15

24 DIC 2023

1:20

PROPOSICION MODIFICATORIA

Ponencia Primer Debate Proyecto de Ley No. 166 de 2023 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia"

Modifíquese el artículo 15 del proyecto de ley del asunto, bajo la premisa de que la ley del país que atienda la realidad de las vinculaciones laborales se propone la siguiente redacción:

TEXTO ORIGINAL (NORMA VIGENTE CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO 2023)	TEXTO PROPUESTO -PROYECTO
ARTICULO 160. TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO 1. Trabajo diurno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las veintiún horas (9:00 p. m.). 2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las veintiún horas (9:00 p. m.) y las seis horas (6:00 a. m.).	**ARTICULO 160 TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO** **1.** Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.). **2.** Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a.m.). **Parágrafo 1.** El gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia.

Justificación

A través de estos programas se puede generar la una política pública que se ajuste a una "Ciudad 24 horas" en la cual se implementen como modelos de reactivación económica de sectores que promueven la creación de empleo joven.

REFLEXIONES ASOBARES Y PROPUESTAS

INCLUIR UN PARAGRAFO 2:

ARTICULO 160 TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).

2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00

a.m.).

Parágrafo 1. El gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia.

Parágrafo 2. Para efectos de aplicación del parágrafo primero créese el programa de empleo nocturno (PEN), a través del cual se incentivará la generación de puestos de trabajo que atiendan a las necesidades de las ciudades 24 horas.

De los honorables congresistas,

Representante a la Cámara

Representante a la Cámara

Alexander Quevedo
Representante a la Cámara por el Guaviare
"EL PROFE"

14 DIC 2023
12:08
7

-HUGO-
ARCHILA
UNIDOS TENEMOS FUTURO

Bogotá DC, 14 diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese lo dispuesto en el artículo 7 de la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, 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 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, **a través de la citación a descargos**
2. La formulación de cargos, **que podrá ser verbal o escrita.**
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. **En caso de que los descargos sean verbales, se realizará en la diligencia respectiva, dejando constancia en el acta, que deberá ser suscrita por ambas partes**.
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. La omisión de este procedimiento **implica el levantamiento de la sanción disciplinaria impuesta, si fuere la suspensión del contrato de trabajo el pago de los días suspendidos y si fuere multa la devolución de lo pagado por el trabajador. De igual forma, ante la omisión de este procedimiento, no quedará registro alguno en el historial del trabajador de la sanción.**

Este procedimiento podrá realizarse en un termino minimo 5 días habiles, y máximo de 30 días calendario. ~~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 los casos, el trabajador o trabajadora tendrán el derecho a ser asistido o asistida por un abogado o abogada que represente sus intereses **y verifique el cumplimiento del debido proceso** ~~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: En caso de que el trabajador falte a los descargos sin justa causa o bien no se pronuncie de los cargos en el término que le concede el empleador, queda habilitado el empleador para tomar la decisión.

Parágrafo 7: Las empresas que en el momento de comisión de la supuesta falta disciplinaria cuenten con un registro de menos de veinte (20) trabajadores reportados en la Planilla Integral de Liquidación de Aportes a Seguridad Social – PILA- del mes inmediatamente anterior, aplicarán el siguiente procedimiento disciplinario:

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

Atentamente,

JORGE ALEXANDER QUEVEDO H. Representante a la Cámara	**HUGO ALFONSO ARCHILA SUAREZ** Representante a la Cámara Departamento

CAMILO LONDOÑO
Representante a la Cámara
#LaFuerzaDeUnEquipo

-HUGO- ARCHILA
UNIDOS TENEMOS FUTURO

GERMÁN ROZO
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

34

14 DIC 2023
12:02

Bogotá DC, 14 diciembre del año 2023

HONORABLE REPRESENTANTE
MARÍA EUGENIA LOPERA MONSALVE
PRESIDENTA COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE.

HONORABLE REPRESENTANTE
KAREN JULIANA LÓPEZ SALAZAR.
VICEPRESIDENTA COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE.

ASUNTO: Proposición de modificación adición 34 del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara y 256 de 2023 Cámara.

De conformidad con lo reglado por las disposiciones normativas 112, 113 y en especial el artículo 114 de la Ley 5 de 1992, presentamos proposición de eliminación al artículo 34 del Proyecto de Ley N° 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 N° 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"* acumulado con el Proyecto de Ley N° 256 de 2023 Cámara *"Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones",* así:

ARTÍCULO 34. Adiciónese el Capítulo VII al título III al Código Sustantivo del Trabajo que quedará así:

TITULO III. CONTRATO DE TRABAJO CON DETERMINADOS TRABAJADORES. CAPITULO VII DEL TRABAJADOR AGROPECUARIO

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

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

Se entenderá por actividad agropecuaria en la cadena de producción primaria, toda actividad encaminada a la obtención de frutos o productos primarios de las actividades ~~a través de la realización de tareas~~ pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silvicultura, pesca u otras semejantes, así como las enajenaciones que hagan directamente los productores

de los frutos o de sus productos en su estado natural, y las actividades de transformación de tales frutos y productos que efectúen los productores, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales, siempre y cuando dicha transformación no constituya por sí misma una empresa. ~~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 3. 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 4. Para efectos de este título, queda prohibida la vinculación de trabajadores agropecuarios mediante empresas de servicios temporales y la tercerización laboral.~~

JUSTIFICACIÓN

Es positiva la inclusión de disposiciones relacionadas con el trabajo agropecuario. No obstante, para que su implementación pueda ser efectiva y cumpla la finalidad de disminuir los niveles de informalidad en el campo colombiano, es preciso que su redacción garantice seguridad jurídica y que además, las normas tengan el sentido de realidad del trabajo del campo colombiano.

Ahora bien, el inciso tercero de este artículo contempla que "actividad agropecuaria primaria" es "toda actividad encaminada a la obtención de frutos o productos primarios a través de la realización de tareas pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silvicultura, pesca 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". Advertimos que no es claro el significado de "transformación artesanal", y en tal sentido, de acogerse este concepto, el

ámbito de aplicación de esta modalidad de contratación no estaría delimitado adecuadamente.

Por lo anterior, es importante modificar el artículo y para ello, se acude a una definición que actualmente se encuentra vigente en otro cuerpo normativo (núm. 4 art. 23 del Código de Comercio), lo cual es concordante con lo dispuesto en el artículo 1 del convenio C129 - Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), con el fin de esclarecer el uso de la figura y contribuir con ello a delimitar el uso del contrato agropecuario, y de esta manera propender por disminuir la informalidad en el sector agropecuario.

Se propone eliminar la prohibición de aplicar el contrato especial a las "empresas agroindustriales", contenida en el parágrafo 1º del proyecto de Ley. Lo anterior, teniendo en cuenta que el concepto "empresa agroindustrial" daría lugar a diversas interpretaciones de las autoridades administrativas, judiciales, y de los posibles empleadores, pues no existe un concepto legal o definición que genere certeza jurídica para la implementación de la restricción. En este sentido, se insiste en que de acogerse la definición que se propone para "actividad agropecuaria en la cadena de producción primaria", delimitando así el ámbito de aplicación contrato agropecuario, favoreciendo la implementación de esta contratación especial.

Además, se propone la eliminación del parágrafo tercero que hace referencia al "derecho de preferencia" para que un empleador deba contratar al trabajador o trabajadora agropecuaria en el siguiente ciclo, en la medida en que las actividades y labores agropecuarias en el campo colombiano están sujetas a diversas circunstancias que acontecen entre los ciclos de producción que podrían impactar la capacidad y necesidad de contratación laboral. Por ejemplo, afectaciones en vías terciarias y de orden nacional, eventos climáticos, situaciones de orden público, las relacionadas con las variaciones del precio de los insumos, entre otras. En este orden, se propone la eliminación del parágrafo en tanto su inclusión puede llevar a posibles litigios a partir de la exigencia del trabajador para que le sea garantizado su derecho de preferencia, sin consideración a las externalidades ya descritas.

Se propone incluir un nuevo parágrafo (parágrafo 3º) con el objeto de dar claridad respecto de la forma y libertad de estipulación para que se indique de manera expresa las formas en que puede pactarse y pagarse el contrato agropecuario, reconociendo la posibilidad del trabajo a tiempo parcial donde la remuneración corresponda cuando menos al salario mínimo legal en la proporción correspondiente al tiempo laborado.

Finalmente, se sugiere la eliminación del parágrafo 4º en atención a que en el texto del proyecto de Ley se introdujo una prohibición a la tercerización y vinculación de trabajadores agropecuarios a través de empresas temporales. Al respecto, se recuerda que en materia de servicios temporales en numeral 3º del artículo 77 de la Ley 50 de 1990 establece que esta modalidad puede utilizarse para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por lo que la prohibición de vincular trabajadores agropecuarios contraría lo dispuesto en la normatividad vigente al respecto de los eventos en los cuáles es posible contratar con empresas de servicios temporales o la tercerización de servicios.

Adicionalmente, es preciso anotar que la producción de alimentos goza de especial protección por parte del Estado de acuerdo al artículo 65 de la Constitución Nacional, por ello, la prohibición restringiría mecanismos que pueden ser de utilidad para lograr la producción de alimentos y

contribuir a la seguridad alimentaria en el país, en este sentido, en la medida en que la contratación a través de tercerización o empresas de servicios temporales cumpla con las garantías laborales que disponga la Ley y dentro de los límites para su utilización, debe permitirse la posibilidad de vincular trabajadores agropecuarios mediante estas modalidades.

HUGO ALFONSO ARCHILA SUAREZ Representante a la Cámara Departamento del Casanare	**JUAN CAMILO LONDOÑO BARRERA** Representante a la Cámara Departamento de Antioquía
GERMÁN ROGELIO ROZO ANÍS Representante a la Cámara Departamento de Arauca	

CAMILO LONDOÑO
Representante a la Cámara
#LaFuerzaDeUnEquipo

CAMILO ÁVILA
Representante a la Cámara

Bogotá D.C 14 de diciembre de 2023

52

14 DIC 2023
11:42

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

Asunto: Proposición que modifica el artículo 52 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 2023 "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"*

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~~ podrá acordar con su empleador** 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". **Lo anterior, siempre y cuando la naturaleza del cargo y las funciones del trabajador lo permitan.**

CAMILO LONDOÑO
Representante a la Cámara
#LaFuerzaDeUnEquipo

CAMILO ÁVILA
Representante a la Cámara

JUSTIFICACIÓN

Se propone una modificación al artículo, teniendo en cuenta que no en todos los casos es viable realizar un trabajo a distancia, se deben analizar las funciones propias del cargo para las cuales fue contratado el trabajador, no debe ser una imposición al empleador, debe ser mutuo acuerdo entre empleador y trabajador.

Atentamente.

JUAN CAMILO LONDOÑO BARRERA Representante a la Cámara Departamento de Antioquía	**CAMILO ESTEBAN AVILA MORALES** Representante a la Cámara Departamento del Vaupés

-HUGO- ARCHILA UNIDOS FUTURO | CAMILO ÁVILA Representante a la Cámara | GERMÁN ROZO REPRESENTANTE A LA CÁMARA | CAMILO LONDOÑO Representante a la Cámara #LaFuerzaDeUnEquipo

63

14 DIC 2023 11:41 (1)

Bogotá DC, 14 diciembre del año 2023

HONORABLE REPRESENTANTE
MARÍA EUGENIA LOPERA MONSALVE
PRESIDENTA COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE.

HONORABLE REPRESENTANTE
KAREN JULIANA LÓPEZ SALAZAR.
VICEPRESIDENTA COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE.

ASUNTO: Proposición de modificación al artículo 63 del Proyecto de Ley 166 de 2023, acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 y 256 de 2023

PROPOSICIÓN

Modifíquese lo dispuesto en el artículo 63 de la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así:

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% 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 suspuestos de trabajo existentes.

Parágrafo 1. Los porcentajes a que se refiere este artículo se aplicarán respecto de los cargos cuya naturaleza y funciones permitan su desempeño a distancia.

Parágrafo **2.** 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 **3**. 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 **4.** 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 5. 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.

FUNDAMENTO MODIFICACIÓN

En el caso particular de las empresas de servicios temporales, los trabajadores, por ley, son de dos clases: **de planta**, que son aquellos que desarrollan su actividad en las dependencias propias de la EST, y **en misión**, aquellos que son enviados por la EST a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por estos. (Artículo 74, Ley 50 de 1990).

Por las características propias de esta clase de trabajadores, los únicos a los que aplicaría la norma serían los de planta, ya que los trabajadores en misión, por su misma definición legal, desarrollan su actividad en las dependencias de los terceros beneficiarios de los servicios de colaboración de la EST con la usuaria, y el manejo de su modalidad laboral de trabajo a distancia no depende de su directo empleador, la EST, sino de las variadas y disímiles circunstancias y necesidades de un tercero, llamado por la ley usuario; de ahí, que se proponga un parágrafo 4, que excluya a los trabajadores en misión de la aplicación de esta condición.

Atentamente.

HUGO ALFONSO ARCHILA SUAREZ Representante a la Cámara Departamento del Casanare	**JUAN CAMILO LONDOÑO BARRERA** Representante a la Cámara Departamento de Antioquía

CAMILO ESTEBAN AVILA MORALES Representante a la Cámara Departamento del Vaupés	**GERMÁN ROGELIO ROZO ANÍS** Representante a la Cámara Departamento de Arauca

CAMILO ÁVILA Representante a la Cámara | HUGO ARCHILA | CAMILO LONDOÑO Representante a la Cámara #LaFuerzaDeUnEquipo | GERMÁN ROZO REPRESENTANTE A LA CÁMARA | Alexander Quevedo Representante a la Cámara por el Guaviare "EL PROFE"

60

Bogotá D.C 14 de diciembre de 2023

14 DIC 2023 11:41

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

Asunto: Proposición que modifica el artículo 60 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 2023 "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"*

Artículo 60. Modalidades de Trabajo a distancia. Modifíquese el artículo 89 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, los cuales quedarán así:

"ARTÍCULO 89. ~~El presente capítulo tiene por objeto regular las diferentes modalidades de trabajo a distancia, a saber: Trabajo a domicilio y Teletrabajo.~~

~~**1. TRABAJO A DOMICILIO: Hay contrato de trabajo con la persona que presta habitualmente servicios remunerados en su propio domicilio, sola o con la ayuda de miembros de su familia por cuenta de un empleador.**~~

~~**2. TELETRABAJO:**~~ Para efectos de aplicación del teletrabajo se tendrán las siguientes definiciones:

a. Teletrabajo. Es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la

información y la comunicación - TIC - para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

- **Teletrabajo autónomo:** es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.
- **Teletrabajo móvil:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.
- **Teletrabajo suplementario o híbrido:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran alternativamente, de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.
- **Teletrabajo transnacional:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador se hará también cargo de las prestaciones económicas, en caso de que no sea posible ampararlas por parte del Sistema de Seguridad Social Colombiano.

b. Teletrabajador. Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios".

JUSTIFICACIÓN

Se propone con la actualización normativa eliminar una figura hoy en desuso, que es el trabajo a domicilio, hoy en día se utilizan las figuras de teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto, como modalidades de trabajo a distancia.

En igual sentido la definición de TRABAJO A DOMICILIO genera inseguridad jurídica al manifestar que el trabajador presta el servicio junto con los miembros de su familia, por cuenta de un empleador, se estaría abriendo la puerta a que se declarara una posterior relación laboral entre el empleador y los demás miembros de su familia, en virtud de la presunción del art. 24 del C. S de T.

Atentamente.

