Parágrafo 8. El Estado colombiano y el gobierno nacional brindaran alternativas y garantías para la seguridad social de los trabajadores y trabajadora familiares, de la economía popular, campesina y comunitaria.

Cordial saludo,



**Juan Carlos Vargas Soler**  
Representante a la Cámara CITREP 13  
Bolívar- Antioquia .

Bogotá. D.C, 13 de diciembre 2023

Honorable Representante  
**MARIA EUGENIA LOPERA MONSALVE**  
Presidente  
Comisión Séptima Constitucional  
Cámara de Representantes

(39)

*J. D. J. J.*  
13 DIC 2023  
*J. D. J. J.*

**Asunto:** Proposición al *Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el Proyecto de Ley 256 de 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA" Mayoritaria.*

PROPOSICIÓN: MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 39 DEL PROYECTO ASÍ:

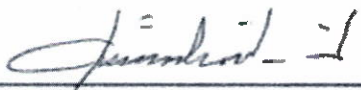
**Artículo 39: Protección al Trabajo femenino rural y campesino.** Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:

**"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 **personas**, 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 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".

  
\_\_\_\_\_

**Juan Carlos Vargas Soler**  
Representante a la Cámara CITREP 13  
Bolívar- Antioquia .

Bogotá 13 de diciembre de 2023

**PROPOSICIÓN MODIFICATIVA**

**Modifíquese al artículo 43 de ponencia mayoritaria para primer debate** del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia", acumulado con el Proyecto de Ley No. 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. Como también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la ley laboral." Y Proyecto de Ley 256 de 2023C "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". el cual quedará así:

**"Artículo 43. Puestos de trabajo en atención a emergencias y forestación.**

Las entidades que formulen e implementen políticas y programas de atención a emergencias y forestación, deberán contar con un mínimo del ~~50%~~ 30% 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."

Cordialmente,

Karen López

**KAREN JULIANA LÓPEZ SALAZAR**Representante a la Cámara de la República de Colombia  
Circunscripción Transitoria Especial de Paz (CITREP 16 - Urabá)K. López  
13 DIC 2023  
L:ozam

3 DIC 2023  
12:38 pm

PROPOSICIÓN

Proposición modificatoria al artículo 48 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulativa con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C PONENCIA MAYORITARIA

**ARTÍCULO 48. Contratistas y Subcontratistas** Modifíquese el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**“ARTÍCULO 34. CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS.**

1. Son contratistas y subcontratistas quienes contraten en beneficio de terceros, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. En consecuencia, para ser considerados verdaderos empleadores y no simples intermediarios, los contratistas y subcontratistas, individualmente considerados, deberán tener su propia organización empresarial especializada en el servicio o producto contratado, la que deberán acreditar suficientemente en caso de exigírsele por parte de las autoridades judiciales y administrativas.

2. Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios serán solidariamente responsables de las obligaciones salariales, prestacionales e indemnizatorias contraídas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores y trabajadoras, incluidas las del sistema de seguridad social, aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas.

~~Parágrafo. 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 trescientos sesenta y cinco (365) días de salario”.~~



@GerardoYepes\_



Gerardo Yepes Caro



Jordi H V  
13 DIC 2023  
12:28 PM

## PROPOSICIÓN

**Proposición modificatoria al artículo 49 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C PONENCIA MAYORITARIA**

**ARTÍCULO 49. : Empresas de Servicios temporales** Adiciónese cuatro parágrafos al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, así:

Parágrafo 1. Las empresas usuarias no podrán celebrar contratos **comerciales** con las empresas de servicios temporales para **desarrollar** situaciones diferentes a las establecidas en el presente artículo. Si vencido el plazo estipulado en los numerales 1, 2 y 3 de este artículo, la causa originaria del servicio objeto del **específico en desarrollo de ese** 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 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,~~ **Si se transgreden los límites establecidos en el presente artículo, en los términos del parágrafo 1.** se tendrá a la empresa usuaria como verdadera empleadora de los trabajadores en misión y a la empresa de servicios temporales como una simple intermediaria, **en concordancia de lo anterior y únicamente con tales eventos.** ~~Si el contrato de trabajo hubiera sido terminado por la empresa de servicio temporal, se tendrá como ineficaz y en consecuencia tendrán derecho a ser reintegrados a la empresa usuaria, como verdadera empleadora, sin solución de continuidad.~~

Parágrafo 3. En el evento de que la empresa de servicios temporales trasgreda esta norma, afectando de manera grave los derechos de los y las trabajadoras, podrá ser sancionada con la revocatoria de la licencia de funcionamiento de la que trata del artículo 82 de la ley 50 de 1990.



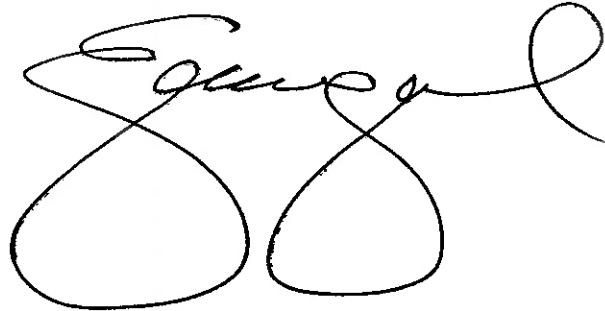
@GerardoYepes\_



Gerardo Yepes Caro

Parágrafo 4. ~~Quando las empresas de servicios temporales celebren~~ **En el** contrato con la persona trabajadora **el trabajador en misión, se debe especificar la causa que dio lugar a su vinculación, en desarrollo de la relación comercial** 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.

**Parágrafo 5. Las empresas de servicios temporales, en el manejo de los trabajadores en misión, podrán realizar cotizaciones a Seguridad Social a tiempo parcial.**



@GerardoYepes\_



Gerardo Yepes Caro



(50)  
COM. VII  
R/D...  
06 DIC 2023  
11:07 am

Bogotá D.C diciembre de 2023

### PROPOSICIÓN


Elimínese el artículo 50 del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el Proyecto de Ley 256 de 2023C "por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia".

~~Artículo 50: Límites al uso de Contratos 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.~~

~~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.~~

~~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.~~

Atentamente,

  
**FLORA PERDOMO ANDRADE**  
Representante a la Cámara  
Departamento del Huila

 florita\_perdomo florita\_perdomo floritaperdomo floritaperdomo

HR. Flora Perdomo Andrade 2022 - 2026  
Oficina 409 – 410 Edificio Nuevo del Congreso  
Carrera 7 # 8 – 68; Tel 39040550 Ext. 3435 y 3434



51

06 DIC 2023  
D.M.  
11:08 a.m.

Bogotá D.C diciembre de 2023





## PROPOSICIÓN

Adiciónese un párrafo al artículo 51 del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el Proyecto de Ley 256 de 2023C "por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará así:

Artículo 51: Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado. Las partes podrán acordar jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales.

El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y éste estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de diez (10) días hábiles, aceptándola e indicando el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación y comprobantes correspondientes que impiden la aceptación de la misma.

