



CONGRESO
DE LA REPUBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

FLORITA
PERDOMO
CÁMARA - HUILA

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

COM. VII
D.M.
06 DIC 2023
11:04.

 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



Col. 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 PERDOMO ANDRADE
Representante a la Cámara
Departamento del Huila



COLOMBIA
Doy.
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.



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



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



Com VII
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

 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



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



Com. VII
R/D Perdomo
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



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



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



COX-VII
P.M.
06 DIC 2023
11:09 a.m.

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



COMULI
D.M.
06 DIC 2023
H: 09:14m

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



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.

Parágrafo 4. ~~Cuando 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.

Cordialmente,

HÉCTOR DAVID CHAPARRO
Representante a la Cámara
Partido Liberal



P/DAYANNA HERNANDEZ
OCT 19/23
3:15 pm

Bogotá D.C de octubre de 2023.

Honorable Representante
MARÍA EUGENIA LOPERA
Presidente Comisión Séptima
Cámara de Representantes

Asunto: Proposición 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.

Respetada Presidente, por intermedio suyo presente la siguiente:

PROPOSICIÓN

Modifíquese el Artículo 30 del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, el cual quedará así:

Artículo 30: Contrato Agropecuario.

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

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

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

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

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

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.~~

Cordialmente,



HÉCTOR DAVID CHAPARRO
Representante a la Cámara
Partido Liberal



Bogotá D.C de octubre de 2023.

Honorable Representante
MARÍA EUGENIA LOPERA
Presidente Comisión Séptima
Cámara de Representantes

*R/ MARIA LOPERA
OCT 18/23
3:00 PM*

Asunto: Proposición 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.

Respetada Presidente, por intermedio suyo presente la siguiente:

PROPOSICIÓN

Modifíquese el Artículo 60 del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, el cual quedará así:

Artículo 60. Promoción de las diferentes modalidades de trabajo a distancia.

Las empresas promoverán la transición de puestos de trabajo presenciales a la implementación de diferentes modalidades de trabajo a distancia de la siguiente manera:

- a. Las empresas que tengan en su nómina entre veinte (20) a cincuenta (50) trabajadores o trabajadoras, promoverán la implementación de las diferentes modalidades de trabajo a distancia, como mínimo de un 5% de sus puestos de trabajo existentes.
- b. Las empresas que tengan en su nómina entre cincuenta (50) a doscientos (200) trabajadores y trabajadoras, promoverán la transición a las diferentes modalidades de trabajo a distancia a por lo menos un 10% de sus puestos de trabajo existentes.
- c. Las empresas que tengan en su nómina a partir de doscientos un (201) trabajadores o trabajadoras promoverán la transición a las modalidades de trabajo a distancia a por lo menos un 15% de sus puestos de trabajo existentes.

Parágrafo 1. El presente artículo tendrá la siguiente gradualidad en su implementación:

- 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 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.

Cordialmente,



HÉCTOR DAVID CHAPARRO
Representante a la Cámara
Partido Liberal



P/D. Eugenia Lopera
Oct 10/23.
3:11 p.m.

Bogotá D.C de octubre de 2023.

Honorable Representante
MARÍA EUGENIA LOPERA
Presidente Comisión Séptima
Cámara de Representantes

Asunto: Proposición 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.

Respetada Presidente, por intermedio suyo presente la siguiente:

PROPOSICIÓN

Modifíquese el Artículo 45 del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, el cual quedará así:

Artículo 45: 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.~~

Cordialmente,

HÉCTOR DAVID CHAPARRO
Representante a la Cámara
Partido Liberal