HUGO ALFONSO ARCHILA SUAREZ Representante a la Cámara Departamento del Casanare	**JUAN CAMILO LONDOÑO BARRERA** Representante a la Cámara Departamento de Antioquía
JORGE ALEXANDER QUEVEDO H. Representante a la Cámara Departamento del Guaviare	**GERMÁN ROGELIO ROZO ANÍS** Representante a la Cámara Departamento de Arauca
CAMILO ESTEBAN AVILA MORALES Representante a la Cámara Departamento del Vaupés	

CAMILO LONDOÑO
Representante a la Cámara
#LaFuerzaDeUnEquipo

Alexander Quevedo
Representante a la Cámara por el Guaviare
"EL PROFE"

-HUGO- ARCHILA
UNIDOS FUTURO

GERMÁN ROZO
REPRESENTANTE A LA CAMARA

CAMILO ÁVILA
Representante a la Cámara

9

14 DIC 2023
11:15(2)

Bogotá DC, 14 diciembre del año 2023

HONORABLE REPRESENTANTE
MARÍA EUGENIA LOPERA MONSALVE
PRESIDENTA COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE.

HONORABLE REPRESENTANTE
KAREN JULIANA LÓPEZ SALAZAR.
VICEPRESIDENTA COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE.

ASUNTO: Proposición de eliminación al artículo 09 del Proyecto de Ley 166 de 2023, acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 y 256 de 2023

~~**Art. 09 Sanción moratoria. El numeral 1 del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:**~~

~~**Si a la terminación del contrato de trabajo, el empleador no paga al trabajador o trabajadora los salarios, prestaciones legales y convencionales e indemnizaciones que le adeude, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, deberá pagar al trabajador o trabajadora, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo hasta cuando se verifique el pago.**~~

JUSTIFICACIÓN

Se propone eliminar la sanción moratoria, ya ha sido ampliamente desarrollada por la jurisprudencia de la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia, y la regulación que se propone desconoce los postulados de dicho órgano de cierre en materia laboral; como por ejemplo desconoce el postulado de mala fe, para que sea procedente la sanción; en igual sentido se desconoce el término de 24 meses para presentar la demanda por parte del trabajador; finalmente se extiende la sanción moratoria a acreencias laborales que no ostentan la calidad de salarios, ni prestaciones sociales; como son las indemnizaciones.

De conformidad con lo reglado por las disposiciones normativas 112, 113 y en especial el artículo 114 de la Ley 5 de 1992, presentamos proposición de eliminación al artículo 09 del del Proyecto de Ley 166 de 2023, acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 y 256 de 2023

HUGO ALFONSO ARCHILA SUAREZ Representante a la Cámara Departamento del Casanare	**JUAN CAMILO LONDOÑO BARRERA** Representante a la Cámara Departamento de Antioquía
JORGE ALEXANDER QUEVEDO H. Representante a la Cámara Departamento del Guaviare	**GERMÁN ROGELIO ROZO ANÍS** Representante a la Cámara Departamento de Arauca
CAMILO ESTEBAN AVILA MORALES Representante a la Cámara Departamento del Vaupés	KARIN LÓPEZ

10

Bogotá DC, 14 diciembre del año 2023

14 DIC 2023

1175(1)

HONORABLE REPRESENTANTE
MARÍA EUGENIA LOPERA MONSALVE
PRESIDENTA COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE.

HONORABLE REPRESENTANTE
KAREN JULIANA LÓPEZ SALAZAR.
VICEPRESIDENTA COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE.

ASUNTO: Proposición de eliminación al artículo 10 del Proyecto de Ley 166 de 2023, acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 y 256 de 2023

PROPOSICIÓN ELIMINATORIA

Elimínese lo dispuesto en el artículo 10 de la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, así:

~~**Artículo 10: Ineficacia del despido discriminatorio.** Agréguese un parágrafo 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".*~~

Atentamente,

HUGO ALFONSO ARCHILA SUAREZ Representante a la Cámara Departamento del Casanare	**JUAN CAMILO LONDOÑO BARRERA** Representante a la Cámara Departamento de Antioquía
JORGE ALEXANDER QUEVEDO H. Representante a la Cámara Departamento del Guaviare	**CAMILO ESTEBAN AVILA MORALES** Representante a la Cámara Departamento del Vaupés

14

Bogotá DC, 14 diciembre del año 2023

14 DIC 2023 11:15m

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese lo dispuesto en el artículo 14 de la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así:

Artículo 14: Factores de evaluación objetiva del trabajo. Modifíquese el artículo 4 de la Ley 1496 de 2011, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 4. FACTORES DE EVALUACIÓN OBJETIVA DEL TRABAJO. *Los empleadores ~~tienen la obligación de tener~~* ***podrán tener*** *en cuenta factores de evaluación de cada empleo, que les permitan establecer de forma objetiva el salario y demás beneficios. Entre otros deberá tener en cuenta los siguientes criterios:*

a) *Capacidades y cualificaciones adquiridas por medio de la educación, la formación o la experiencia.*
b) *Esfuerzo físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral.*
c) *Responsabilidades laborales por las personas, el equipamiento y/o el dinero.*
d) *Condiciones de trabajo y locativas, que abarcan tanto: i) aspectos físicos y/o químicos (ruido, polvo, temperatura, peligros para la salud, entre otros) como psicológicos (estrés, aislamiento, interrupciones frecuentes, solicitudes simultáneas y agresiones de clientes, entre otros);aquellos riesgos que generan trastornos de salud y, iii) las herramientas y utensilios de trabajo, equipos de seguridad pasiva y activa, de cubrimiento laboral y herramientas informáticas que se necesiten para la óptima ejecución de una labor".*

Atentamente;

HUGO ALFONSO ARCHILA SUAREZ Representante a la Cámara Departamento del Casanare	**JUAN CAMILO LONDOÑO BARRERA** Representante a la Cámara Departamento de Antioquía

JORGE ALEXANDER QUEVEDO H. Representante a la Cámara Departamento del Guaviare	**KAREN JULIANA LÓPEZ SALAZAR** Representante a la Cámara Departamento de Antioquia
CAMILO ESTEBAN AVILA MORALES Representante a la Cámara Departamento del Vaupés	Rep Liberal - Arauca Carmen Rosalia Rozo Ang

CAMILO ÁVILA
Representante a la Cámara

CAMILO LONDOÑO
Representante a la Cámara
#LaFuerzaDeUnEquipo

HUGO ARCHILA
UNIDOS TRABAJO FUTURO

17

11:14

14 DIC 2023

Doctora
MARÍA EUGENIA LOPERA MONSALVE
Presidenta Comisión Séptima Constitucional Permanente
Honorable Cámara de Representantes
E. S. D.

Asunto: Proposición

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Modifíquese el artículo 17 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.*" acumulado con el **Proyecto 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 con el **Proyecto de Ley 256 de 2023** Cámara *"Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, así:

ARTÍCULO 17: RELACIÓN DE HORAS EXTRAS. Modifíquese el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

1. El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo con las necesidades y condiciones propias de su empresa.

   El empleador está obligado a entregar al trabajador **que lo solicite**, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. ~~Este registro deberá entregarse junto con el desprendible de nómina~~

   De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo, ~~se tendrá por cierta la estimación razonable que haga el trabajador del número de horas extras laboradas, sin perjuicio de la sanción que podrá imponer~~ la autoridad administrativa del trabajo **podrá imponer sanciones por este incumplimiento.**

Cordialmente,

CAMILO ÁVILA MORALES
Representante a la Cámara
Departamento del Vaupés

JUAN CAMILO LONDOÑO BARRERA
Representante a la Cámara
Departamento de Antioquia

HUGO ALFONSO ARCHILA SUAREZ
Representante a la Cámara
Departamento del Casanare

Justificación: La entrega obligatoria de horas extras de quien no lo solicita agrega una carga administrativa que genera más costos injustificados al empleador. Además, no puede una estimación probar la ocurrencia de trabajo en tiempo extra la Corte Suprema de Justicia ha señalado que las horas extras no pueden probarse con cálculos hipotéticos debe contar con algún respaldo.

CAMILO LONDOÑO
Representante a la Cámara
#LaFuerzaDeUnEquipo

CAMILO ÁVILA
Representante a la Cámara

Alexander Quevedo
Representante a la Cámara por el Guaviare
"EL PROFE"

50

14 DIC 2023
1106

Bogotá D.C 14 de diciembre de 2023

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

Asunto: Proposición que modifica el artículo 50 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 2023 "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"*

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 **ilegal** ~~**ineficaz**~~ cualquier vinculación que desconozca esta prohibición entendiendo 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.**~~

CAMILO LONDOÑO
Representante a la Cámara
#LaFuerzaDeUnEquipo

CAMILO ÁVILA
Representante a la Cámara

Alexander Quevedo
Representante a la Cámara por el Guaviare
"EL PROFE"

JUSTIFICACIÓN

Se propone la modificación de ineficaz a ILEGAL, toda vez que la ineficacia daría lugar al reintegro, frente a una terminación de un contrato de prestación de servicios que sea declarado laboral por la vía judicial.

Se propone eliminar la sanción moratoria AUTOMÁTICA, va en contra del postulado de la sala laboral de la Corte Suprema de Justicia, que en múltiples sentencias ha determinado que es el JUEZ, quien valora en cada caso concreto si hubo buena o mala fe del empleador para declarar una sanción moratoria.

La buena fe es un postulado constitucional, este artículo estaría presumiendo la mala fe.

Atentamente.

JORGE ALEXANDER QUEVEDO H. Representante a la Cámara Departamento del Guaviare	**JUAN CAMILO LONDOÑO BARRERA** Representante a la Cámara Departamento de Antioquía
CAMILO ESTEBAN AVILA MORALES Representante a la Cámara Departamento del Vaupés	

CAMILO LONDOÑO Representante a la Cámara #LaFuerzaDeUnEquipo | -HUGO- ARCHILA UNIDOS FUTURO | Alexander Quevedo "EL PROFE" | CAMILO ÁVILA | GERMÁN ROZO

48 14 DIC 2023 10:39:23

Bogotá DC, 14 diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese lo dispuesto en el ARTÍCULO 49 de la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones".* El cual quedará así.

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.

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.

HUGO ALFONSO ARCHILA SUAREZ Representante a la Cámara Departamento del Casanare	**JUAN CAMILO LONDOÑO BARRERA** Representante a la Cámara Departamento de Antioquía
JORGE ALEXANDER QUEVEDO H. Representante a la Cámara Departamento del Guaviare	**GERMÁN ROGELIO ROZO ANÍS** Representante a la Cámara Departamento de Arauca
CAMILO ESTEBAN AVILA MORALES Representante a la Cámara Departamento del Vaupés	

CAMILO LONDOÑO Representante a la Cámara #LaFuerzaDeUnEquipo

Alexander Quevedo Representante a la Cámara por el Quindío "EL PROFE"

-HUGO- ARCHILA UNIDOS FUTURO

CAMILO ÁVILA Representante a la Cámara

GERMÁN ROZO REPRESENTANTE A LA CÁMARA

48

14 DIC 2023

12:.24

Bogotá DC, 14 diciembre del año 2023

HONORABLE REPRESENTANTE
MARÍA EUGENIA LOPERA MONSALVE
PRESIDENTA COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE.

HONORABLE REPRESENTANTE
KAREN JULIANA LÓPEZ SALAZAR.
VICEPRESIDENTA COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE.

ASUNTO: Proposición de modificación al artículo 48 del Proyecto de Ley 166 de 2023, acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 y 256 de 2023

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, el desarrollo, realización o la ejecución de obras, trabajos, actividades 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. El contratante o dueño de la obra, será solidariamente responsable 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, únicamente cuando la actividad contratada esté directamente relacionada con el objeto social principal del contratante.

~~**Parágrafo. Cuando se compruebe que la empresa beneficiaria incumple lo establecido en el presente artículo con personas naturales o jurídicas en la contratación, los despidos que hubiesen realizado estos últimos no surtirán efectos y, en consecuencia, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho al reintegro a la empresa principal o beneficiaria, con el pago de todas las acreencias laborales dejadas de percibir y aportes a la seguridad social, suma a la cual a modo de sanción se adicionará el pago de trecientos sesenta y cinco (365) días de salario".**~~

CAMILO LONDOÑO Representante a la Cámara #LaFuerzaDeUnEquipo | Alexander Quevedo "EL PROFE" | -HUGO- ARCHILA UNIDOS FUTURO | CAMILO ÁVILA Representante a la Cámara | GERMÁN ROZO REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

Se propone modificar la solidaridad y que ésta sea procedente cuando exista conexidad del objeto social del contratante con la actividad contratada con el contratista y subcontratista.

En Colombia la legalidad de este esquema de responsabilidad fue analizada por la Corte Constitucional en la sentencia C-593 de 2014 cuando estudió la demanda de inconstitucionalidad presentada por el actual Viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, Doctor Edwin Palma Egea, con respecto al artículo 34 del CST que se pretende modificar. Este artículo regula la responsabilidad solidaria entre contratante y contratista en relación con los derechos laborales de los empleados del contratista en casos específicos, esto es cuando se contratan actividades propias o normales de la empresa contratante.

Para decidir sobre la exequibilidad del artículo 34 del CST la Corte estudió si los grupos de trabajadores que regula la norma están en una misma situación de hecho, encontrando que están en diferentes condiciones por desarrollar labores diferenciadas, (unas propias de la actividad de la empresa y otras diferentes a las de la empresa contratante). Por lo tanto, el trato diferenciado de la norma resulta justificado.

Con la eliminación del parágrafo se pretende buscar un equilibrio, toda vez que la consecuencia no debería ser el reintegro; que es la excepción se estaría convirtiendo en la regla general; además se crea una nueva indemnización no prevista en la regulación vigente.

De conformidad con lo reglado por las disposiciones normativas 112, 113 y en especial el artículo 114 de la Ley 5 de 1992, presentamos proposición modificativa al artículo 48 del Proyecto de Ley 166 de 2023, acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 y 256 de 2023

HUGO ALFONSO ARCHILA SUAREZ *Representante a la Cámara* *Departamento del Casanare*	***JUAN CAMILO LONDOÑO BARRERA*** *Representante a la Cámara* *Departamento de Antioquía*

JORGE ALEXANDER QUEVEDO H. *Representante a la Cámara* *Departamento del Guaviare*	***GERMÁN ROGELIO ROZO ANÍS*** *Representante a la Cámara* *Departamento de Arauca*
CAMILO ESTEBAN AVILA MORALES *Representante a la Cámara* *Departamento del Vaupés*	

CAMILO LONDOÑO
Representante a la Cámara
#LaFuerzaDeUnEquipo

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

(44)

Bogotá D.C 14 de diciembre de 2023

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

14 DIC 2023
10:24 m

Asunto: Proposición que modifica el artículo 44 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 2023 "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"*

Artículo 44: Las y los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios al deporte profesional bajo la subordinación de clubes profesionales y organizaciones con o sin ánimo de lucro, deberán ser vinculados y vinculadas por éstas mediante contrato de trabajo especial, que se caracteriza por:

1. **Establecer** las condiciones específicas de cada modalidad deportiva, de conformidad con la labor de cada deportista, entrenador y entrenadora profesional.

2. **La duración del contrato será mínimo desde la fecha de inscripción hasta el final de la temporada.**

3. Podrán pactarse cláusulas de exclusividad.

4. **Las cláusulas de terminación de mutuo acuerdo, no podrán menoscabar los derechos de las y los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales.**

5. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de adquisición, obtención, negociación y porcentajes de los Derechos Deportivos (Derechos Federativos y Económicos)

6. Establecimiento cláusulas donde se especifica las condiciones de tiempo, modo y lugar en cuanto a la cesión del contrato de trabajo deportivo.

7. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de uso y autorización de derechos de imagen.

8. Establecimiento de cláusulas de cumplimiento de la normatividad federativa deportiva general, en materia disciplinaria y en especial la normatividad antidopaje conforme la Ley 2084 de 2021 y las normas que modifiquen, complementen o adicionen, siempre que no sea contraria a la normatividad laboral y constitucional.

Parágrafo 1. Toda duda en el contrato se resolverá a favor del deportista, entrenador y entrenadora profesional.

Parágrafo 2. El presente artículo no aplicará a entrenadores profesionales que presten sus servicios en calidad de independientes o autónomos, sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente código

JUSTIFICACIÓN

Si bien el artículo propuesto está enfocado en lo profesional, se sugiere realizar los ajustes de redacción para que no quede duda que es en el ámbito profesional.

En igual sentido, se propone modificar los numerales el 1 y el 2, en cuanto al contenido. Se propone eliminar la expresión "podrán" en los numerales 1, 2, y 4 porque eso los convierte en condiciones potestativas, es decir, se puede aplicar o no. Salvo, la exclusividad que se reitera debe ser potestativa.

Se propone agregar los numerales 5,6,7 y 8 que contemplan condiciones especificas de la contratación con deportistas y entrenadores profesionales, y que el proyecto inicial no las contempló.

Se propone incluir además dos parágrafos, en el primero garantizar en la medida de lo posible los derechos de los deportistas y entrenadores profesionales, aplicando el

principio "In dubio pro- operario" a este tipo de contratación especial; y un segundo parágrafo donde se permita que los entrenadores profesionales atendiendo a las condiciones de modo, tiempo y lugar puedan ser vinculados a través de contratos de prestación de servicios; poniendo de presente por supuesto que se debe respetar en todos los casos el principio de primacía de la realidad sobre las formas.

Atentamente.

JUAN CAMILO LONDOÑO BARRERA
Representante a la Cámara por Antioquia
Partido Alianza Verde

Alexander Quevedo
Representante a la Cámara por el Guaviare
"EL PROFE"

CAMILO LONDOÑO
Representante a la Cámara
#LaFuerzaDeUnEquipo

Bogotá DC, 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese lo dispuesto en el ARTÍCULO 12 de la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

- **ARTÍCULO 12: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**: Las personas que se encuentren en 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~~ de las labores para la cual ha sido contratada** en condiciones regulares. **Siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicha afectación.**

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 **en el régimen de prima media**, **~~o cuando teniendo las semanas requeridas le falte igual tiempo para cumplir la edad pensional;~~** **~~o en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad~~**, **y** a las personas que les falten tres (3) años o menos para cumplir los requisitos para la pensión mínima, **en el Régimen de Ahorro Individual.**

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.

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 **durante los tres (3) meses siguientes a la finalización del vínculo laboral.**

Cordialmente;

JORGE ALEXANDER QUEVEDO H. Representante a la Cámara Departamento del Guaviare	**JUAN CAMILO LONDOÑO BARRERA** Representante a la Cámara Departamento de Antioquía

CAMILO LONDOÑO
Representante a la cámara
#LaFuerzaDeUnEquipo

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

06

Bogotá D.C 14 de diciembre de 2023

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

14 DIC 2023
9:58 am

Asunto: Proposición que modifica el artículo 06 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 2023 "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"*

Artículo 06: "ARTÍCULO 46. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y DE OBRA O LABOR DETERMINADA.

CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO

Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a **cuatro (4)** 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 **cuatro (4)** 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 **cuatro (4)** 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.

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. 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".

JUSTIFICACIÓN

Se propone que el término máximo de duración y/o prórrogas de un contrato a término fijo sea de cuatro años, teniendo en cuenta que el límite propuesto de tres (3) años, resulta insuficiente para muchas PYMES que acuden a este tipo de contratación.

- Es importante resaltar que de acuerdo con el estudio ***La Supervivencia Empresarial en Colombia*** realizado por Confecámaras el cual analiza los resultados en un periodo de cinco años, se destaca que, de las 296.896 unidades productivas creadas en 2017, 98.696 continuaban operando en 2022.

- Las empresas que ejercen su actividad como sociedades tienen una tasa de supervivencia del 44,5%, porcentaje mayor al que registran las personas naturales.

Atentamente.

JUAN CAMILO LONDOÑO BARRERA
Representante a la Cámara por Antioquia
Partido Alianza Verde

CAMILO LONDOÑO
Representante a la Cámara
#LaFuerzaDeUnEquipo

GERMÁN ROZO
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

7

14 DIC 2023
9:30am

Bogotá DC, 14 diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese lo dispuesto en el artículo 7 de la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, 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 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, **que podrá ser por escrito o verbal.**
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 **en caso de que se hayan formulado por escrito**, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos. **En caso de que la formulación de cargos se realice de manera verbal, la formulación de cargos se realizará en la diligencia respectiva, dejando constancia de los descargos en el acta.**
5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado.
6. **La imposición de una sanción ~~proporcional~~ de acuerdo a los hechos que la motivaron, o la decisión de terminación con justa causa del contrato. La determinación disciplinaria corresponderá a la falta cometida.**
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 **siguientes al conocimiento del empleador de los hechos objeto de investigación disciplinaria**, **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**~~ **ilegal** 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 los casos, el trabajador o trabajadora tendrán el derecho a ser asistido o asistida por abogado o abogada que represente sus intereses ~~**y adelante la respectiva defensa técnica.,**~~ **quien además verificará el cumplimiento del debido proceso.**

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**~~ del año siguiente 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".

Atentamente;

JUAN CAMILO LONDOÑO BARRERA Representante a la Cámara Departamento de Antioquía	**GERMÁN ROGELIO ROZO ANÍS** Representante a la Cámara Departamento de Arauca

CAMILO LONDOÑO
Representante a la cámara
#LaFuerzaDeUnEquipo

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

8

Bogotá D.C 14 de diciembre de 2023

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

14 DIC 2023
9:55am

Asunto: Proposición que modifica el artículo 08 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 2023 "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"*

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

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 **treinta (30)** días de salario ~~**y cinco (45) días de salario**~~.

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 **treinta (30)** días de salario ~~**y cinco (45) días de salario**~~.

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

~~**Cuarenta y cinco (45)**~~ cuarenta (40) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año;

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)**~~ sobre los cuarenta (40) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;

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)**~~ sobre los cuarenta (40) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, proporcionalmente por fracción; y

Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán ~~**sesenta (60)**~~ cuarenta (40) días adicionales de salario sobre ~~**cuarenta y cinco (45)**~~ sobre los cuarenta (40) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción."

JUSTIFICACIÓN

Se propone disminuir un poco la tabla indemnizatoria, pensando en el impacto que podría tener en las PYMES.

Atentamente.

JUAN CAMILO LONDOÑO BARRERA
Representante a la Cámara por Antioquia
Partido Alianza Verde

CAMILO LONDOÑO
Representante a la cámara
#LaFuerzaDeUnEquipo

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

20

Bogotá D.C 14 de diciembre de 2023

14 DIC 2023
9:54am

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

Asunto: Proposición que modifica el artículo 20 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 2023 "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"*

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; **lo anterior de conformidad con lo establecido en la respectiva convención colectiva.**

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**~~ **y educación** del niño o niña**.**, incluyendo, pero sin limitarse a la asistencia a eventos académicos, cívicos, **deportivos** y culturales en las instituciones educativas en donde se encuentran matriculados. **En estos últimos casos, la respectiva institución emitirá constancia de la asistencia del acudiente.**

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.

JUSTIFICACIÓN

Se proponen algunas precisiones en la redacción de las licencias, incluyendo los permisos sindicales que estén consagrados en la convención colectiva.

En igual sentido se cambia la denominación de formación por educación, para que no quede el permiso tan abierto.

Finalmente se incluyen los permisos deportivos para los acudientes.

Atentamente.

JUAN CAMILO LONDOÑO BARRERA
Representante a la Cámara por Antioquia
Partido Alianza Verde

53

Bogotá D.C 14 de diciembre de 2023

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

14 DIC 2023
9:52am

Asunto: Proposición que modifica el artículo 53 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 2023 "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"*

Artículo 53. Licencia de Paternidad Modifíquese el parágrafo 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~~** **seis (6) semanas** en el 2026, así: en el 2024 subirá a **~~ocho (8) semanas~~** **tres (3) semanas** , en 2025 llegará a diez **~~(10) semanas~~** **cuatro (4) semanas** y en 2026 llegará a **~~doce (12)~~** **seis (06) 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".

JUSTIFICACIÓN

Se propone una modificación al artículo, teniendo en cuenta el impacto fiscal que puede generar en el sistema de salud una licencia de paternidad de 12 semanas, proponiéndose un incremento de 2 a 6 semanas, de manera progresiva.

Atentamente.

JUAN CAMILO LONDOÑO BARRERA
Representante a la Cámara por Antioquia
Partido Alianza Verde

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

JAIME RAÚL SALAMANCA
Representante a la Cámara por Boyacá

20

Bogotá, D. C., 14 de diciembre de 2023

14 DIC 2023
10:11am

Señores:
COMISIÓN SÉPTIMA
Cámara de Representantes

Asunto: PROPOSICIÓN MODIFICATIVA para primer debate al artículo 20 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" en la ponencia mayoritaria.

Cordial saludo honorables representantes,

Respetuosamente en los términos del artículo de la Ley 5 de 1991, me permito someter a consideración de la honorable Comisión Séptima de la Cámara de Representantes, la siguiente proposición modificativa al proyecto de ley en mención:

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 <u>menstruante</u> presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticada;

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Parágrafo 1. Las citas médicas programadas de medicina general serán máximo 1 por mes y las citas con especialistas serán concedidas cuando se requiera y deberán ser soportadas con comprobantes expedidos por la entidad de salud.

Parágrafo 2. Para la asistencia a obligaciones escolares como acudientes se justificará con una certificación expedida por la Institución educativa.

De los Honorables Congresistas,

JAIME RAUL SALAMANCA TORRES
Representante a la Cámara por Boyacá
Partido Alianza Verde

34

Bogotá, D. C., 14 de diciembre de 2023

14 DIC 2023
12:13m

Señores:
COMISIÓN SÉPTIMA
Cámara de Representantes

Asunto: PROPOSICIÓN MODIFICATIVA para primer debate al artículo 34 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" en la ponencia mayoritaria.

Cordial saludo Honorables Representantes,

Respetuosamente en los términos del artículo de la Ley 5 de 1991, me permito someter a consideración de la honorable Comisión Séptima de la Cámara de Representantes, la siguiente proposición modificativa al artículo 34 del proyecto de ley en mención, el cual quedará así:

"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 u otras semejantes, de manera subordinada y a cambio de una remuneración.

Se entenderá por actividad agropecuaria 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, siempre que estos no hayan sido sometidos a ningún tipo de proceso industrial, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales. Quedan expresamente excluidas las actividades 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 y 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.

Parágrafo 5. El Ministerio de Trabajo en el término de 6 meses diseñará una estrategia de pedagogía en el sector rural sobre el funcionamiento del tipo de contrato agropecuario y jornal agropecuario a través de las juntas de acción comunal de los municipios. El acompañamiento del Ministerio en los territorios será presencial, mientras no se garantice que la totalidad de la población tenga acceso a ayudas digitales y cuenten con las habilidades necesarias para usarlas.

De los Honorables Congresistas,

JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES
Representante a la Cámara por Boyacá
Partido Alianza Verde

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

JAIME RAÚL SALAMANCA
Representante a la Cámara por Boyacá

Bogotá, D. C., 14 de diciembre de 2023

14 DIC 2023
10:14 am

Señores:
COMISIÓN SÉPTIMA
Cámara de Representantes

Asunto: PROPOSICIÓN MODIFICATIVA para primer debate al artículo 8 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" en la ponencia mayoritaria.

Cordial saludo Honorables Representantes,

Respetuosamente en los términos del artículo de la Ley 5 de 1991, me permito someter a consideración de la honorable Comisión Séptima de la Cámara de Representantes, la siguiente proposición modificativa al proyecto de ley en mención:

ARTÍCULO 8. Indemnización por despido injustificado. Modifíquese el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"Artículo 64. Indemnización por despido injustificado. En caso de terminación unilateral injustificada del contrato de trabajo por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

(....)

Parágrafo 1. Las micro, pequeñas y medianas empresas y emprendimientos que llevan tres (3) o menos años en el mercado, indemnizarán a los trabajadoras y trabajadores de acuerdo a los siguientes términos:

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 veinticinco (25) 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 la obra o labor contratada. En ningún caso la indemnización será inferior a veinticinco (25) días de salario.

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

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

a) Veinticinco (25) días de salario cuando el trabajador o trabajadora tuviere un tiempo de servicios no mayor de un año.

b) Si el trabajador o trabajadora tuviera entre uno (1) y más años de servicio continuo se le pagarán diez (10) días adicionales de salario sobre los veinticinco (25) básicos del literal a).

De los Honorables Congresistas,

JAIME RAUL SALAMANCA TORRES
Representante a la Cámara por Boyacá
Partido Alianza Verde

20

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

JAIME RAÚL SALAMANCA
Representante a la Cámara por Boyacá

10: 14 am

14 DIC 2023

Bogotá, D. C., 14 de diciembre de 2023

Señores:
COMISIÓN SÉPTIMA
Cámara de Representantes

Asunto: PROPOSICIÓN MODIFICATIVA para primer debate al artículo 20 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" en la ponencia mayoritaria.

Cordial saludo honorables representantes,

Respetuosamente en los términos del artículo de la Ley 5 de 1991, me permito someter a consideración de la honorable Comisión Séptima de la Cámara de Representantes, la siguiente proposición modificativa al proyecto de ley en mención:

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 menstruante presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticada;

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Parágrafo 1. Las citas médicas programadas de medicina general serán máximo 1 por mes y las citas con especialistas serán concedidas cuando se requiera y deberán ser soportadas con comprobantes expedidos por la entidad de salud.

Parágrafo 2. Para la asistencia a obligaciones escolares como acudientes se justificará con una certificación expedida por la Institución educativa.

De los Honorables Congresistas,

JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES
Representante a la Cámara por Boyacá
Partido Alianza Verde

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

44

Bogotá, D. C., 14 de diciembre de 2023

14 DIC 2023
12:14

Señores:
COMISIÓN SÉPTIMA
Cámara de Representantes

Asunto: PROPOSICIÓN MODIFICATIVA ARTÍCULO 44 para primer debate 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" en la ponencia mayoritaria

Cordial saludo honorables representantes,

Respetuosamente en los términos del artículo de la Ley 5 de 1991, me permito someter a consideración de la honorable comisión séptima económicas de la Cámara de Representantes, el siguiente artículo nuevo proyecto de ley en mención:

Artículo 44: Deportistas y entrenadores profesionales. Las y los deportistas profesionales, entrenadores y entrenadoras, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios bajo la subordinación de clubes profesionales, y organizaciones con o sin ánimo de lucro deberán ser vinculados y vinculadas por éstas mediante contrato de trabajo especial, que se caracteriza por:

1. Constar por escrito

2. Deberá registrarse ante la respectiva Federación Deportiva y el Ministerio de Deporte

~~1~~ 3. ~~Podrán tenerse en cuenta las~~ Establecimiento de condiciones específicas de cada modalidad deportiva, para determinar los términos de la duración del contrato.