Parágrafo: El empleador concederá permiso especial o licencia remunerada a los trabajadores y trabajadoras que lo soliciten, para el cuidado de sus hijos y/o hijas en caso de hospitalización, crisis ocasionadas por enfermedades catastróficas o sesiones a tratamientos periódicos. El permiso especial o licencia remunerada será


 florita\_perdomo  florita\_perdomo  floritaperdomo  floritaperdomo

HR. Flora Perdomo Andrade 2022 - 2026  
Oficina 409 – 410 Edificio Nuevo del Congreso  
Carrera 7 # 8 – 68; Tel 39040550 Ext. 3435 y 3434



concedida por el empleador, previa certificación o incapacidad otorgada por el médico tratante, por el plazo que este determine.

Atentamente,

  
**FLORA PERDOMO ANDRADÉ**  
Representante a la Cámara  
Departamento del Huila

52

*[Handwritten signature]*

13 DIC 2023  
12:27 PM

**PROPOSICIÓN**

**Proposición eliminatoria al artículo 52 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C PONENCIA MAYORITARIA**

~~ARTÍCULO 52 Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad. Modifíquese el artículo 7 de la Ley 2297 de 2023, el cual quedará así:~~

~~“ARTÍCULO 7. FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO LABORAL. 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”.~~

*[Handwritten signature]*



@GerardoYepes\_



Gerardo Yepes Caro

M. J. J. J. J.  
13 DIC 2023  
12:30m

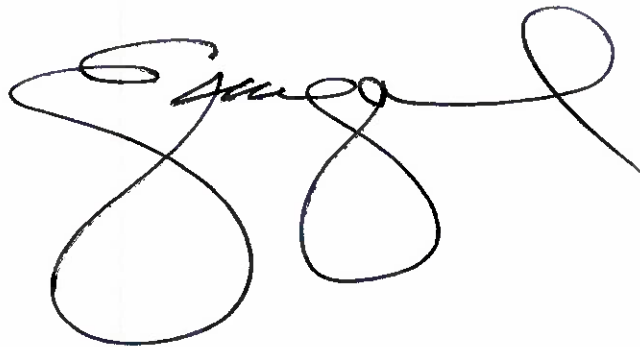
## PROPOSICIÓN

**Proposición eliminatoria al artículo 53 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C PONENCIA MAYORITARIA**

~~**ARTÍCULO 53 Licencia de Paternidad** Modifíquese el párrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:~~

~~**"PARÁGRAFO.** La licencia de paternidad en Colombia aumentará de manera progresiva hasta llegar a doce (12) semanas en el 2026, así: en el 2024 subirá a ocho (8) semanas, en 2025 llegará a diez (10) semanas y en 2026 llegará a doce (12) semanas. La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS o la entidad que haga sus veces, y será reconocida 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 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".~~



@GerardoYepes\_



Gerardo Yepes Caro

Bogotá. D.C, 13 de diciembre 2023

Honorable Representante  
**MARIA EUGENIA LOPERA MONSALVE**  
Presidente  
Comisión Séptima Constitucional  
Cámara de Representantes

53

13 DIC 2023  
10:49 am

**Asunto:** Proposición al *Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el Proyecto de Ley 256 de 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA" Mayoritaria.*

PROPOSICIÓN: MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 55 DEL PROYECTO ASÍ:

**Artículo 55. Obligaciones especiales del empleador.** Adiciónese los numerales 13, 14, 15 y 16 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

"13. Implementar ajustes razonables para garantizar el 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.

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 LGBTIQ+, comunidades étnicas, víctimas del conflicto armado, entre otros grupos en condición de vulnerabilidad.

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.

16. Otorgar el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad. La empresa tiene la obligación de comunicar a la trabajadora los cargos que estén habilitados para optar por la reubicación, y esta podrá aceptarla o rechazarla.

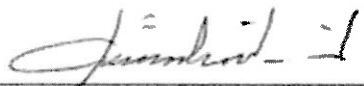
17. Las empresas de 50 a 100 trabajadores deberán contratar o mantener contratados,



según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad; las empresas de 101 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, al menos 2% de personas con discapacidad, en relación al total de sus trabajadores de carácter permanente. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de discapacidad señaladas en las normas que para tal fin dispone el Ministerio de Salud y Protección Social.

El empleador deberá registrar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, así como sus modificaciones o términos, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.

El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen”.



**Juan Carlos Vargas Soler**  
Representante a la Cámara CITREP 13  
Bolívar- Antioquia .

Bogotá. D.C, 13 de diciembre 2023

Honorable Representante  
**MARIA EUGENIA LOPERA MONSALVE**  
Presidente  
Comisión Séptima Constitucional  
Cámara de Representantes

13 DIC 2023

10. JZOM

**Asunto:** Proposición al *Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el Proyecto de Ley 256 de 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA"* Mayoritaria.

PROPOSICIÓN: MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 53 DEL PROYECTO ASÍ:

**ARTÍCULO 53.** Modifíquese el párrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**ARTÍCULO 236. LICENCIA EN LA ÉPOCA DEL PARTO E INCENTIVOS PARA LA ADECUADA ATENCIÓN Y CUIDADO DEL RECIÉN NACIDO**  
(...) "**PARÁGRAFO.** La licencia de paternidad en Colombia aumentará de manera progresiva hasta llegar a ~~doce (12)~~ **seis (6)** semanas en el 2026, así: en el 2024 subirá a ~~ocho (8)~~ **tres (3)** semanas, en 2025 llegará a ~~diez (10)~~ **cuatro (4)** semanas y en 2026 llegará a ~~doce (12)~~ **seis (6)** semanas.

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS ~~o la entidad que haga sus veces~~ **o entidad que determine la ley de seguridad social, o el gobierno nacional**, y será reconocida 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 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".

Cordial saludo,



**Juan Carlos Vargas Soler**  
Representante a la Cámara CITREP 13  
Bolívar- Antioquia .



Corr. VIII  
D.M.  
06 DIC 2023  
11:09 a.m.  
54

Bogotá D.C diciembre de 2023

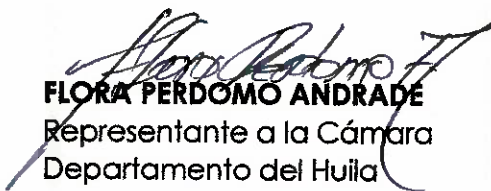
## PROPOSICIÓN

Elimínese el artículo 54 del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el Proyecto de Ley 256 de 2023C "por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia".

~~Artículo 54. Licencia de maternidad y paternidad en parejas adoptantes del mismo sexo. Adiciónese el artículo 236A al Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: "~~

~~Artículo 236A. 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".~~

Atentamente,

  
**FLORA PERDOMO ANDRADE**  
Representante a la Cámara  
Departamento del Huila

*[Handwritten signature]*  
13 DIC 2023  
12:31 PM

## PROPOSICIÓN

**Proposición Modificatoria al artículo 63 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C PONENCIA MAYORITARIA**

**ARTÍCULO 63. 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%~~ **15%** 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:

- 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.
- b. La aplicación de dichos porcentajes será obligatoria a partir del segundo semestre de entrada en vigencia de la presente ley.

Parágrafo 2. Las empresas podrán exonerarse de la aplicación de los porcentajes mencionados en el presente artículo cuando justifiquen ante el Ministerio del Trabajo



@GerardoYepes\_

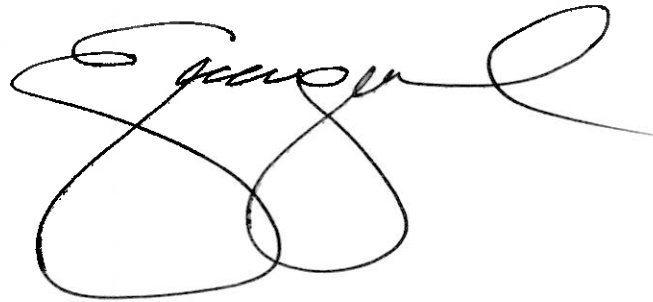


Gerardo Yepes Caro

la imposibilidad de dicha implementación.

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.

**Parágrafo 4. Las empresas de servicios temporales sólo tendrán en cuenta el número de sus trabajadores de planta, para efectos de determinar los porcentajes señalados en los literales a, b y c del presente artículo.**



@GerardoYepes\_



Gerardo Yepes Caro

66

Nidia TV  
3 DIC 2023

1:36 PM

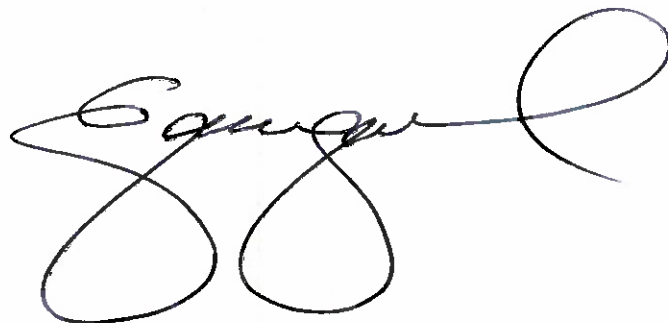
## PROPOSICIÓN

**Proposición ELIMINATORIA al artículo 66 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C .PONENCIA MAYORITARIA.**

~~ARTÍCULO 66. Ámbito de aplicación. Adiciónese el artículo 352A, a la segunda parte del Código Sustantivo del trabajo, así:~~

~~“ARTÍCULO 352A: La Parte Segunda del Código Sustantivo del Trabajo aplicará a todos los trabajadores y trabajadoras en Colombia, cualquiera que sea su situación contractual. El Título II “Conflictos Colectivos de Trabajo”, en lo relacionado con el procedimiento de negociación colectiva, solo aplica a los trabajadores particulares y a los trabajadores oficiales.~~

~~Para todos los efectos cuando se utilice la expresión “empleador” o similar, debe entenderse “empleador o contratante”.~~



@GerardoYepes\_



Gerardo Yepes Caro



67

COM.VII  
D.M.  
06 DIC 2023  
H. Ojalá

**Bogotá D.C diciembre de 2023**

## PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 67 del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el Proyecto de Ley 256 de 2023C "por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará así:

ARTÍCULO 67. Garantías del derecho de Asociación sindical. Modifíquese el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 354: GARANTÍAS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.





1. Garantías para el ejercicio de la libertad sindical. Con el propósito de garantizar el ejercicio del derecho fundamental a la libertad sindical, se establecen como mínimo las siguientes garantías a las que tienen derecho todas las organizaciones sindicales y sus afiliados:

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.

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.~~

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.

Estos permisos se podrán establecer en convenios colectivos de trabajo u otros acuerdos celebrados entre los empleadores y organizaciones de trabajadores. No obstante, los empleadores y contratantes, so pretexto de que las horas de permiso no están reguladas o lo están insuficientemente, en disposiciones de orden legal, convencional o de cualquier otro tipo, no podrán rechazar la concesión de los permisos que resulten necesarios para el desarrollo normal de las funciones y actividades sindicales.

 florita\_perdomo  florita\_perdomo  floritaperdomo  floritaperdomo

HR. Flora Perdomo Andrade 2022 - 2026  
Oficina 409 – 410 Edificio Nuevo del Congreso  
Carrera 7 # 8 – 68; Tel 39040550 Ext. 3435 y 3434



CONGRESO  
DE LA REPÚBLICA  
DE COLOMBIA  
CÁMARA DE REPRESENTANTES



c) Comunicación con la dirección de la empresa y establecimiento de espacios de diálogo. Con el fin de promover relaciones laborales democráticas en todas las empresas, se habilitarán espacios periódicos, al menos semestralmente, que permitan la comunicación y el diálogo entre la dirección de la empresa y los representantes de las organizaciones sindicales en conjunto.

d) Acceso a los lugares de trabajo. Las empresas permitirán y autorizarán a los representantes de las organizaciones 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.

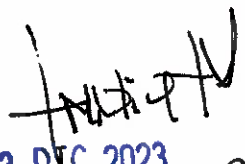
e) Acceso a la información. Las organizaciones de trabajadores tienen el derecho a conocer la situación social y económica de la empresa, grupos de empresas o del sector que representen. Como mínimo las empresas entregarán periódicamente la siguiente información a las organizaciones sindicales que tengan 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.~~

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 par

Atentamente,

  
**FLORA PERDOMO ANDRADE**  
Representante a la Cámara  
Departamento del Huila



  
13 DIC 2023  
12:31 PM

## PROPOSICIÓN

**Proposición Modificatoria al artículo 67 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C PONENCIA MAYORITARIA**

**ARTÍCULO 67. Garantías del derecho de Asociación sindical.** Modifíquese el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

### **ARTÍCULO 354: GARANTÍAS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.**

#### **1. Garantías para el ejercicio de la libertad sindical.**

Con el propósito de garantizar el ejercicio del derecho fundamental a la libertad sindical, se establecen como mínimo las siguientes garantías a las que tienen derecho todas las organizaciones sindicales y sus afiliados:

~~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.~~

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.~~

~~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.~~

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, se pretexto de que las horas de permiso no están reguladas o lo están insuficientemente, en disposiciones de orden legal, convencional o de cualquier otro tipo, no podrán rechazar la concesión de los permisos que resulten necesarios para el desarrollo normal de las funciones y actividades sindicales.~~

c) **Comunicación con la dirección de la empresa y establecimiento de espacios de diálogo.** Con el fin de promover relaciones laborales democráticas en todas las empresas, se habilitarán espacios periódicos, al menos semestralmente, que permitan la comunicación y el diálogo entre la dirección de la empresa y los representantes de las organizaciones sindicales en conjunto.