~~2.~~ 4. Podrán celebrarse por temporadas.

~~3.~~ 5. Podrá pactarse cláusula de exclusividad.

~~4.~~ 6. Podrán pactarse formas de terminación de mutuo acuerdo, ~~sin que se menoscaben los~~ protegiendo los derechos de las y los deportistas profesionales, entrenadores y entrenadoras, nacionales o extranjeros.

7. Establecimiento de cláusulas de adquisición, obtención, negociación y porcentajes de los Derechos deportivos (Derechos federativos y económicos).

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

8. Establecimiento de cláusulas donde se especifica las condiciones de tiempo, modo y lugar en cuanto a las cesión del contrato de trabajo deportivo.

9. Establecimiento de cláusulas de uso y autorización de derechos de imagen.

10. Establecimiento de cláusulas de cumplimiento de la normativa federativa deportiva general, en materia disciplinaria y en normatividad antidopaje conforme a lo establecido en la Ley.

De los Honorables Congresistas,

JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES
Representante a la Cámara por Boyacá
Partido Alianza Verde

12

Bogotá, D. C., 14 de diciembre de 2023

14 DIC 2023

Señores:
COMISIÓN SÉPTIMA
Cámara de Representantes

Asunto: PROPOSICIÓN MODIFICATIVA para primer debate al artículo 12 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" en la ponencia mayoritaria.

Cordial saludo Honorables Representantes,

Respetuosamente en los términos del artículo de la Ley 5 de 1991, me permito someter a consideración de la honorable Comisión Séptima de la Cámara de Representantes, la siguiente proposición modificativa al proyecto de ley en mención:

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 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. Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Página 140 de 189

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.

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) La mujer o persona lactante que una vez cumplida la licencia de maternidad y hasta que se cumplan los primeros seis meses de vida del menor, no podrá ser despedida sin justa causa.

e) El trabajador o trabajadora que hubiese sido víctima comprobada de acoso laboral, siempre y cuando hubiese efectuado una queja ante el Comité de Convivencia, no podrá ser despedido sin justa causa, dentro de los seis meses previos a la terminación del contrato de trabajo.

~~d)~~ f) 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, 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.

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.

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

De los Honorables Congresistas,

JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES
Representante a la Cámara por Boyacá
Partido Alianza Verde

Bogotá, D.C., 14 de diciembre de 2023

(40)

14 DIC 2023
10:16 m

Señores:
COMISIÓN SÉPTIMA
Cámara de Representantes

Asunto: PROPOSICIÓN MODIFICATIVA para primer debate al artículo 49 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" en la ponencia mayoritaria.

Cordial saludo honorables representantes,

Respetuosamente, me permito someter a consideración de la honorable comisión séptima de la Cámara de Representantes, la siguiente proposición modificativa al proyecto de ley en mención:

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 con las empresas de servicios temporales para la atención de necesidades misionales de la empresa o el establecimiento. Si vencido el plazo estipulado en la ley, la causa originaria del servicio objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, ésta no podrá prorrogar el contrato comercial ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales.

Parágrafo 2. Las empresas usuarias podrán contratar con empresas de servicios temporales con el fin llevar a cabo actividades de apoyo. En el evento en que la empresa usuaria celebre contratos con empresas de servicios temporales para la atención de actividades o necesidades misionales, o para fines diferentes a los señalados en este artículo, o cuando se excedieren los límites temporales fijados en los numerales 1, 2 y 3 de este artículo, se tendrá a la empresa usuaria como verdadera empleadora de los trabajadores en misión y a la empresa de servicios temporales como una simple intermediaria. 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, 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.

Parágrafo 4. Cuando las empresas de servicios temporales celebren contrato con la persona trabajadora, en virtud de lo dispuesto en los numerales 1, 2 y 3, será necesario incluir dentro de las cláusulas del contrato entre la empresa usuaria y la empresa de servicios temporales, el caso específico por el cual se suscribe".

De los Honorables Congresistas,

JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES
Representante a la Cámara por Boyacá
Partido Alianza Verde

Copia

Bogotá. D.C, 14 de diciembre 2023

24 DIC 2023
1:27

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*** ~~*acueductos 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, 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.**

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.

Parágrafo 3. 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.

Cordial saludo,

JUAN CARLOS VARGAS SOLER
Representante a la Cámara – CITREP 13- Bolívar – Antioquia

CAMILO LONDOÑO
Representante a la Cámara
#LaFuerzaDeUnEquipo

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Bogotá D.C 14 de diciembre de 2023

14 DIC 2023

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

Asunto: Proposición que modifica el artículo 44 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 2023 "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"*

Artículo 44: Las y los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios al deporte profesional bajo la subordinación de clubes profesionales y organizaciones con o sin ánimo de lucro, deberán ser vinculados y vinculadas por éstas mediante contrato de trabajo especial, que se caracteriza por:

1. **Establecer** las condiciones específicas de cada modalidad deportiva, de conformidad con la labor de cada deportista, entrenador y entrenadora profesional.

2. **La duración del contrato será mínimo desde la fecha de inscripción hasta el final de la temporada.**

3. Podrán pactarse cláusulas de exclusividad.

4. **Las cláusulas de terminación de mutuo acuerdo, no podrán menoscabar los derechos de las y los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales.**

5. Podrán establecerse cláusulas de adquisición, obtención, negociación y porcentajes de los Derechos Deportivos (Derechos Federativos y Económicos).

6. Establecimiento cláusulas donde se especifica las condiciones de tiempo, modo y lugar en cuanto a la cesión del contrato de trabajo deportivo.

7. Establecimiento de cláusulas de uso y autorización de derechos de imagen.

8. Establecimiento de cláusulas de cumplimiento de la normatividad federativa deportiva general, en materia disciplinaria y en especial la normatividad antidopaje conforme la Ley 2084 de 2021 y las normas que modifiquen, complementen o adicionen.

Parágrafo 1. Toda duda en el contrato se resolverá a favor del deportista, entrenador y entrenadora profesional.

Parágrafo 2. Atendiendo a las condiciones de modo, tiempo y lugar en que se preste el servicio por los entrenadores profesionales, podrán tener la calidad de dependientes y subordinados y se les aplicará lo dispuesto en el presente artículo; o la calidad de independientes y autónomos. Lo anterior sin perjuicio del respeto al principio de primacía dela realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente código

JUSTIFICACIÓN

Si bien el artículo propuesto está enfocado en lo profesional, se sugiere realizar los ajustes de redacción para que no quede duda que es en el ámbito profesional.

En igual sentido, se propone modificar los numerales el 1 y el 2, en cuanto al contenido. Se propone eliminar la expresión "podrán" en los numerales 1, 2, y 4 porque eso los convierte en condiciones potestativas, es decir, se puede aplicar o no. Salvo, la exclusividad que se reitera debe ser potestativa.

Se propone agregar los numerales 5,6,7 y 8 que contemplan condiciones especificas de la contratación con deportistas y entrenadores profesionales, y que el proyecto inicial no las contempló.

Se propone incluir además dos parágrafos, en el primero garantizar en la medida de lo posible los derechos de los deportistas y entrenadores profesionales, aplicando el principio "In dubio pro- operario" a este tipo de contratación especial; y un segundo parágrafo donde se permita que los entrenadores profesionales atendiendo a las condiciones de modo, tiempo y lugar puedan ser vinculados a través de contratos de prestación de servicios; poniendo de presente por supuesto que se debe respetar en todos los casos el principio de primacía de la realidad sobre las formas.

Atentamente.

JUAN CAMILO LONDOÑO BARRERA
Representante a la Cámara por Antioquia
Partido Alianza Verde

CAMILO LONDOÑO
Representante a la Cámara
#LaFuerzaDeUnEquipo

-HUGO- ARCHILA
UNIDOS TIENEN FUTURO

CAMILO ÁVILA
Representante a la Cámara

GERMÁN ROZO
REPRESENTANTE A LA CAMARA

Midia TV
14-dic-2023
4:20pm

Bogotá DC, 14 diciembre del año 2023

HONORABLE REPRESENTANTE
MARÍA EUGENIA LOPERA MONSALVE
PRESIDENTA COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE.

HONORABLE REPRESENTANTE
KAREN JULIANA LÓPEZ SALAZAR.
VICEPRESIDENTA COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE.

ASUNTO: Proposición de eliminación a los artículos 93 y 94 del Proyecto de Ley 166 de 2023, acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 y 256 de 2023

Eliminese lo dispuesto en los artículos 93 y 94 **de la ponencia mayoritaria** del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, así:

~~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."~~

~~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. 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."~~

JUSTIFICACIÓN

Se propone eliminar los artículos 93 y 94 y mantener la prescripción actual de tres (3) años. Una prescripción de cinco (5) años generaría mucha inseguridad jurídica para el sector empresarial. Además que generaría un alto impacto en la congestión judicial que actualmente se presenta en los despachos laborales.

De conformidad con lo reglado por las disposiciones normativas 112, 113 y en especial el artículo 114 de la Ley 5 de 1992, presentamos proposición de eliminación a los artículos 93 y 94 del Proyecto de Ley 166 de 2023, acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 y 256 de 2023

HUGO ALFONSO ARCHILA SUAREZ Representante a la Cámara Departamento del Casanare	**JUAN CAMILO LONDOÑO BARRERA** Representante a la Cámara Departamento de Antioquía
GERMÁN ROGELIO ROZO ANÍS Representante a la Cámara Departamento de Arauca	**CAMILO ESTEBAN ÁVILA** Representante a la Cámara Departamento del Vaupés

4

14 DIC 2023 11:15 m

PROPOSICIÓN – P. Positiva Mayoritaria (Gaceta 1662 de 2023)

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 No. 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 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.
X. <u>Equidad salarial.</u>

También son aplicables los principios relativos a los derechos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, <u>siempre y cuando se encuentren contenidos en instrumentos jurídicos vinculantes para el Estado Colombiano,</u> 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.

Alexandra Vasquez O.

JEIDER ALEXANDRA VASQUEZ OCHOA

Representante a la Camara por Cundinamarca.

Pacto Historico

Juan Corzo

55

14 DIC 2023

11:13(1)

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al numeral 17 del artículo N° 55 de la ponencia para primer debate del **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 los **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 el **Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara** "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"

Elimínese el numeral 17 del artículo 55:

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, 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 ésta 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".~~

Atentamente,

ANDRÉS EDUARDO FORERO MOLINA
Representante a la Cámara por Bogotá
Partido Centro Democrático.

AforeroM Andres.forerom Andresforerocd
Correspondencia Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 -68 Primer Piso
Correo Electrónico: andres.forero@camara.gov.co
Conmutador: 390 4050 ext 3559 & 3563

60

14 DIC 2023
11:12(2)

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al numeral teletrabajo transnacional del artículo N° 60 de la ponencia para primer debate del **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 los **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 el **Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara** "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"

Elimínese el numeral teletrabajo transnacional artículo 60:

Artículo 60. Modalidades de Trabajo a distancia. Modifíquese el artículo 89 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, los cuales quedarán así:

"**ARTICULO 89.** El presente capítulo tiene por objeto regular las diferentes modalidades de trabajo a distancia, a saber: Trabajo a domicilio y Teletrabajo.

1. TRABAJO A DOMICILIO: Hay contrato de trabajo con la persona que presta habitualmente servicios remunerados en su propio domicilio, sola o con la ayuda de miembros de su familia por cuenta de un empleador.
2. TELETRABAJO: Para efectos de aplicación del teletrabajo se tendrán las siguientes definiciones:

a. Teletrabajo. Es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC - para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

- **Teletrabajo autónomo:** es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.
- **Teletrabajo móvil:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.

- **Teletrabajo suplementario o híbrido:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran alternativamente, de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador
- ~~**Teletrabajo transnacional:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador se hará también cargo de las prestaciones económicas, en caso de que no sea posible ampararlas por parte del Sistema de Seguridad Social Colombiano.~~

b. Teletrabajador. Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios".

Atentamente,

ANDRÉS EDUARDO FORERO MOLINA
Representante a la Cámara por Bogotá
Partido Centro Democrático.

64

14 DIC 2023

11:12(1)

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Cámara de Representantes

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 64 de la ponencia para primer debate del **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 los **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 el **Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara** "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"

Elimínese el artículo 64:

~~**Artículo 64: Protección laboral ante la automatización de actividades.** En procesos de automatización que puedan implicar la terminación de puestos de trabajo, los trabajadores y trabajadoras que ocupan los cargos que podrían ser afectados o reemplazados en un proceso de modernización o automatización, previa consulta con las organizaciones sindicales existentes en la empresa, tienen derecho a:~~

~~1) Ser reconvertidos laboralmente, al menos durante los seis (6) meses anteriores a la aplicación de la automatización o modernización que implique la terminación de su puesto de trabajo, mediante la incorporación a rutas y programas de formación para el trabajo conforme a la reglamentación que expida el Ministerio del Trabajo sobre el particular.~~
~~2) Ser reubicado laboralmente en otro cargo o área de la empresa en similares o mejores condiciones de trabajo.~~
~~3) Agotadas las posibilidades contempladas en los numerales anteriores, y si fue imposible la reubicación laboral, el empleador deberá solicitar autorización al Ministerio del Trabajo cuando se trate de despidos colectivos.~~
~~4) Si el Ministerio del Trabajo autoriza el despido, el trabajador o trabajadora tiene derecho a recibir una indemnización equivalente a la contemplada en el artículo 64 de este Código.~~
~~5) La persona ingresará a la ruta de empleabilidad de la Unidad del Servicio Público de Empleo.~~

~~**Parágrafo.** El Ministerio del Trabajo integrará al mecanismo de protección al cesante, el seguro de desempleo por automatización o modernización y una forma de continuidad en la cotización de la seguridad social del trabajador afectado por este proceso.~~

Atentamente,

ANDRÉS EDUARDO FORERO MOLINA
Representante a la Cámara por Bogotá
Partido Centro Democrático.

AforeroM Andres.forerom Andresforerocd

Correspondencia Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 - 68 Primer Piso
Correo Electrónico: andres.forero@camara.gov.co
Conmutador: 390 4050 ext 3559 & 3563

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Cámara de Representantes

63

14 DIC 2023

11:11(2)

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 63 de la ponencia para primer debate del **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 los **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 el **Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara** "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"

Elimínese el artículo 63:

~~**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% 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.~~

AforeroM Andres.forerom Andresforerocd

Correspondencia Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 - 68 Primer Piso
Correo Electrónico: andres.forero@camara.gov.co
Conmutador: 390 4050 ext 3559 & 3563

~~**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.~~

Atentamente,

ANDRÉS EDUARDO FORERO MOLINA
Representante a la Cámara por Bogotá
Partido Centro Democrático.

AforeroM Andres.forerom Andresforerocd
Correspondencia Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 -68 Primer Piso
Correo Electrónico: andres.forero@camara.gov.co
Conmutador: 390 4050 ext 3559 & 3563

65

14 DIC 2023

11:11 (1)

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Cámara de Representantes

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 65 de la ponencia para primer debate del **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 los **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 el **Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara** "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"

Elimínese el artículo 65:

~~**Artículo 65: Protección laboral frente a procesos de descarbonización y transición energética.** Toda empresa que realice explotación minera, petrolera y actividades asociadas con la generación de energías que esté en proceso de descarbonización, de transición o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación o actividad debe contar con un plan de cierre y protección de derechos laborales para todos los trabajadores posiblemente afectados. Dicho plan deberá ser concertado y construido con las personas trabajadoras de la empresa y con las organizaciones sindicales que las representan, socializado con las partes interesadas en el proceso y aprobado por el Ministerio del Trabajo. El plan deberá incluir como mínimo los siguientes elementos:~~

~~1. Mecanismo para la identificación clara del número de trabajadores directos e indirectos afectados por el proceso de transición, de descarbonización, o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación.~~
~~2. Ruta de reconversión laboral de los trabajadores y trabajadoras cuyos contratos de trabajo puedan ser terminados o ruta de reubicación laboral en casos de cambio de actividad.~~
~~3. Posibilidades de reubicación laboral o condiciones para las desvinculaciones, o en su defecto planes de retiro voluntario que garanticen el mínimo vital de la persona trabajadora durante el periodo de transición laboral u obtención de pensión.~~
~~4. Continuidad en la afiliación y cotización a la seguridad social durante el periodo de transición laboral u obtención de pensión.~~
~~5. Financiación de un fondo de diversificación económica para extrabajadores directos e indirectos y contratistas, vinculados con su proceso productivo, que se organicen en formas asociativas para impulsar la economía popular y comunitaria. Lo anterior, en el marco de las autonomías de las empresas.~~
~~6. Las personas que se vean afectadas por la transición a la que hace referencia el presente artículo, ingresarán a la ruta de empleabilidad de la Unidad del Servicio Público de Empleo.~~
~~7. Este plan deberá incluir una ruta de medidas de reparación social y ambiental dirigido a compensar los efectos de la actividad minero- energética ocasionados por la empresa. Dichos planes deberán surtir un proceso de socialización y participación dentro de los componentes de la Responsabilidad social empresarial y debida diligencia.~~

AforeroM Andres.forerom Andresforerocd

Correspondencia Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 -68 Primer Piso
Correo Electrónico: andres.forero@camara.gov.co
Conmutador: 390 4050 ext 3559 & 3563

~~**Parágrafo.** En caso de transición, de descarbonización o de cambio de matriz mineroenergética por renuncia o cambio de operación o actividad, se priorizará la vinculación de las empresas contratistas que se vieren afectadas.~~

Atentamente,

ANDRÉS EDUARDO FORERO MOLINA
Representante a la Cámara por Bogotá
Partido Centro Democrático.

AforeroM Andres.forerom Andresforerocd
Correspondencia Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 68 Primer Piso
Correo Electrónico: andres.forero@camara.gov.co
Conmutador: 390 4050 ext 3559 & 3563

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Cámara de Representantes

14 DIC 2023

66 11:11am(11

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 66 de la ponencia para primer debate del **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 los **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 el **Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara** "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"

Elimínese el artículo 66:

~~**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".~~

Atentamente,

ANDRÉS EDUARDO FORERO MOLINA
Representante a la Cámara por Bogotá
Partido Centro Democrático.

AforeroM Andres.forerom Andresforerocd

Correspondencia Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 -68 Primer Piso
Correo Electrónico: andres.forero@camara.gov.co
Conmutador: 390 4050 ext 3559 & 3563

33

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

MODIFIQUESE EL ARTÍCULO 33 de la ponencia mayoritaria 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 de la siguiente manera:

Artículo 33. Supervisión humana de los sistemas automatizados. *Las empresas de plataformas digitales de reparto supervisarán y evaluarán periódicamente el impacto que tienen en las condiciones de trabajo las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones.*

Los trabajadores y trabajadoras digitales de servicios de reparto tendrán derecho a solicitar revisión humana de cualquier decisión hecha o soportada por un sistema automatizado de toma de decisiones que impacte sus condiciones de prestación del servicio. ***La plataforma digital de reparto deberá responder a dicha solicitud proporcionando al trabajador o trabajadora, una respuesta fundamentada en formato físico o electrónico dentro de los quince (15) días siguientes contados a partir de la recepción de la solicitud.***

Un trabajador o trabajadora digital en servicios de reparto, no podrá ser suspendido, restringido o cancelado de la plataforma o retenida su remuneración injustificadamente.

Las empresas de plataformas digitales de reparto implementarán políticas de no discriminación. Así mismo sus términos y condiciones de uso no podrán bajo ningún motivo discriminar por razones de salud, sexo, orientación sexual,

14 DIC 2023

identidad de género, creencia religiosa o política, nacionalidad, filiación sindical o cualquier otra que impida el derecho al trabajo.

Cordialmente,

GERMÁN ROGELIO ROZO ANÍS
Representante a la Cámara
Departamento de Arauca

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Cámara de Representantes

55 fa44

14 DIC 2023

11:13(1)

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al numeral 17 del artículo N° 55 de la ponencia para primer debate del **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 los **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 el **Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara** "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"

Elimínese el numeral 17 del artículo 55:

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, 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 ésta 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".~~

Atentamente,

ANDRÉS EDUARDO FORERO MOLINA
Representante a la Cámara por Bogotá
Partido Centro Democrático.

AforeroM Andres.forerom Andresforerocd
Correspondencia Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 -68 Primer Piso
Correo Electrónico: andres.forero@camara.gov.co
Conmutador: 390 4050 ext 3559 & 3563

14 DIC 2023
11:12(2)

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al numeral teletrabajo transnacional del artículo N° 60 de la ponencia para primer debate del **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 los **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 el **Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara** "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"

Elimínese el numeral teletrabajo transnacional artículo 60:

Artículo 60. Modalidades de Trabajo a distancia. Modifíquese el artículo 89 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, los cuales quedarán así:

"ARTICULO 89. El presente capítulo tiene por objeto regular las diferentes modalidades de trabajo a distancia, a saber: Trabajo a domicilio y Teletrabajo.

1. TRABAJO A DOMICILIO: Hay contrato de trabajo con la persona que presta habitualmente servicios remunerados en su propio domicilio, sola o con la ayuda de miembros de su familia por cuenta de un empleador.
2. TELETRABAJO: Para efectos de aplicación del teletrabajo se tendrán las siguientes definiciones:

a. Teletrabajo. Es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC - para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

- **Teletrabajo autónomo:** es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.
- **Teletrabajo móvil:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.

- **Teletrabajo suplementario o híbrido:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran alternativamente, de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador
- ~~**Teletrabajo transnacional:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador se hará también cargo de las prestaciones económicas, en caso de que no sea posible ampararlas por parte del Sistema de Seguridad Social Colombiano.~~

b. Teletrabajador. Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios".

Atentamente,

ANDRÉS EDUARDO FORERO MOLINA
Representante a la Cámara por Bogotá
Partido Centro Democrático.

GA + MT
14 DIC 2023
11:12(1)

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Cámara de Representantes

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 64 de la ponencia para primer debate del **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 los **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 el **Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara** "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"

Elimínese el artículo 64:

~~**Artículo 64: Protección laboral ante la automatización de actividades.** En procesos de automatización que puedan implicar la terminación de puestos de trabajo, los trabajadores y trabajadoras que ocupan los cargos que podrían ser afectados o reemplazados en un proceso de modernización o automatización, previa consulta con las organizaciones sindicales existentes en la empresa, tienen derecho a:~~

~~1) Ser reconvertidos laboralmente, al menos durante los seis (6) meses anteriores a la aplicación de la automatización o modernización que implique la terminación de su puesto de trabajo, mediante la incorporación a rutas y programas de formación para el trabajo conforme a la reglamentación que expida el Ministerio del Trabajo sobre el particular.~~
~~2) Ser reubicado laboralmente en otro cargo o área de la empresa en similares o mejores condiciones de trabajo.~~
~~3) Agotadas las posibilidades contempladas en los numerales anteriores, y si fue imposible la reubicación laboral, el empleador deberá solicitar autorización al Ministerio del Trabajo cuando se trate de despidos colectivos.~~
~~4) Si el Ministerio del Trabajo autoriza el despido, el trabajador o trabajadora tiene derecho a recibir una indemnización equivalente a la contemplada en el artículo 64 de este Código.~~
~~5) La persona ingresará a la ruta de empleabilidad de la Unidad del Servicio Público de Empleo.~~

~~**Parágrafo.** El Ministerio del Trabajo integrará al mecanismo de protección al cesante, el seguro de desempleo por automatización o modernización y una forma de continuidad en la cotización de la seguridad social del trabajador afectado por este proceso.~~

Atentamente,

ANDRÉS EDUARDO FORERO MOLINA
Representante a la Cámara por Bogotá
Partido Centro Democrático.

AforeroM Andres forerom Andresforerocd

Correspondencia Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 -68 Primer Piso
Correo Electrónico: andres.forero@camara.gov.co
Conmutador: 390 4050 ext 3559 & 3563

63

14 DIC 2023

11:11(7)

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Cámara de Representantes

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 63 de la ponencia para primer debate del **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 los **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 el **Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara** "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"

Elimínese el artículo 63:

~~**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% 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.~~

AforeroM Andres.forerom Andresforerocd

Correspondencia Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 -68 Primer Piso
Correo Electrónico: andres.forero@camara.gov.co
Conmutador: 390 4050 ext 3559 & 3563

~~**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.~~

Atentamente,

ANDRÉS EDUARDO FORERO MOLINA
Representante a la Cámara por Bogotá
Partido Centro Democrático.

AforeroM Andres.forerom Andresforerocd
Correspondencia Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 -68 Primer Piso
Correo Electrónico: andres.forero@camara.gov.co
Conmutador: 390 4050 ext 3559 & 3563

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Cámara de Representantes

65

14 DIC 2023

11:11(1)

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 65 de la ponencia para primer debate del **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 los **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 el **Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara** "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"

Elimínese el artículo 65:

~~**Artículo 65: Protección laboral frente a procesos de descarbonización y transición energética.** Toda empresa que realice explotación minera, petrolera y actividades asociadas con la generación de energías que esté en proceso de descarbonización, de transición o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación o actividad debe contar con un plan de cierre y protección de derechos laborales para todos los trabajadores posiblemente afectados. Dicho plan deberá ser concertado y construido con las personas trabajadoras de la empresa y con las organizaciones sindicales que las representan, socializado con las partes interesadas en el proceso y aprobado por el Ministerio del Trabajo. El plan deberá incluir como mínimo los siguientes elementos:~~

~~1. Mecanismo para la identificación clara del número de trabajadores directos e indirectos afectados por el proceso de transición, de descarbonización, o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación.~~
~~2. Ruta de reconversión laboral de los trabajadores y trabajadoras cuyos contratos de trabajo puedan ser terminados o ruta de reubicación laboral en casos de cambio de actividad.~~
~~3. Posibilidades de reubicación laboral o condiciones para las desvinculaciones, o en su defecto planes de retiro voluntario que garanticen el mínimo vital de la persona trabajadora durante el periodo de transición laboral u obtención de pensión.~~
~~4. Continuidad en la afiliación y cotización a la seguridad social durante el periodo de transición laboral u obtención de pensión.~~
~~5. Financiación de un fondo de diversificación económica para extrabajadores directos e indirectos y contratistas, vinculados con su proceso productivo, que se organicen en formas asociativas para impulsar la economía popular y comunitaria. Lo anterior, en el marco de las autonomías de las empresas.~~
~~6. Las personas que se vean afectadas por la transición a la que hace referencia el presente artículo, ingresarán a la ruta de empleabilidad de la Unidad del Servicio Público de Empleo.~~
~~7. Este plan deberá incluir una ruta de medidas de reparación social y ambiental dirigido a compensar los efectos de la actividad minero- energética ocasionados por la empresa. Dichos planes deberán surtir un proceso de socialización y participación dentro de los componentes de la Responsabilidad social empresarial y debida diligencia.~~

AforeroM Andres.forerom Andresforerocd

Correspondencia Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 -68 Primer Piso
Correo Electrónico: andres.forero@camara.gov.co
Conmutador: 390 4050 ext 3559 & 3563

~~**Parágrafo.** En caso de transición, de descarbonización o de cambio de matriz mineroenergética por renuncia o cambio de operación o actividad, se priorizará la vinculación de las empresas contratistas que se vieren afectadas.~~

Atentamente,

ANDRÉS EDUARDO FORERO MOLINA
Representante a la Cámara por Bogotá
Partido Centro Democrático.

AforeroM Andres.forerom Andresforerocd
Correspondencia Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 - 68 Primer Piso
Correo Electrónico: andres.forero@camara.gov.co
Conmutador: 390 4050 ext 3559 & 3563

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Cámara de Representantes

66

14 DIC 2023

11:11

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 66 de la ponencia para primer debate del **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 los **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 el **Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara** "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"

Elimínese el artículo 66:

~~**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".~~

Atentamente,

ANDRÉS EDUARDO FORERO MOLINA
Representante a la Cámara por Bogotá
Partido Centro Democrático.

AforeroM Andres.forerom Andresforerocd

Correspondencia Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 -68 Primer Piso
Correo Electrónico: andres.forero@camara.gov.co
Conmutador: 390 4050 ext 3559 & 3563

69

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Cámara de Representantes

14 DIC 2023
11:10(1)

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 69 de la ponencia para primer debate del **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 los **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 el **Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara** "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"

Elimínese el artículo 69:

~~**Artículo 69. Procedimiento sumario de protección de los derechos sindicales.**~~

~~1. Los trabajadores y las organizaciones de trabajadores podrán acudir ante el juez del trabajo del lugar en el que ocurrieron los hechos, a fin de obtener protección judicial frente a conductas antisindicales, para lo cual se seguirá el siguiente procedimiento:~~
~~En la demanda, los trabajadores u organizaciones de trabajadores que aleguen ser víctimas de conductas antisindicales deberán indicar lo que pretenden, los hechos que sirven de fundamento a sus pretensiones, la identificación del empleador y/o personas acusadas de tales conductas y la dirección electrónica o canal digital de su notificación o en su defecto el lugar de su domicilio, y las pruebas que pretenden hacer valer.~~
~~Recibida la demanda, el juez, a más tardar el día siguiente, ordenará correr traslado de ella a las personas acusadas de conductas antisindicales, mediante providencia que se notificará personalmente.~~

~~El o los demandados, a partir de la notificación, disponen de un término de 5 días para contestar la demanda y presentar las pruebas que consideren pertinentes. Vencido el término anterior, el juez citará audiencia que se llevara a cabo a más tardar dentro de los 3 días siguientes, en la cual se decretarán y practicarán las pruebas solicitadas y las que el juzgador considere pertinentes para el esclarecimiento de los hechos, se escucharán alegatos y se proferirá la sentencia que en derecho corresponda, sin que por ningún motivo pueda trascurrir más de 5 días entre el vencimiento del término del traslado para contestar la demanda y la sentencia que ponga fin a dicha instancia.~~

~~La decisión del juez será apelable, en el efecto suspensivo, ante el respectivo Tribunal Superior del Distrito Judicial, el cual deberá decidir de plano dentro de los cinco (5) días siguientes a la~~

14 DIC 2023

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Cámara de Representantes

~~fecha en que reciba el expediente, sin perjuicio de la práctica de alguna prueba que se considere indispensable para no violar algún derecho fundamental, caso en el cual, dicho término podrá prorrogarse hasta por 5 días más. Contra la decisión del Tribunal no cabe ningún recurso.~~

~~**Parágrafo 1.** Cuando el juez lo considere necesario y urgente, podrá, de oficio o a petición de parte, decretar como medida cautelar la cesación de las acciones u omisiones que afecten los derechos sindicales.~~

~~**Parágrafo 2.** Los jueces que conozcan de este procedimiento sumario disponen de amplias facultades para proteger los derechos y libertades sindicales de los trabajadores y de sus organizaciones. En consecuencia, podrán adoptar cualquier medida que consideren pertinente para su efectiva protección; además deberán imponer una multa entre 1 y 100 smlmv a las personas naturales que realicen, promuevan, instiguen o asesoren tales conductas, sin perjuicio de las sanciones que podrá imponer el Ministerio del Trabajo al empleador que incurra en conductas antisindicales y de las penales o disciplinarias a que haya lugar.~~

~~**Parágrafo 3.** La persona que incumpliere la orden de un juez proferida con base en este procedimiento incurrirá en desacato sancionable en la forma prevista en los artículos 52 y 53 del Decreto 2591 de 1992.~~

~~**Parágrafo 4.** La desatención de los términos aquí previstos hará incurrir al juez en causal de mala conducta.~~

Atentamente,

ANDRÉS EDUARDO FORERO MOLINA
Representante a la Cámara por Bogotá
Partido Centro Democrático.