~~d) Acceso a los lugares de trabajo. Las empresas permitirán y autorizarán a los~~



@GerardoYepes\_



Gerardo Yepes Caro

~~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.~~

~~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 e 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. que esté relacionada directamente con los empleados afiliados a la organización sindical.~~

~~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.~~

~~g) **Comunicación con los nuevos trabajadores.** Las empresas permitirán que las organizaciones sindicales más representativas puedan comunicarse con los nuevos trabajadores, con el fin de que puedan dar a conocer sus actividades, programas y beneficios.~~

~~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** 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 artículo 140 de este código para impedir el ingreso de los representantes sindicales a la empresa;~~



@GerardoYepes\_



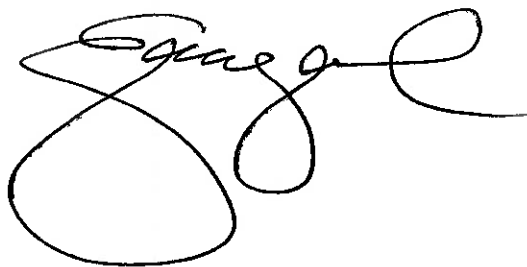
Gerardo Yepes Caro

- h) Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios a favor de los trabajadores no sindicalizados;
- i) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un sindicato;
- j) Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales;
- k) Negarse injustificadamente a entregar a las organizaciones sindicales información que no esté sujeta a reserva o que no tenga el carácter de confidencial;
- 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;
- m) ~~Llevar a cabo programas de reducción de personal, reestructuraciones y subcontrataciones con fines antisindicales;~~
- n) Despedir ~~o perjudicar~~ en cualquier forma a los trabajadores que hubieren organizado o participado en una huelga, **salvo la que se declare ilegal**, o en medidas legítimas de acción sindical;

~~3. El empleador que atente en cualquier forma contra el derecho de asociación sindical será sancionado por la inspección del trabajo, cada vez, con multa que tenga en cuenta el tamaño de la empresa y los límites establecidos en el artículo 486 de este Código, sin perjuicio de las responsabilidades penales a que haya lugar.~~

~~Parágrafo. Las garantías mencionadas en los literales b), c) y d) del numeral 1 de este artículo serán reconocidas de forma proporcional al número efectivo de afiliados que contribuyan con cuota sindical a cada organización sindical y sin que un afiliado a varias organizaciones pueda ser tenido en cuenta más de una vez para el cálculo de la representatividad.~~

~~Estas garantías pueden ser mejoradas y ampliadas a través de la negociación colectiva en todos los niveles.~~



@GerardoYepes\_



Gerardo Yepes Caro

(73)

*Industria*  
13 DIC 2023  
12: 37 PM

**PROPOSICIÓN**

**Proposición Eliminatoria al artículo 73 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C PONENCIA MAYORITARIA**

~~ARTÍCULO 73. Subdirectivas y Comités Seccionales. Modifíquese el artículo 55 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:~~

~~“ARTÍCULO 391-A. SUBDIRECTIVAS y COMITÉS SECCIONALES. Todo sindicato podrá prever en sus estatutos la creación de subdirectivas seccionales en aquellos municipios distintos al de su domicilio principal y en el que tenga un número no inferior a veinticinco (25) miembros. Igualmente se podrá prever la creación de comités seccionales en aquellos municipios distintos al del domicilio principal o el domicilio de la subdirectiva y en el que se tenga un número de afiliados no inferior a doce (12) miembros. No podrá haber más de una subdirectiva o comité por municipio salvo lo dispuesto en el siguiente inciso.~~

~~Los sindicatos de industria, rama o sector de actividad podrán prever en sus estatutos la creación de subdirectivas en cada una de las empresas ubicadas en un mismo municipio en las que tengan un número no inferior a 25 afiliados. También podrán prever la creación de comités seccionales en cada una de las empresas ubicadas en un mismo municipio en las que tengan un número no inferior a 12 afiliados.~~

~~Estos directivos de subdirectivas o seccionales 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.~~

~~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.”~~



@GerardoYepes\_



Gerardo Yepes Caro

Validado  
13 DIC 2023  
12:32 PM

**PROPOSICIÓN**

**Proposición Eliminatoria al artículo 75 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C PONENCIA MAYORITARIA**

**ARTÍCULO 75. Trabajadores amparados por el fuero sindical.** Modifíquese el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**“ARTÍCULO 406. TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL.**  
Están amparados por el fuero sindical:

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) Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos. Esta comisión será escogida democráticamente por las organizaciones sindicales de la compañía.**

**4) Cuando exista concurrencia de directivos sindicales al interior de una misma empresa, diez (10) trabajadores miembros de la junta directiva nacional, subdirectiva o seccional, de los sindicatos confluentes, a elección de los trabajadores afiliados, durante el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más.**

**Tal elección, se realizará mediante lista cerrada y votación secreta, personal e indelegable, por la mayoría absoluta de los trabajadores sindicalizados de cada compañía.**

**Para este efecto, si los afiliados al sindicato o sindicatos laboran en más de un municipio, se celebrarán asambleas en cada uno de ellos, en las cuales se ejercerá la votación en la forma prevista en este artículo y, el resultado final de**



@GerardoYepes\_



Gerardo Yepes Caro

**ésta lo constituirá la sumatoria de los votos emitidos en cada una de las asambleas.**

~~3. En los sindicatos de industria, rama o sector de actividad el fuero sindical de los directivos se otorgará así:~~

~~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:~~

~~a. Cuando el sindicato afilie entre veinticinco (25) y cincuenta (50) trabajadores, hasta dos (2) miembros de la junta directiva y subdirectivas.~~

~~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.~~

~~c. Cuando el sindicato afilie entre setenta y seis (76) y cien (100) trabajadores, hasta 10 miembros de la junta directiva y subdirectivas.~~

~~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.~~

~~e. Hasta dos (2) miembros de cada uno de los comités seccionales.~~

~~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.~~

~~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;~~

~~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.~~

~~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.~~

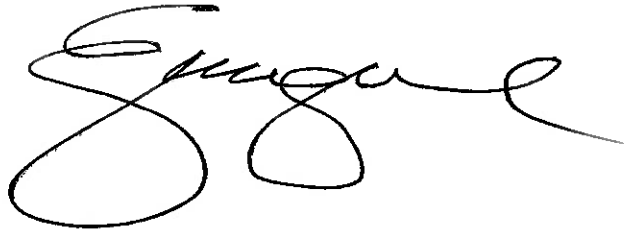


@GerardoYepes\_



Gerardo Yepes Caro

~~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."~~



@GerardoYepes\_



Gerardo Yepes Caro

faltativo  
173 DIC 2022  
12:32 PM

PROPOSICIÓN

**Proposición Eliminatoria al artículo 78 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C PONENCIA MAYORITARIA**

**ARTÍCULO 78. Garantía del derecho a la negociación colectiva.** ~~Modifíquese el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:~~

~~“Artículo 467. El Estado promoverá y garantizará el libre ejercicio de la negociación colectiva en todos los niveles.~~

~~Para tales efectos, el Ministerio del Trabajo reglamentará el ejercicio efectivo de este derecho, teniendo en cuenta los siguientes criterios:~~

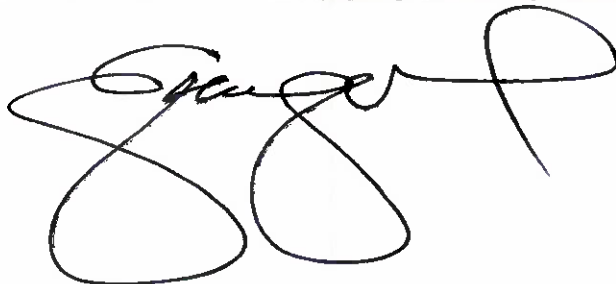
~~a. La negociación colectiva se llevará a cabo entre un empleador, un grupo de empleadores, una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una o varias organizaciones de los trabajadores, por otra, según sea el caso.~~