AforeroM Andres.forerom Andresforerocd

Correspondencia Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 -68 Primer Piso
Correo Electrónico: andres.forero@camara.gov.co
Conmutador: 390 4050 ext 3559 & 3563

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Cámara de Representantes

69 14 DIC 2023 11:10(11)

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 69 de la ponencia para primer debate del **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 los **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 el **Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara** "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"

Elimínese el artículo 69:

~~**Artículo 69. Procedimiento sumario de protección de los derechos sindicales.**~~

~~1. Los trabajadores y las organizaciones de trabajadores podrán acudir ante el juez del trabajo del lugar en el que ocurrieron los hechos, a fin de obtener protección judicial frente a conductas antisindicales, para lo cual se seguirá el siguiente procedimiento:~~
~~En la demanda, los trabajadores u organizaciones de trabajadores que aleguen ser víctimas de conductas antisindicales deberán indicar lo que pretenden, los hechos que sirven de fundamento a sus pretensiones, la identificación del empleador y/o personas acusadas de tales conductas y la dirección electrónica o canal digital de su notificación o en su defecto el lugar de su domicilio, y las pruebas que pretenden hacer valer.~~
~~Recibida la demanda, el juez, a más tardar el día siguiente, ordenará correr traslado de ella a las personas acusadas de conductas antisindicales, mediante providencia que se notificará personalmente.~~

~~El o los demandados, a partir de la notificación, disponen de un término de 5 días para contestar la demanda y presentar las pruebas que consideren pertinentes. Vencido el término anterior, el juez citará audiencia que se llevara a cabo a más tardar dentro de los 3 días siguientes, en la cual se decretarán y practicarán las pruebas solicitadas y las que el juzgador considere pertinentes para el esclarecimiento de los hechos, se escucharán alegatos y se proferirá la sentencia que en derecho corresponda, sin que por ningún motivo pueda trascurrir más de 5 días entre el vencimiento del término del traslado para contestar la demanda y la sentencia que ponga fin a dicha instancia.~~

~~La decisión del juez será apelable, en el efecto suspensivo, ante el respectivo Tribunal Superior del Distrito Judicial, el cual deberá decidir de plano dentro de los cinco (5) días siguientes a la~~

AforeroM Andres.forerom Andresforeroco

Correspondencia Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 - 68 Primer Piso
Correo Electrónico: andres.forero@camara.gov.co
Conmutador: 390 4050 ext 3559 & 3563

~~fecha en que reciba el expediente, sin perjuicio de la práctica de alguna prueba que se considere indispensable para no violar algún derecho fundamental, caso en el cual, dicho término podrá prorrogarse hasta por 5 días más. Contra la decisión del Tribunal no cabe ningún recurso.~~

~~**Parágrafo 1.** Cuando el juez lo considere necesario y urgente, podrá, de oficio o a petición de parte, decretar como medida cautelar la cesación de las acciones u omisiones que afecten los derechos sindicales.~~

~~**Parágrafo 2.** Los jueces que conozcan de este procedimiento sumario disponen de amplias facultades para proteger los derechos y libertades sindicales de los trabajadores y de sus organizaciones. En consecuencia, podrán adoptar cualquier medida que consideren pertinente para su efectiva protección; además deberán imponer una multa entre 1 y 100 smlmv a las personas naturales que realicen, promuevan, instiguen o asesoren tales conductas, sin perjuicio de las sanciones que podrá imponer el Ministerio del Trabajo al empleador que incurra en conductas antisindicales y de las penales o disciplinarias a que haya lugar.~~

~~**Parágrafo 3.** La persona que incumpliere la orden de un juez proferida con base en este procedimiento incurrirá en desacato sancionable en la forma prevista en los artículos 52 y 53 del Decreto 2591 de 1992.~~

~~**Parágrafo 4.** La desatención de los términos aquí previstos hará incurrir al juez en causal de mala conducta.~~

Atentamente,

ANDRÉS EDUARDO FORERO MOLINA
Representante a la Cámara por Bogotá
Partido Centro Democrático.

AforeroM Andres.forerom Andresforerocd
Correspondencia Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 - 68 Primer Piso
Correo Electrónico: andres.forero@camara.gov.co
Conmutador: 390 4050 ext 3559 & 3563

10:27 m 35

14 DIC 2023

GERMÁN ROZO
REPRESENTANTE A LA CAMARA

Karen López #YoSoyUraba

PROPOSICIÓN ADITIVA

Adiciónese 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.

<u>El contrato agropecuario podrá pagarse en consideración a:</u>

<u>a) Unidad de tiempo: La que convengan las partes por periodos de tiempo que en ningun caso podrán ser inferiores al diario.</u>

<u>b) Por obra o tarea: es decir de acuerdo con parámetros específicos de ejecución de actividades.</u>

<u>c) A destajo: es decir de acuerdo con factores de producción.</u>

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. Y siempre deberá respetar <u>los principios</u>

orientadores del inciso primero de este artículo, y en ningún caso se podrá pactar trabajo por horas.

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 SALAZAR
Representante a la Cámara de la República de Colombia
Circunscripción Transitoria Especial de Paz (CITREP 16 - Urabá)

GERMAN ROGELIO ROZO ANIS

Representante a la Cámara

Departamento de Arauca

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Cámara de Representantes

5

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 5 de la ponencia para primer debate del **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 los **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 el **Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara** "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"

Elimínese el artículo 5:

~~**Artículo 5. Contrato laboral a término indefinido.** Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:~~

~~"**ARTÍCULO 47. EL CONTRATO LABORAL A TÉRMINO INDEFINIDO.** Los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.~~
~~El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras no se presenten algunas de las causales establecidas en la legislación. El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo.~~

~~**Parágrafo.** El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por causa imputable al empleador, caso en el cual el trabajador o trabajadora podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y perseguir judicialmente el pago de la indemnización a la que tendría derecho, en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador"~~

Atentamente,

14 DIC 2023
10:21

ANDRÉS EDUARDO FORERO MOLINA
Representante a la Cámara por Bogotá
Partido Centro Democrático.

35

14 DIC 2023
10:26m

Bogotá D.C., diciembre de 2023

Doctora
MARÍA EUGENIA LOPERA MONSALVE
Presidenta Comisión Séptima Constitucional Permanente
Honorable Cámara de Representantes
E. S. D.

Asunto: Proposición

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Modifíquese el artículo 55 de PONENCIA MAYORITARIA **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."* acumulado con el **Proyecto 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 con el **Proyecto de Ley 256 de 2023** Cámara *"Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, 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, entre otros grupos en condición de vulnerabilidad.

15. Atender diligentemente **y en la medida de sus posibilidades** 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 ésta podráaceptarla o rechazarla.~~

CAMILO ÁVILA
Representante a la Cámara

17. Las empresas de 50 a 100 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad **o una afectación grave en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares;** 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.

Cordialmente,

CAMILO ÁVILA MORALES
Representante a la Cámara
Departamento del Vaupés

Justificación: en relación con la reubicación de personas víctimas de violencia de género debe considerarse que no todos los empleadores cuentan con diferentes sedes y no todos los trabajos pueden desarrollarse de manera remota, por ello, debe señalarse que el empleador debe atender la solicitud de reubicación siempre que cuente con posibilidades de hacerlo, nadie está obligado a lo imposible.

Frente al % de personas con discapacidad, la norma debe ser coherente con la estabilidad laboral reforzada, se debe propender por proteger el empleo de personas que puedan tener una condición vulnerable y la exigencia de discapacidad requiere una disminución de capacidad laboral debidamente declarada y registrada lo que no siempre se logra, existen trabajadores con deficiencia en su salud que no cuentan con registro de discapacitados.

220

Bogotá D.C., diciembre de 2023

14 DIC 2023

10:20m

Doctora
MARÍA EUGENIA LOPERA MONSALVE
Presidenta Comisión Séptima Constitucional Permanente
Honorable Cámara de Representantes
E. S. D.

Asunto: Proposición

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Modifíquese el artículo 20 de la PONENCIA MAYORITARIA **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.*" acumulado con el **Proyecto 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 con el **Proyecto de Ley 256 de 2023** Cámara *"Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, así:

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~~

CAMILO ÁVILA
Representante a la Cámara

~~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

Cordialmente,

CAMILO ÁVILA MORALES
Representante a la Cámara
Departamento del Vaupés

Justificación: No se concuerda con inclusión de citas médicas programadas, ni permisos indiscriminados para atender labores de los hijos, la medida no contiene un límite, ni la compartibilidad de labores familiares entre padres. Estos permisos han sido aceptados como licencias no remuneradas o compensación de tiempo y esta norma refiere a licencias remuneradas. Puede generar un número amplio de ausentismos y por ello mayores costos laborales injustificados.

Cursa en el congreso el Proyecto de Ley 142 sobre licencia menstrual y protección de derechos menstruales, debe armonizarse permisos por ciclos menstruales en ese proyecto.

16

Bogotá D.C., diciembre de 2023

14 DIC 2023
10:25

Doctora
MARÍA EUGENIA LOPERA MONSALVE
Presidenta Comisión Séptima Constitucional Permanente
Honorable Cámara de Representantes
E. S. D.

Asunto: Proposición

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Modifíquese el artículo 16 de la PONENCIA MAYORITARIA 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."* acumulado con el **Proyecto 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 con el **Proyecto de Ley 256 de 2023** Cámara *"Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, así:

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 empleador y el trabajador podrán acordar que esta jornada máxima legal semanal se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta diez (10) horas al día sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario o de horas extras, siempre y cuando el número de horas de trabajo no exceda la jornada máxima semanal. ~~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, deberáordenar 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 sujetaráa 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.

c) El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

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

d) Jornada Ordinaria de Trabajo en cuatro (4) días a la semana. Puede repartirse la jornada máxima legal u ordinaria semanal ampliando la jornada diaria hasta un máximo de doce (12) horas al día, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de que dicha jornada sólo se desarrolle en cuatro días a la semana y al empleado le queden tres (3) días de descanso. Esta ampliación no constituye tiempo suplementario o de horas extras.

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

Parágrafo 2. 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 deberápermitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso.

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

Cordialmente,

CAMILO ÁVILA MORALES
Representante a la Cámara
Departamento del Vaupés

Victor

CAMILO ÁVILA
Representante a la Cámara

Justificación: Se considera viable la flexibilización de la jornada, teniendo en cuenta además necesidades propias de los trabajadores de armonizar su labor con sus necesidades personales.

Se propone incluir jornada diaria mínima de 4 horas y máxima de 10 y jornadas especiales como se encuentra establecida actualmente. Se incluye propuesta del partido conservador jornada de hasta 12 horas en 4 días.

12

Bogotá D.C., diciembre de 2023

14 DIC 2023

Doctora
MARÍA EUGENIA LOPERA MONSALVE
Presidenta Comisión Séptima Constitucional Permanente
Honorable Cámara de Representantes
E. S. D.

Asunto: Proposición

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Modifíquese el artículo 12 de la PONENCIA MAYORITARIA **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."* acumulado con el **Proyecto 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 con el **Proyecto de Ley 256 de 2023** Cámara *"Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, así:

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 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.

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, 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.

Parágrafo 1. Para que surta efectos el despido **<u>con justa causa o por causal objetiva</u>** de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en los literales a), ~~b),~~ **<u>y</u>** c) ~~y d),~~ se requerirá adicionalmente de una autorización ante la autoridad administrativa o judicial, así:

CAMILO ÁVILA
Representante a la Cámara

en el caso del literal a), ante el juez del trabajo; en el del literal ~~b),~~ c) ~~y d)~~ ante el inspector del trabajo.

Parágrafo 2. ~~Para la terminación de los~~ La estabilidad laboral a la que se refiere este artículo, no aplica para 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 **el motivo de la terminación del contrato sea que** 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.

Cordialmente,

CAMILO ÁVILA MORALES
Representante a la Cámara
Departamento del Vaupés

Justificación: La estabilidad laboral reforzada busca una protección ante medidas que se presumen discriminatorias, de manera que, la vinculación de una persona con discapacidad o condición de prepensionado, rompe cualquier presunción de despido por discriminación, por eso en los casos en que se vincule personas con esta condición expresamente reconocida, no debe limitar su retiro, para así incentivar al empleador a vincular trabajadores con esas condiciones. La Corte Suprema de Justicia ha dicho que las medidas para proteger a personas con deficiencia en su estado de salud y personas en condición de prepensionados, obedece a una protección en contra de la discriminación, por ello la protección no se da cuando existe causal objetiva para la terminación del contrato de trabajo, en concordancia con las sentencias SU-049/17, SU-003/18, SU-380/2021, SU 087/22 y SU-061/23 de la Corte Constitucional, de esta manera, cuando la terminación del contrato responda a causas justificadas u objetivas, no se requiere autorización previa del inspector de trabajo, además porque el Ministerio de Trabajo no concede permiso para despedir a un trabajador discapacitado por justa causa, únicamente se solicita autorización cuando la terminación del contrato se da porque se hace incompatible el desempeño de las funciones con su estado de salud.

En la forma como se plantea la norma, el efecto real es que desincentiva la contratación de los grupos poblacionales que se busca proteger, porque convierte las relaciones laborales con dichos trabajadores en inamovibles, pese a existir justas causas para su terminación.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

5

14 DIC 2023
10:43

Bogotá D.C. diciembre 2023

Doctora
MARÍA EUGENIA LOPERA
Presidente Comisión Séptima Constitucional
Cámara de Representantes
Ciudad

Asunto: Proposición Proyecto de Ley Número 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara 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". PONENCIA MAYORITARIA

Respetada presidente, por intermedio suyo presente la siguiente:

PROPOSICIÓN

Modifiquese el artículo 5 del Proyecto de Ley, así:

"**Artículo 5.** Contrato laboral a término indefinido. Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"**ARTÍCULO 47. EL CONTRATO LABORAL A TÉRMINO INDEFINIDO.** Los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea ~~por tiempo determinado~~ a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras ~~no se presenten algunas de las causales establecidas en la legislación~~ subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo.

El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo. En caso de no dar preaviso oportunamente o de cumplirlo solo parcialmente, el empleador podrá descontar de la liquidación final de salarios, prestaciones y demás acreencias laborales, el valor equivalente a los días de incumplimiento de esta obligación de preaviso.

Parágrafo. El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador sea por una causa imputable al empleador, caso en el cual el trabajador o trabajadora podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas

CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

las razones o motivos de la determinación y perseguir judicialmente el pago de la indemnización a la que tendría derecho, en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador".