~~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.~~

~~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.~~

~~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.~~

~~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.”~~




@GerardoYepes\_



Gerardo Yepes Caro





  
3 DIC 2023  
12:33

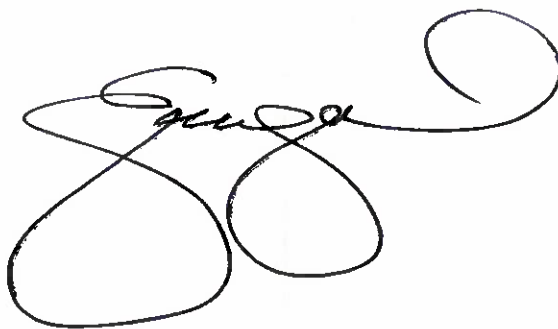
PROPOSICIÓN

**Proposición Modificatoria al artículo 80 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C PONENCIA MAYORITARIA**

**ARTÍCULO 80. . Regulación de pactos colectivos.** Modifíquese el artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**Artículo 481. PROHIBICIÓN. Cuando el sindicato o sindicatos agrupe más del 25% de los trabajadores de una empresa, esta no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes.**

~~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.~~





@GerardoYepes\_



Gerardo Yepes Caro

82

Jardiny  
13 DIC 2023  
12:34 PM

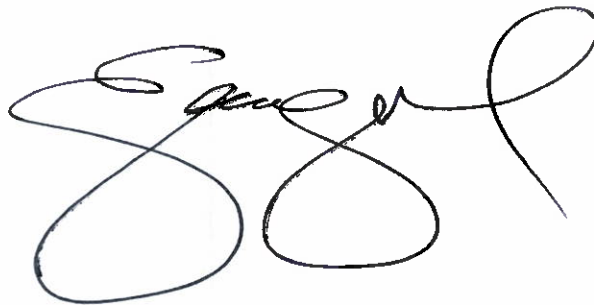
## PROPOSICIÓN

**Proposición Modificatoria al artículo 82 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C PONENCIA MAYORITARIA**

**ARTÍCULO 82. Derecho de Huelga.** Modifíquese el artículo 429 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

**ARTÍCULO 429. DERECHO DE HUELGA.** La huelga es un derecho de carácter individual que se ejerce de manera colectiva y que consiste en la suspensión colectiva temporal y pacífica del trabajo, que sirve como medio de presión y que tiene por finalidad la promoción y defensa de los intereses y los derechos de los trabajadores y trabajadoras. El Estado garantizará el ejercicio efectivo del derecho a la huelga en todas sus modalidades y en favor de todos los trabajadores y trabajadoras, estén sindicalizados o no.

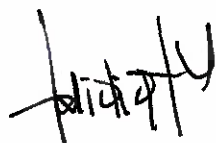
Podrán celebrarse huelgas parciales por parte de sindicatos minoritarios, esto es aquellos que agrupen la mitad o menos de trabajadores de la empresa, siempre y cuando sea aprobada directamente por la mayoría de afiliados a la organización sindical y en tanto la suspensión colectiva de actividades no implique que en la materialidad se terminen suspendiendo actividades de otras secciones o de toda la empresa, como consecuencia de la actividad suspendida por los huelguistas o de la forma en que ejecutan la huelga, 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.



@GerardoYepes\_



Gerardo Yepes Caro

  
13 DIC 2023  
12:34 pm

PROPOSICIÓN

**Proposición Eliminatoria al artículo 83 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C PONENCIA MAYORITARIA**

~~ARTÍCULO 83. Huelga en los servicios esenciales. Modifíquese el artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:~~

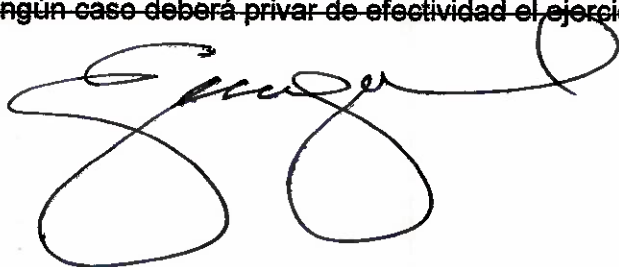
~~“ARTÍCULO 430. HUELGA EN LOS SERVICIOS ESENCIALES. Cuando el ejercicio del derecho de huelga pueda comprometer servicios esenciales, se deberá garantizar la prestación de servicios mínimos para evitar su interrupción.~~

~~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. En todo caso las personas trabajadoras, cuando así lo determinen, podrán someter el conflicto colectivo al Tribunal de Arbitramento voluntario.~~

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

~~El Ministerio del Trabajo identificará estos servicios de oficio o a solicitud de parte y acompañará esos escenarios procurando un acuerdo sobre la prestación de servicios mínimos.~~

~~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.”~~



@GerardoYepes\_



Gerardo Yepes Caro

*J. M. D. V.*  
13 DIC 2023  
12:34 PM

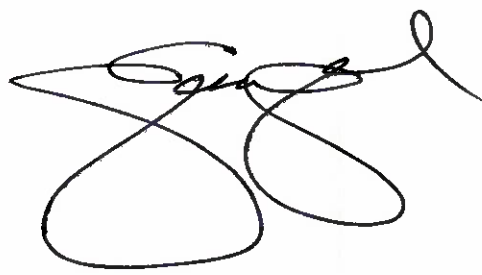
**PROPOSICIÓN**

**Proposición Eliminatoria al artículo 84 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C PONENCIA MAYORITARIA**

~~ARTÍCULO 84. Requisitos de la huelga contractual. Modifíquese el artículo 431 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:~~

~~“ARTÍCULO 431. REQUISITOS DE LA HUELGA CONTRACTUAL.~~

~~Quando 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.”~~



@GerardoYepes\_



Gerardo Yepes Caro

85  
13 DIC 2023  
12:35 pm

## PROPOSICIÓN

**Proposición Modificatoria al artículo 85 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C PONENCIA MAYORITARIA**

**ARTÍCULO 85 Decisión de los trabajadores.** Modifíquese el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

### **“ARTÍCULO 444. DECISIÓN DE LOS TRABAJADORES.**

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 calificada, es decir, la mitad más uno, 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.

Cuando se trate de una huelga orientada a servir de medio de presión en el marco de una negociación de un convenio gremial, los trabajadores afiliados al o los sindicatos involucrados en el conflicto colectivo que laboren en las empresas comprendidas en el respectivo nivel o unidad de negociación, podrán ejercer la huelga en cada una de ellas, siempre que la medida sea aprobada por la mayoría simple de los trabajadores sindicalizados que laboren en las respectivas empresas.

Parágrafo 1. La votación prevista en este artículo deberá realizarse en los veinte (20) días hábiles siguientes a la terminación de la etapa de arreglo directo, mediante votación secreta, personal e indelegable, y podrá hacerse de forma virtual o presencial.