Cordialmente,

HECTOR DAVID CHAPARRO
Representante a la Cámara
Partido Liberal

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

34

14 DIC
10:41

Bogotá D.C. diciembre 2023

Doctora
MARÍA EUGENIA LOPERA
Presidente Comisión Séptima Constitucional
Cámara de Representantes
Ciudad

Asunto: Proposición Proyecto de Ley Número 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara 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". PONENCIA MAYORITARIA

Respetada presidente, por intermedio suyo presente la siguiente:

PROPOSICIÓN

Modifiquese el artículo 34 del Proyecto de Ley, así:

"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 **en la cadena de producción** 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, **así como las enajenaciones que hagan directamente los productores de los frutos o de sus productos en su estado natural, y las actividades de transformación de tales frutos y productos que efectúen los productores, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales, siempre y cuando dicha transformación no constituya por sí misma una empresa** ~~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,

HECTOR DAVID CHAPARRO
Representante a la Cámara
Partido Liberal

1. Bogotá D.C., diciembre de 2023

6

14 DIC 2023
10:55 (1)

Doctora
MARÍA EUGENIA LOPERA MONSALVE
Presidenta Comisión Séptima Constitucional Permanente
Honorable Cámara de Representantes
E. S. D.

Asunto: Proposición

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Modifíquese el artículo 6 de PONENCIA MAYORITARIA **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."* acumulado con el **Proyecto 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 con el **Proyecto de Ley 256 de 2023** Cámara *"Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, así:

ARTÍCULO 6. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y POR OBRA O LABOR DETERMINADA Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedaráasí:

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

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 podrárenovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el te□rmino 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 entenderárenovado 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.

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. 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.

Cordialmente,

CAMILO ÁVILA MORALES
Representante a la Cámara
Departamento del Vaupés

Justificación: Se toma en cuenta acuerdos de la mesa de trabajo, sin embargo, se considera que condicionar el contrato a término fijo a una labor específica y con ello a una duración estimada de manera previa y condicional, son características propias del contrato por obra o labor. La única característica particular del contrato de trabajo a término fijo, debe ser el tiempo de duración del contrato, de lo contrario se vería disminuida la subordinación y el ius variandi características propias de la relación laboral.

7

2. Bogotá D.C., diciembre de 2023

14 DIC 2023
10:56 m

Doctora
MARÍA EUGENIA LOPERA MONSALVE
Presidenta Comisión Séptima Constitucional Permanente
Honorable Cámara de Representantes
E. S. D.

Asunto: Proposición

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Modifíquese el artículo 7 de PONENCIA MAYORITARIA **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."* acumulado con el **Proyecto 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 con el **Proyecto de Ley 256 de 2023** Cámara *"Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, 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 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~~ **indicación de hechos o conductas que motivan el proceso.**
>
> 3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los ~~cargos formulados~~ **hechos o conductas del proceso**.
>
> 4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda ~~formular sus descargos~~ **manifestarse frente a los motivos del proceso**, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar ~~sus descargos~~ **su defensa**.
>
> 5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado.
>
> 6. **De ser el caso,** 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 estéestipulado un término diferente en convención colectiva, laudo arbitral y reglamento interno de trabajo.~~ La omisión de este procedimiento torna ~~ineficaz~~ injusto 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 este tendrá☐ el derecho a asesorarle en todo el procedimiento. En todos los casos, el trabajador o trabajadora tendrá 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.

Cordialmente,

CAMILO ÁVILA MORALES
Representante a la Cámara
Departamento del Vaupés

Justificación: La redacción del texto propuesto como "imputación de cargos" es demasiado técnica, lo que llevaría necesariamente a contar con asesoría legal, debe redactarse de forma más clara y sencilla para las partes.

No puede imponerse un término de duración de un proceso disciplinario, algunos hechos requieren investigaciones adicionales para dilucidar los hechos y pueden tener tiempos superiores.

No puede establecerse la ineficacia de cada decisión, las consecuencias de la ineficacia de un despido habilita un reintegro, ello promueve conductas de abuso del derecho. El procedimiento disciplinario para hacer efectiva una justa causa de terminación del contrato es exigente y puede ser de difícil implementación de acuerdo con los principios y reglas aplicables, que son propios de expertos en

materia procesal. El incumplimiento de estos principios y reglas se sanciona de forma desproporcionada, con la ineficacia de la terminación contractual, de modo que cualquier error procedimental, conduce al reintegro del trabajador sin solución de continuidad. Este costo, en demandas que se pueden presentar muchos años después (ej. 10 años después de terminado el contrato, de acuerdo con los términos de prescripción propuestos), podrían conducir a la inviabilidad de las empresas.

8

14 DIC 2023
10:56 (27)

3. Bogotá D.C., diciembre de 2023

Doctora
MARÍA EUGENIA LOPERA MONSALVE
Presidenta Comisión Séptima Constitucional Permanente
Honorable Cámara de Representantes
E. S. D.

Asunto: Proposición

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Modifíquese el artículo 8 de PONENCIA MAYORITARIA **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."* acumulado con el **Proyecto 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 con el **Proyecto de Ley 256 de 2023** Cámara *"Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, así:

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

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 **quince (15)** ~~cuarenta y cinco (45)~~ 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 completarse la obra o labor contratada. En ningún caso la indemnización será inferior a **quince (15)** ~~cuarenta y cinco (45)~~ días de salario.

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

a) Cuarenta y cinco (45) 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 menos de cinco (5), se le pagarán ~~veinte (20)~~ **quince (15)** 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 **veinte (20)** ~~treinta (30)~~ 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; y

d) Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán **cuarenta (40)** ~~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.

Cordialmente,

CAMILO ÁVILA MORALES
Representante a la Cámara
Departamento del Vaupés

Justificación: Se propone volver al esquema y valores establecidos en la Ley 50 de 1990, en la medida que las modificaciones de la Ley 789 de 2002, no tuvieron el impacto de creación de empleos esperados.

40

Bogotá D.C., diciembre de 2023

14 DIC 2023
10:36(3)

Doctora
MARÍA EUGENIA LOPERA MONSALVE
Presidenta Comisión Séptima Constitucional Permanente
Honorable Cámara de Representantes
E. S. D.

Asunto: Proposición

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Modifíquese el artículo 40 de PONENCIA MAYORITARIA **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."* acumulado con el **Proyecto 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 con el **Proyecto de Ley 256 de 2023** Cámara *"Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, así:

Artículo 40: Formalización del trabajo doméstico remunerado: En cumplimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT, los trabajadores y las trabajadoras del servicio doméstico deben ser vinculadas mediante contrato de trabajo escrito, contratación que será estipulada de conformidad con las normas laborales existentes y ~~depositada en el Ministerio de Trabajo para el seguimiento a la formalización~~ **y registrada en la Planilla Integrada de Liquidación Aportes (PILA),** así como las novedades relativas a trabajo suplementario. Los efectos del ~~depósito~~ registro en la PILA son de publicidad y en ningún caso son requisito para la validez del contrato de trabajo.

El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en el término de doce (12) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, desarrollará un sistema de información para dicho registro, conforme a la reglamentación que el Ministerio de **Salud** ~~Trabajo~~ expida para tal efecto. La Subcomisión de Seguimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT, de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, será de carácter permanente, contará con la presencia de las organizaciones de trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico más representativas y dará seguimiento a lo normado en este artículo, y se discutirán y promoverán acciones favorables a la formalización laboral.

Cordialmente,

CAMILO ÁVILA MORALES
Representante a la Cámara
Departamento del Vaupés

Justificación: La exigencia del depósito del contrato ante el Ministerio del Trabajo crea un requisito innecesario que dificulta la formalización. La información relativa al trabajo doméstico ya se encuentra actualmente reconocida en la PILA. Esta base de datos puede ser utilizada por las autoridades para efectos de la inspección, vigilancia y control. Por ende, no se requiere crear un trámite adicional, sino utilizar la información ya existente.

43

14 DIC 2023

Bogotá D.C., diciembre de 2023

Doctora
MARÍA EUGENIA LOPERA MONSALVE
Presidenta Comisión Séptima Constitucional Permanente
Honorable Cámara de Representantes
E. S. D.

Asunto: Proposición

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Elimínese el artículo 43 de PONENCIA MAYORITARIA **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."* acumulado con el **Proyecto 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 con el **Proyecto de Ley 256 de 2023** Cámara *"Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*

Cordialmente,

CAMILO ÁVILA MORALES
Representante a la Cámara
Departamento del Vaupés

Justificación: La vinculación de personas de la región puede requerir capacitación especial que requiere tiempo y no se acompasa con las necesidades de atención de emergencias.

62

Bogotá D.C., diciembre de 2023

14 DIC 2023
10:57(2)

Doctora
MARÍA EUGENIA LOPERA MONSALVE
Presidenta Comisión Séptima Constitucional Permanente
Honorable Cámara de Representantes
E. S. D.

Asunto: Proposición

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Elimínese el artículo 62 de PONENCIA MAYORITARIA **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."* acumulado con el **Proyecto 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 con el **Proyecto de Ley 256 de 2023** Cámara *"Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, así:

Cordialmente,

CAMILO ÁVILA MORALES
Representante a la Cámara
Departamento del Vaupés

Justificación: Dentro de las obligaciones del empleador (art 57 CST) se encuentra poner a disposición del trabajador los elementos para el desempeño de sus labores, dentro de estas se encuentra la entrega y mantenimiento de quipos, el desplazamiento al lugar de trabajo no está a cargo del empleador a menos que este voluntariamente lo suministre o se trate de trabajadores que devenguen hasta 2smlmv, el artículo 62 del proyecto, regula lo concerniente al auxilio de conectividad.

36

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

14 DIC 2023

Bogotá D.C. diciembre 2023

Doctora
MARÍA EUGENIA LOPERA
Presidente Comisión Séptima Constitucional
Cámara de Representantes
Ciudad

Asunto: Proposición Proyecto de Ley Número 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara 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". PONENCIA MAYORITARIA

Respetada presidente, por intermedio suyo presente la siguiente:

PROPOSICIÓN

Modifiquese el artículo 36 del Proyecto de Ley, así:

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

Se podrán acordar ~~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 **del empleador y** de la zona rural:

1. El empleador que requiera que el trabajador o trabajadora rural viva en su predio, deberá garantizarle condiciones locativas mínimas, **siempre y cuando se cuente con la disponibilidad de los bienes y servicios públicos para garantizarlas.**
2. El empleador tendrá a su cargo las reparaciones necesarias y las locativas cuando estas se deriven de una fuerza mayor o caso fortuito **cuando sus propias condiciones se lo permitan**.
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.

CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

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

Cordialmente,

HECTOR DAVID CHAPARRO
Representante a la Cámara
Partido Liberal

HUGO ALFONSO ARCHILA
Representante a la Cámara
Partido Liberal

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Cámara de Representantes

8

14 DIC 2023
11:04

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 8 de la ponencia para primer debate del **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 los **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 el **Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara** "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"

Elimínese el artículo 8:

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

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

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

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

~~*a) Cuarenta y cinco (45) 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 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*~~

AforeroM Andres.forerom Andresforerocd

Correspondencia Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 -68 Primer Piso
Correo Electrónico: andres.forero@camara.gov.co
Conmutador: 390 4050 ext 3559 & 3563

~~*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."*~~

Atentamente,

ANDRÉS EDUARDO FORERO MOLINA
Representante a la Cámara por Bogotá
Partido Centro Democrático.

AforeroM Andres.forerom Andresforerocd
Correspondencia Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 68 Primer Piso
Correo Electrónico: andres.forero@camara.gov.co
Conmutador: 390 4050 ext 3559 & 3563

53

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Cámara de Representantes

14 DIC 2023
11:03(2)

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 53 de la ponencia para primer debate del **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 los **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 el **Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara** "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"

Elimínese el artículo 53:

~~**Artículo 53. Licencia de Paternidad** Modifíquese el parágrafo 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".~~

Atentamente,

ANDRÉS EDUARDO FORERO MOLINA
Representante a la Cámara por Bogotá
Partido Centro Democrático.

90

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Cámara de Representantes

14 DIC 2023 11:03(1)

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 50 de la ponencia para primer debate del **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 los **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 el **Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara** "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"

Elimínese el artículo 50:

~~**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 entendiendo 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,

ANDRÉS EDUARDO FORERO MOLINA
Representante a la Cámara por Bogotá
Partido Centro Democrático.

AforeroM Andres.forerom Andresforerocd

Correspondencia Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 -68 Primer Piso
Correo Electrónico: andres.forero@camara.gov.co
Conmutador: 390 4050 ext 3559 & 3563

44

11:02 (3)

14 DIC 2023

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 49 de la ponencia para primer debate del **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 los **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 el **Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara** "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"

Elimínese el artículo 49:

~~**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 con las empresas de servicios temporales para 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 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, 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. 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.~~

AforeroM Andres forerom Andresforerocd

Correspondencia Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 -68 Primer Piso
Correo Electrónico: andres.forero@camara.gov.co
Conmutador: 390 4050 ext 3559 & 3563

~~**Parágrafo 4.** Cuando las empresas de servicios temporales celebren contrato con la persona trabajadora, en virtud de lo dispuesto en los numerales 1, 2 y 3, será necesario incluir dentro de las cláusulas del contrato entre la empresa usuaria y la empresa de servicios temporales, el caso específico por el cual se suscribe".~~

Atentamente,

ANDRÉS EDUARDO FORERO MOLINA
Representante a la Cámara por Bogotá
Partido Centro Democrático.

AforeroM Andres.forerom Andresforerocd
Correspondencia Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 -68 Primer Piso
Correo Electrónico: andres.forero@camara.gov.co
Conmutador: 390 4050 ext 3559 & 3563

AB

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Cámara de Representantes

14 DIC 2023

11:02 am (11)

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 48 de la ponencia para primer debate del **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 los **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 el **Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara** "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"

Elimínese el artículo 48:

~~**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~~

AforeroM Andres.forerom Andresforerocd

Correspondencia Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 -68 Primer Piso
Correo Electrónico: andres.forero@camara.gov.co
Conmutador: 390 4050 ext 3559 & 3563

~~tendrán derecho al reintegro a la empresa principal o beneficiaria, con el pago de todas las acreencias laborales dejadas de percibir y aportes a la seguridad social, suma a la cual a modo de sanción se adicionará el pago de trecientos sesenta y cinco (365) días de salario".~~

Atentamente,

ANDRÉS EDUARDO FORERO MOLINA
Representante a la Cámara por Bogotá
Partido Centro Democrático.

AforeroM Andres.forerom Andresforerocd
Correspondencia Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 -68 Primer Piso
Correo Electrónico: andres.forero@camara.gov.co
Conmutador: 390 4050 ext 3559 & 3563

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Cámara de Representantes

(10)

14 DIC 2023
11:01 (1)

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 10 de la ponencia para primer debate del **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 los **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 el **Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara** "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"

Elimínese el artículo 10:

~~**Artículo 10: Ineficacia del despido discriminatorio.** Agréguese un parágrafo 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".~~

Atentamente,

ANDRÉS EDUARDO FORERO MOLINA
Representante a la Cámara por Bogotá
Partido Centro Democrático.

AforeroM Andres.forerom Andresforerocd

Correspondencia Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 -68 Primer Piso
Correo Electrónico: andres.forero@camara.gov.co
Conmutador: 390 4050 ext 3559 & 3563

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Cámara de Representantes

14 DIC 2023
11:00

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 9 de la ponencia para primer debate del **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 los **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 el **Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara** "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"

Elimínese el artículo 9:

~~**Artículo 9: Sanción moratoria.** El numeral 1 del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:~~

~~*1. Si a la terminación del contrato de trabajo, el empleador no paga al trabajador o trabajadora los salarios, prestaciones legales y convencionales e indemnizaciones que le adeude, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, deberá pagar al trabajador o trabajadora, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo hasta cuando se verifique el pago.*~~

Atentamente,

ANDRÉS EDUARDO FORERO MOLINA
Representante a la Cámara por Bogotá
Partido Centro Democrático.