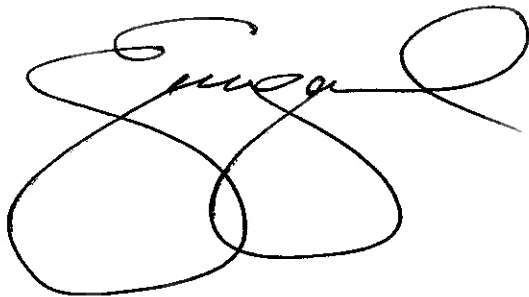
@GerardoYepes\_



Gerardo Yepes Caro

Parágrafo 2. Los empleadores deberán conceder a los trabajadores convocados a participar en las jornadas de votación los permisos necesarios, para lo cual podrán organizar turnos de trabajo. La inspección del trabajo verificará que se cumpla lo previsto en este artículo.

Parágrafo 3. Cuando se compruebe que el empleador impidió a los trabajadores asistir a las jornadas de votación, o intimidó o ejerció presión indebida sobre ellos para disuadirlos de votar o para votar de forma desfavorable, el o los sindicatos tendrán el derecho de convocar a una nueva votación.



@GerardoYepes\_



Gerardo Yepes Caro

  
13 DIC 2023

(86)

12:35m

**PROPOSICIÓN**

**Proposición Eliminatoria al artículo 86 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C PONENCIA MAYORITARIA**

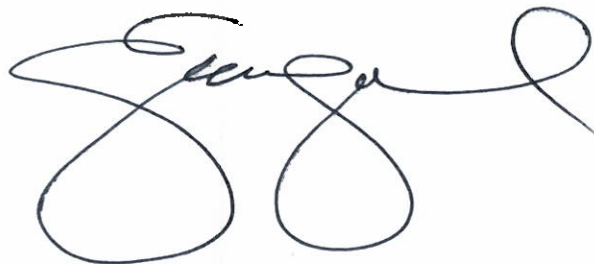
**ARTÍCULO 86. Desarrollo de la huelga.** Modifíquese el artículo 445 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

~~"Artículo 445. DESARROLLO DE LA HUELGA. Sin importar la finalidad o modalidades de huelga que decidan realizar los trabajadores o el sindicato, esta sólo podrá iniciarse cuando se haya brindado al empleador un preaviso de al menos dos (2) días.~~

~~Durante el desarrollo de la huelga, los trabajadores que la aprobaron podrán determinar someter el diferendo a la decisión de un tribunal de arbitramento.~~

~~En los términos señalados en este artículo, que pueden transcurrir entre el momento de adopción de la decisión de ejercer la huelga hasta el inicio efectivo de ésta, las partes si así lo acuerdan, podrán adelantar negociaciones directamente o con la intervención del Ministerio de Trabajo si a ello hubiere lugar.~~

~~Parágrafo. No se dará aplicación al preaviso dispuesto en este artículo en relación con la huelga imputable al empleador o aquella que esté dirigida a preservar la seguridad e integridad de los trabajadores."~~



@GerardoYepes\_



Gerardo Yepes Caro

(87)

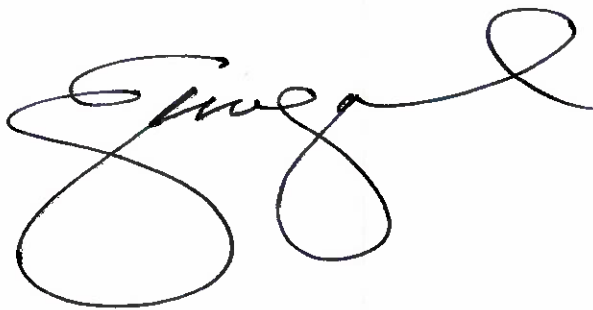
**PROPOSICIÓN**

173 DIC 2023  
12:35pm

**Proposición Eliminatoria al artículo 87 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C,  
acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de  
2023C PONENCIA MAYORITARIA**

~~Artículo 87. Forma de la huelga. Modifíquese el artículo 446 del Código Sustantivo del  
Trabajo quedará así:~~

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



@GerardoYepes\_



Gerardo Yepes Caro



13 DIC 2023  
12:36 PM

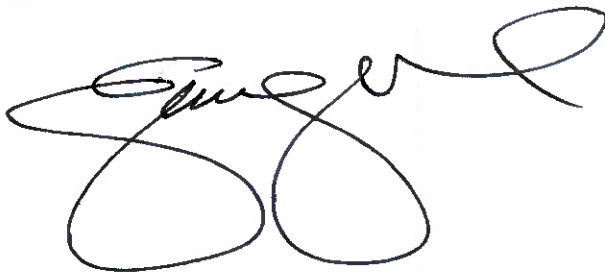
## PROPOSICIÓN

**Proposición Eliminatoria al artículo 88 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C PONENCIA MAYORITARIA**

~~Artículo 88. Funciones de las autoridades. Modifíquese el artículo 448 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:~~

### ~~“ARTÍCULO 448. FUNCIONES DE LAS AUTORIDADES.~~

- ~~1. Durante el desarrollo de la huelga, las autoridades policivas tendrán a su cargo la vigilancia y su desarrollo pacífico y ejercerán de modo permanente la acción que les corresponda, a fin de evitar que se promuevan desórdenes o cometan infracciones o delitos, y especialmente para la protección de la integridad y seguridad de los huelguistas, y de los bienes de la empresa.~~
- ~~2. Está prohibida la sustitución del trabajo de los huelguistas o el esquirolaje en cualquier de sus formas. En consecuencia, los empleadores deberán abstenerse de llevar a cabo conductas dirigidas o que tengan el efecto de sustituir el trabajo, funciones o tareas rehusadas con motivo de huelga.~~
- ~~3. 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.~~
- ~~4. Los trabajadores no podrán ser perjudicados en cualquier forma por el solo hecho de promover, organizar y/o participar en una huelga.~~
- ~~5. En ejercicio de su autonomía sindical, las organizaciones de trabajadores tienen la facultad de ejercer el derecho de huelga hasta que estimen pertinente o de solicitar la convocatoria de un tribunal de arbitramento en cualquier momento para que defina la controversia.”~~

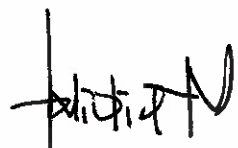


@GerardoYepes\_



Gerardo Yepes Caro

89

  
13 DIC 2023  
12:37 p

PROPOSICIÓN

**Proposición Eliminatoria al artículo 89 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C PONENCIA MAYORITARIA**

~~ARTÍCULO 89. Causales de ilegalidad de huelga. Modifíquese el artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:~~

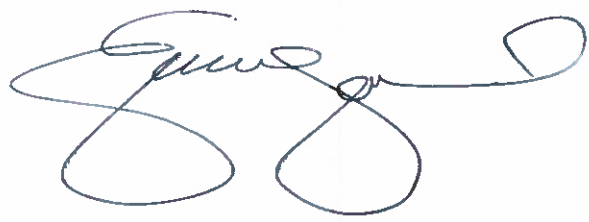
~~93~~

~~"ARTÍCULO 450. CAUSALES DE ILEGALIDAD DE HUELGA.~~

~~La huelga solo podrá ser declarada judicialmente ilegal en los siguientes casos:~~

- ~~a. Cuando en los servicios esenciales no se cumpla la prestación de servicios mínimos.~~
- ~~b. Cuando no sea pacífica.~~
- ~~c. Cuando se requiera y no se cumpla el requisito del preaviso.~~

~~Parágrafo. Ejecutoriada la decisión judicial por medio de la cual se declara la ilegalidad de la huelga, los trabajadores deberán reincorporarse al desarrollo de labores dentro de los 3 días hábiles siguientes."~~



@GerardoYepes\_



Gerardo Yepes Caro

89

**ALEJANDRO  
GARCÍA**  
REPRESENTANTE  
A LA CÁMARA

Bogotá D.C, 13 diciembre de 2023.

Señora:

**MARIA EUGENIA MONSALVE**

Presidente Comisión VII Constitucional Permanente  
Cámara de Representantes

13 DIC 2023

12:01 m

**Ref:** Proposición de modificación para el texto de ponencia mayoritaria

Elimínese el artículo 89 del proyecto de Ley N° 166 de 2023 “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el Trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del trabajo, ley 50 de 1990, la ley 789 de 2002 y otras normas laborales”:

~~Artículo 93: Prescripción:~~

~~Modifíquese el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:~~

~~ARTÍCULO 488. REGLA GENERAL. Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en cinco (5) años, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social o en el presente estatuto. En el evento en que se reclamen derechos emanados de una relación de trabajo, dicho término se contará desde la terminación del contrato. Parágrafo: Las acciones para reclamar el derecho al pago de cotizaciones y prestaciones de la seguridad social es imprescriptible.~~

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

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

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

*J. Yepes*  
13 DIC 2022  
1:20pm

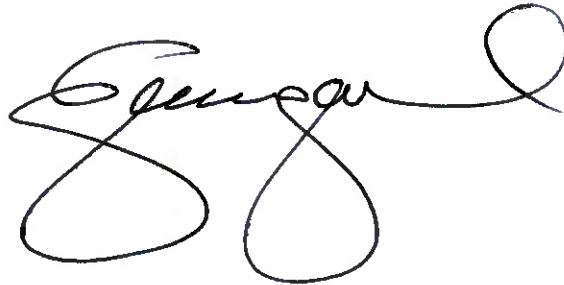
## PROPOSICIÓN

**Proposición Modificatoria al artículo 93 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C .PONENCIA MAYORITARIA.**

### **Artículo 93: Prescripción.**

Modifíquese el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**"ARTÍCULO 488. REGLA GENERAL.** Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en ~~cinco (5)~~ **tres (3)** años, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social o en el presente estatuto. ~~En el evento en que se reclamen derechos emanados de una relación de trabajo, dicho término se contará desde la terminación del contrato.~~  
Parágrafo: Las acciones para reclamar el derecho al pago de cotizaciones y prestaciones de la seguridad social es imprescriptible."



@GerardoYepes\_



Gerardo Yepes Caro

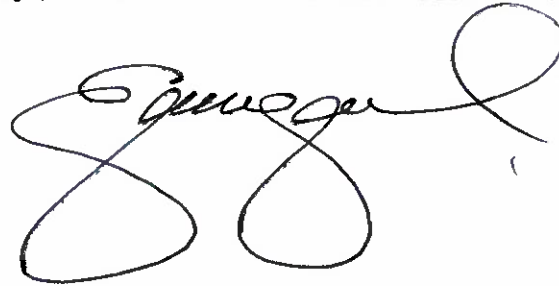
## PROPOSICIÓN

**Proposición Modificatoria al artículo 94 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C PROPOSICION MAYORITARIA**

**Artículo 94: Interrupción de la prescripción.**

Modifíquese el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el cual quedará así:

**“ARTÍCULO 151. PRESCRIPCIÓN.** Las acciones que emanan de las leyes sociales prescribirán en ~~cinco años~~ tres años (3). 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.”



Widiaty  
17/3/DIC 2023  
1:19pm



@GerardoYepes\_



Gerardo Yepes Caro

NV

## Proposición

Adiciónese un artículo nuevo a la ponencia mayoritaria del 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, como se establece a continuación:

**Artículo Nuevo.** A los trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes se les reconocerá un beneficio para la alimentación laboral, el cual será una prestación social mensual de ayuda alimentaria que equivaldrá como mínimo a tres (3) UVT y máximo siete (7) UVT; en ningún caso podrá ser entregado en dinero en efectivo.

Para esto, los empleadores podrán establecer esquemas de ayuda alimentaria para los trabajadores mediante cualquiera de las modalidades siguientes: (i) instalación de comedores o entrega de alimentos en los lugares de trabajo; (ii) uso de restaurantes administrados por terceros en el lugar de trabajo o en sus inmediaciones; o (iii) con la entrega mensual de un bono de alimentación a través de vales, cupones o tarjetas de alimentación electrónicas emitidos por emisores especializados en este tipo de servicio profesional.

**Parágrafo primero.** Este beneficio no constituirá salario para ningún efecto, no hace parte de la base para liquidar aportes parafiscales y será tratado como un gasto laboral, los empleadores mantendrán los descuentos tributarios y descuentos aplicables en la Ley de normas vigentes o aquellas que la modifiquen.

**Parágrafo segundo.** El Ministerio de Trabajo establecerá los requisitos mínimos que deban cumplir las Empresas Administradoras de Beneficios Sociales y Beneficios para Empleados y creará un registro único que incluya a todas estas empresas para mantener un diálogo permanente y crear buenas prácticas a la hora de la administración de programas de beneficios para empleados.

**Parágrafo tercero.** El Gobierno nacional reglamentará este beneficio en los seis (6) meses siguientes a la promulgación de la presente ley.

María F Carreras

13 DIC 2023

9:54am

NV

Bogotá. D.C, 13 de diciembre 2023

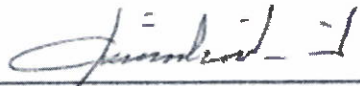
Honorable Representante  
**MARIA EUGENIA LOPERA MONSALVE**  
Presidente  
Comisión Séptima Constitucional  
Cámara de Representantes

**Asunto:** Proposición al *Proyecto de Ley 166 de 2023* Cámara, *acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023* Cámara, y el *Proyecto de Ley 256 de 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA"* *Mayoritaria.*

PROPOSICIÓN: ADICIÓNASE EL PRESENTE ARTICULO NUEVO:

ARTÍCULO NUEVO. APOYO AL TRABAJO EN LA ECONOMIA CAMPESINA Y POPULAR. El Gobierno. Nacional en cabeza del Ministerio de Trabajo priorizará al menos al 20% de personas, trabajadoras de la economía campesina y al 20% de las personas trabajadoras en unidades de la economía popular urbana, en los programas de subsidios y ayudas al empleo.

Cordial saludo,

  
**Juan Carlos Vargas Soler**  
Representante a la Cámara CITREP 13  
Bolívar- Antioquia .

  
13 DIC 2023  
10:47 am

## PROPOSICIÓN ADITIVA

### Proyecto de Ley 166/2023 Cámara

### "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia."

Adiciónese un artículo nuevo al texto propuesto para primer debate del proyecto de ley 166 de 2023 - Cámara "Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, ley 50 de 1990, la ley 789 de 2002 y otras normas laborales", el cual estará ubicado dentro del Título X (denominado Equidad y reducción de brechas), y tendrá el siguiente tenor:

**ARTÍCULO NUEVO. PROMOCIÓN DE CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS DE TRABAJO PARA LOS GUARDAPARQUES.** Con el fin de mejorar las condiciones laborales de los guardaparques en Colombia, dichos servidores públicos tendrán el carácter de trabajadores oficiales. Adicionalmente, su régimen laboral y prestacional incluirá disposiciones especiales que atiendan a los factores particulares de riesgo, deterioro a la salud y otras condiciones adversas inherentes a su trabajo.

A estos efectos, el Ministerio del Trabajo, de manera coordinada y progresiva, sin que supere el término de un (1) año contado a partir de la vigencia de la presente ley:

1. Ordenará la profesionalización de la carrera de Guardaparques, previa realización de un proceso participativo y vinculante con quienes desempeñan dichas labores.
2. Dispondrá todas las gestiones y regulaciones necesarias para que, en el proceso de selección del personal de la planta, efectivamente prime el criterio de la experiencia específica, a fin de contar con los profesionales, técnicos y operarios que han venido desempeñando la labor de Guardaparques en el terreno.
3. A fin de garantizar la salud y seguridad en el trabajo, desarrollará un proceso para el mejoramiento de las condiciones de Infraestructura física de sedes, cabañas, servicios básicos como energía eléctrica, internet, acceso a comunicación móvil, servicios de saneamiento básico y movilidad para el desarrollo de sus funciones en el terreno en cada una de las áreas protegidas.
4. Elaborará normas reglamentarias especiales de carácter laboral y prestacional, las cuales incluirán jornadas laborales especiales acordes con la misionalidad de los guardaparques, la necesidad de un descanso razonable y la dedicación requerida para el servicio en las diferentes áreas protegidas, una prima especial para facilitar



## JUSTIFICACIÓN

Esta proposición está en armonía con los propósitos de inclusión productiva y trabajo decente y en especial, en línea con el concepto que ubica al Estado como promotor de trabajo decente. Adicionalmente, corresponde al diseño gubernamental y del Congreso de la República por fortalecer el Sistema Nacional Ambiental SINA, para generar un nuevo modelo de gestión y de operación de Parques Nacionales Naturales que implique la modernización de la arquitectura institucional. Parques Nacionales Naturales además de las 60 áreas del Sistema tiene 4 DNMI con déficit de funcionarios y contratistas para atender esas áreas delegadas por el Ministerio; y por esta razón es necesario robustecer los asuntos de talento humano.

Acorde con el documento contentivo de los derechos de la naturaleza, el territorio y el colectivo de guardaparques del Sistema de Parques Nacionales Naturales de Colombia que plantea establecer la verdad, la justicia, la reparación y la no repetición, en el Informe sobre crímenes y violaciones a los derechos fundamentales cometidos contra el colectivo de Guardaparques y los territorios socioambientales, en los cuales se inscriben las áreas protegidas del SPNN como víctima colectiva del conflicto armado interno en Colombia se dilucida una necesidad apremiante por generar condiciones de trabajo dignas y justas.

Lo anterior partiendo de la realidad demostrada que el Colectivo de Guardaparques del Sistema de Parques Nacionales Naturales, al igual que el territorio fueron víctimas y existe la posibilidad de ser re victimizados de no ser superadas las causas de fondo que reproducen el conflicto armado interno y sus hechos victimizantes. Por lo anterior, es necesario: "Ordenar el establecimiento de una disposición laboral especial que pueda generar una reglamentación especial destinada a favorecer a los Guardaparques en su calidad de trabajadores oficiales, mediante normas que reconozcan las condiciones particulares de tiempo, modo y lugar en que ellos y ellas desarrollan sus labores, diferentes a las de todos los funcionarios del sector ambiente y en general del sector público. Así mismo, es necesario que dicho reconocimiento se traduzca en términos normativos particulares que valoren y viabilice integralmente la labor de los guardaparques del NNC".

Es importante mencionar que también los Guardaparques son víctimas del conflicto armado. Han sido asesinados diecisiete Guardaparques, uno incluso cayó en campo minado y también existe un exiliado. No son pocos los casos de desaparición sin esclarecimiento de los hechos de Guardaparques como Daniel Moya, contratista del PNN Katíos desaparecido en 1996, entre otros casos. De igual manera las condiciones de riesgos naturales (avalanchas, inundaciones, incendios, tormentas); condiciones de riesgo público (Presencia de organizaciones criminales asociadas con economías ilícitas);



**COMISIÓN SEPTIMA  
CÁMARA DE REPRESENTANTES.  
"Ponencia Mayoritaria"**

*Handwritten signature*  
**13 DIC 2023**  
*J:25m*

**PROPOSICIÓN ADITIVA.**

Adiciónese un artículo nuevo al Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el Proyecto de Ley 256 de 2023 Cámara "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA". El cual quedará así:

**ARTÍCULO NUEVO.** El Gobierno Nacional en cabeza del Ministerio de Trabajo, priorizará al sector agropecuario, al menos en un 40% del apoyo al empleo formal, en los programas de subsidios y ayudas a las empresas, garantizando la estabilidad laboral prioritariamente a jóvenes entre 18 y 28 años, víctimas del conflicto armado, campesinos, comunidad NARP, indígenas y Población diversa. Los beneficiarios recibirán beneficios de pago, correspondiente al salario, lo que incluye costos relacionados con las prestaciones sociales, primas legales, entre otros.

Atentamente,

*Handwritten signature of Karen Manrique*

**KAREN MANRIQUE**  
Representante a la cámara  
CITREP – Arauca.

*Handwritten signature of Karen López*

**KAREN LÓPEZ**  
Representante a la cámara  
CITREP – Urabá

*Handwritten signature of Orlando Castillo*  
**Orlando Castillo**  
Admiralca.  
CITREP 9 Pacifico

*Handwritten signature of James Mosquera Torres*  
**James Mosquera Torres**  
*Handwritten signature of Origenes Quintana*  
**Origenes Quintana**

AV

## PROPOSICIÓN DE ARTÍCULO NUEVO

Adiciónese el siguiente artículo al proyecto de ley 166 / 2023 Cámara, acumulado con los proyectos de ley 192 / 2023 Cámara y 256 / 2023 Cámara: (PONENCIA MAYORITARIA)

“Las disposiciones contenidas en los artículos 27, 28, 29, 30, 31, 32 y 33 de la presente Ley comenzarán a regir doce (12) meses después de que el Gobierno Nacional cumpla con las obligaciones de reglamentación e implementación allí señaladas.”

Cordialmente,



A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke, positioned above a solid horizontal line.

fnididAV  
13 DIC 2023  
12:38pm