AforeroM Andres.forerom Andresforerocd

Correspondencia Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 - 68 Primer Piso
Correo Electrónico: andres.forero@camara.gov.co
Conmutador: 390 4050 ext 3559 & 3563

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

AGMETH
REPRESENTANTE

5

Bogotá D.C, 14 de diciembre de 2023

14 DIC 2023
4:32pm

Honorable Representante
MARÍA EUGENIA LOPERA MONSALVE
Presidenta Comisión Séptima Constitucional
Cámara de Representantes
Ciudad

Referencia: Radicación de proposición modificativa al Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C.

Respetada presidenta,

En atención a lo dispuesto en los artículos 112, 113, 114 y 115 de la Ley 5 de 1992 "Por la cual se expide el Reglamento del Congreso; el Senado y la Cámara de Representantes", me permito realizar la siguiente proposición de modificación:

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Al texto para primer debate del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y Proyecto de Ley 256 de 2023 Cámara. "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia", modifíquese el inciso segundo del artículo 5, el cual quedara de la siguiente manera:

TEXTO ORIGINAL	MODIFICACION
El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras no se presenten algunas de las causales establecidas en la legislación. El trabajador o	El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras no se presenten algunas de las causales establecidas en la legislación. El trabajador o

trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de ~~treinta (30)~~ días calendario para que el empleador provea su reemplazo.	trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de **quince (15)** días calendario para que el empleador provea su reemplazo.

Atentamente,

AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico
Pacto Histórico

JUSTIFICACIÓN

Resulta contradictorio con la esencia misma del Derecho del Trabajo que se le imponga al trabajador un preaviso de "30 días naturales para que el empleador lo reemplace" pues el riesgo de empresa es precisamente del empleador ya que "la ajenidad es una circunstancia propia del contrato de trabajo"[1] que implica que al trabajador le son extraños los riesgos de la empresa (riesgos económicos, del mercado, etc.). Si no fuere así, participaría como socio y no como trabajador. En este sentido es carga del empleador buscar el remplazo de sus trabajadores pues es este quien soporta la carga de la gestión del recurso humano.

Ahora bien, se entiende que en algunas ocasiones una renuncia intempestiva del trabajador puede causarle daños al empleador, y que así el artículo 64 del CST establezca la indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable de los mismos[2], en la práctica es difícil y desgastante iniciar un proceso y probar las pérdidas para lograr el pago de la indemnización por los perjuicios causados por el trabajador.

Es por ello que se propone la reducción de 30 a 15 días del aviso que debe dar el trabajador al empleador antes de la finalización del contrato por ser un periodo muy extenso que desconoce la velocidad con la que hoy se realizan los contratos y las transacciones dado el avance tecnológico y el ritmo acelerado que demandan en la actualidad las conductas sociales.

Adicionalmente, como en el caso en que no se cumpla con dicho preaviso el trabajador debería pagar esos 30 días de salario (que equivaldría entonces al ingreso mensual), se considera que dicha suma es un valor que impacta fuertemente las finanzas del trabajador y de su familia, máxime cuando al recaudo será efectivo pues le basta al empleador con retener el monto correspondiente de la liquidación de salarios y prestaciones sociales a la finalización del contrato.

Todo lo anterior permite concluir que un término de 15 días es más razonable que uno de 30 días de aviso a la terminación del contrato por parte del trabajador, puesto que se acompasa mejor con el panorama jurídico y la dinámica actual. Por todo lo anterior se solicita entonces que la presente proposición sea avalada.

---

[1] "En efecto, sólo si el trabajador, al acordar la puesta a disposición del empleador enajenaba los futuros frutos de su trabajo independientemente de la utilidad que los mismos finalmente dieran al empleador, a cambio de la percepción de una remuneración y otros beneficios laborales con total prescindencia de los riesgos de la empresa, se justificaba que aquél no fuera socio". Óscar ERMIDA URIARTE y Óscar HERNÁNDEZ ÁLVAREZ. *CRÍTICA DE LA SUBORDINACIÓN*. p. 285. Disponible en: https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1090/16.pdf

[2] Artículo 64 del CST: "En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente".

Bogotá D.C., Edificio Nuevo del Congreso, Carrera 7 N° 8 – 68, Oficina 337B
Teléfono (601) 3904050 – ext. 3190
agmeth.escaf@camara.gov.co

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

(6)

14 DIC 2023
9:36m

Bogotá D.C. diciembre 2023

Doctora
MARÍA EUGENIA LOPERA
Presidente Comisión Séptima Constitucional
Cámara de Representantes
Ciudad

Asunto: Proposición Proyecto de Ley Número 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara 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". Ponencia mayoritaria

Respetada presidente, por intermedio suyo presente la siguiente:

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 6 del Proyecto de Ley, 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.

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.

(...)"

Cordialmente,

HECTOR DAVID CHAPARRO
Representante a la Cámara
Partido Liberal

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

17

14 DIC 2023
9:36am

Bogotá D.C. diciembre 2023

Doctora
MARÍA EUGENIA LOPERA
Presidente Comisión Séptima Constitucional
Cámara de Representantes
Ciudad

Asunto: Proposición Proyecto de Ley Número 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara 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".

Respetada presidente, por intermedio suyo presente la siguiente:

PROPOSICIÓN

Modifiquese el artículo 7 del Proyecto de Ley, 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 ~~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.

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 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".

Cordialmente,

HECTOR DAVID CHAPARRO
Representante a la Cámara
Partido Liberal

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Bogotá D.C. diciembre 2023

Doctora
MARÍA EUGENIA LOPERA
Presidente Comisión Séptima Constitucional
Cámara de Representantes
Ciudad

14 DIC 2023
9:35am

Asunto: Proposición Proyecto de Ley Número 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara 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". Ponencia mayoritaria

Respetada presidente, por intermedio suyo presente la siguiente:

PROPOSICIÓN

Modifiquese el artículo 8 del Proyecto de Ley, así:

"Artículo 8: Indemnización por despido sin justa causa: Modifiquese el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"Artículo 64. Indemnización por despido injustificado. *En caso de terminación unilateral injustificada del contrato de trabajo por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:*

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

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

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

*a) Cuarenta ~~y cinco (45)~~**40** 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 menos de cinco (5), se

*le pagarán ~~veinte (20)~~ **diez (10)** días adicionales de salario sobre los cuarenta ~~y cinco (45)~~ **(40)** 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)~~ **veinte (20)** días adicionales de salario sobre cuarenta ~~y cinco (45)~~ **(40)** 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)~~ **treinta (30)** días adicionales de salario sobre los cuarenta ~~y cinco (45)~~ **(40)** días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción."*

Cordialmente,

HECTOR DAVID CHAPARRO
Representante a la Cámara
Partido Liberal

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

9

Bogotá D.C. diciembre 2023

14 DIC 2023
9:34am

Doctora
MARÍA EUGENIA LOPERA
Presidente Comisión Séptima Constitucional
Cámara de Representantes
Ciudad

Asunto: Proposición Proyecto de Ley Número 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara 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". Ponencia mayoritaria

Respetada presidente, por intermedio suyo presente la siguiente:

PROPOSICIÓN

Modifiquese el artículo 9 del Proyecto de Ley, así:

"Artículo 9: Sanción moratoria. El numeral 1 del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

1. *Si a la terminación del contrato de trabajo, el empleador no paga al trabajador o trabajadora los salarios, prestaciones legales y convencionales ~~o indemnizaciones~~ que le adeude, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, deberá pagar al trabajador o trabajadora, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo hasta cuando se verifique el pago."*

Cordialmente,

HECTOR DAVID CHAPARRO
Representante a la Cámara
Partido Liberal

10

14 DIC 2023
9:34am (2)

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Bogotá D.C. diciembre 2023

Doctora
MARÍA EUGENIA LOPERA
Presidente Comisión Séptima Constitucional
Cámara de Representantes
Ciudad

Asunto: Proposición Proyecto de Ley Número 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara 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".

Respetada presidente, por intermedio suyo presente la siguiente:

PROPOSICIÓN

Eliminese el artículo 10 del Proyecto de Ley.

Cordialmente,

HECTOR DAVID CHAPARRO
Representante a la Cámara
Partido Liberal

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

14 DIC 2023
4:34pm (1)

Bogotá D.C. diciembre 2023

Doctora
MARÍA EUGENIA LOPERA
Presidente Comisión Séptima Constitucional
Cámara de Representantes
Ciudad

Asunto: Proposición Proyecto de Ley Número 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara 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".

Respetada presidente, por intermedio suyo presente la siguiente:

PROPOSICIÓN

Modifiquese el artículo 10 del Proyecto de Ley, así:

"Artículo 10: Ineficacia del despido discriminatorio. Agréguese un parágrafo 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* ***debe probarlo****, ~~el empleador tendrá la carga de probar que ello obedeció a razones objetivas o no discriminatorias; en caso contrario.~~* ***Demostrado el motivo discriminatorio,*** *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."*

Cordialmente,

HECTOR DAVID CHAPARRO
Representante a la Cámara
Partido Liberal

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Bogotá D.C. diciembre 2023

14 DIC 2023
9:30am

Doctora
MARÍA EUGENIA LOPERA
Presidente Comisión Séptima Constitucional
Cámara de Representantes
Ciudad

Asunto: Proposición Proyecto de Ley Número 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara 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". Ponencia mayoritaria

Respetada presidente, por intermedio suyo presente la siguiente:

PROPOSICIÓN

Modifiquese el artículo 16 del Proyecto de Ley, así:

"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.

c) El empleador y trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

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

d) En los casos de jornada especial prevista en la Ley 1920 de 2018 y decretos reglamentarios.

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.** 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".~~"

Cordialmente,

HECTOR DAVID CHAPARRO
Representante a la Cámara
Partido Liberal

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Bogotá D.C. diciembre 2023

14 DIC 2023
9:33am

Doctora
MARÍA EUGENIA LOPERA
Presidente Comisión Séptima Constitucional
Cámara de Representantes
Ciudad

Asunto: Proposición Proyecto de Ley Número 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara 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". Ponencia mayoritaria

Respetada presidente, por intermedio suyo presente la siguiente:

PROPOSICIÓN

Modifiquese el artículo 20 del Proyecto de Ley, así:

"**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.**~~"

Cordialmente,

HECTOR DAVID CHAPARRO
Representante a la Cámara
Partido Liberal

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

22

14 DIC 2023
9:33am

Bogotá D.C. diciembre 2023

Doctora
MARÍA EUGENIA LOPERA
Presidente Comisión Séptima Constitucional
Cámara de Representantes
Ciudad

Asunto: Proposición Proyecto de Ley Número 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara 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". Ponencia mayoritaria

Respetada presidente, por intermedio suyo presente la siguiente:

PROPOSICIÓN

Modifiquese el artículo 22 del Proyecto de Ley, así:

"Artículo 22: Protección contra la discriminación. Adiciónese los numerales 10, 11,12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

(...)

12. ~~Despedir~~ **Discriminar** a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.

(...)."

Cordialmente,

HECTOR DAVID CHAPARRO
Representante a la Cámara
Partido Liberal

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

CAMILO ÁVILA
Representante a la Cámara

Bogotá D.C., diciembre de 2023

Doctora
MARÍA EUGENIA LOPERA MONSALVE
Presidenta Comisión Séptima Constitucional Permanente
Honorable Cámara de Representantes
E. S. D.

Asunto: Proposición

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Modifíquese el artículo 98 de la PONENCIA MAYORITARIA 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."* acumulado con el **Proyecto 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 con el **Proyecto de Ley 256 de 2023** Cámara *"Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, así:

Artículo 98. Derogatorias. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga los artículos 6 de la Ley 2101 de 2021; 37, 38, 39, 40, 41, 43, 47, 48, 49, 50 y 51 del Decreto 2127 de 1945; 8 apartados 1 y 2, 38, 40 y 41 de la Ley 6ª de 1945, el literal d) del artículo 14 de la Ley 6 de 1975, los artículos 376, 385, 386, 387, 388, 391, 392, 393, 394, 395, 396, 398, 399, 452 y literal b) del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, 30 y 31 de la Ley 789 de 2002, Ley 2088 de 2021 y sus decretos reglamentarios, ~~Ley 2121 de 2021 y su decreto reglamentario~~, y todas las demás normas que sean incompatibles o contrarias a lo dispuesto en esta ley

Cordialmente,

CAMILO ÁVILA MORALES
Representante a la Cámara
Departamento del Vaupés

Dic 14/23.
3:53 pm.

60

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

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.

RespetadaPresidente, 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

22

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Bogotá D.C. diciembre 2023

14 DIC 2023
9:32am

Doctora
MARÍA EUGENIA LOPERA
Presidente Comisión Séptima Constitucional
Cámara de Representantes
Ciudad

Asunto: Proposición Proyecto de Ley Número 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara 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". Ponencia mayoritaria

Respetada presidente, por intermedio suyo presente la siguiente:

PROPOSICIÓN

Modifiquese el artículo 22 del Proyecto de Ley, así:

"Artículo 22: Protección contra la discriminación. Adiciónese los numerales 10, 11,12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

(...)

12. Despedir a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias, **cuando esto no interfiera con las actividades y obligaciones propias del cargo.**

(...)."

Cordialmente,

HECTOR DAVID CHAPARRO
Representante a la Cámara
Partido Liberal

48

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

14 DIC 2023
9:32am

Bogotá D.C. diciembre 2023

Doctora
MARÍA EUGENIA LOPERA
Presidente Comisión Séptima Constitucional
Cámara de Representantes
Ciudad

Asunto: Proposición Proyecto de Ley Número 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara 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". Ponencia mayoritaria

Respetada presidente, por intermedio suyo presente la siguiente:

PROPOSICIÓN

Modifiquese el artículo 48 del Proyecto de Ley, así:

"**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.

CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

~~**Parágrafo.** Cuando se compruebe que la empresa beneficiaria incumple lo establecido en el presente artículo con personas naturales o jurídicas en la contratación, los despidos que hubiesen realizado estos últimos no surtirán efectos y, en consecuencia, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho al reintegro a la empresa principal o beneficiaria, con el pago de todas las acreencias laborales dejadas de percibir y aportes a la seguridad social, suma a la cual a modo de sanción se adicionará el pago de trecientos sesenta y cinco (365) días de salario."~~

Cordialmente,

HECTOR DAVID CHAPARRO
Representante a la Cámara
Partido Liberal

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

49

Bogotá D.C. diciembre 2023

14 DIC 2023
9:31 am

Doctora
MARÍA EUGENIA LOPERA
Presidente Comisión Séptima Constitucional
Cámara de Representantes
Ciudad

Asunto: Proposición Proyecto de Ley Número 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara 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". Ponencia mayoritaria

Respetada presidente, por intermedio suyo presente la siguiente:

PROPOSICIÓN

Modifiquese el artículo 49 del Proyecto de Ley, así:

"Artículo 49: Empresas de Servicios temporales. Adiciónese ~~cuatro~~ **cinco** 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

CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

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,

HECTOR DAVID CHAPARRO
Representante a la Cámara
Partido Liberal

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

53

Bogotá D.C. diciembre 2023

14 DIC 2023
9:31am

Doctora
MARÍA EUGENIA LOPERA
Presidente Comisión Séptima Constitucional
Cámara de Representantes
Ciudad

Asunto: Proposición Proyecto de Ley Número 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara 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". Ponencia mayoritaria

Respetada presidente, por intermedio suyo presente la siguiente:

PROPOSICIÓN

Modifiquese el artículo 53 del Proyecto de Ley, así:

"**Artículo 53. Licencia de Paternidad** Modifíquese el parágrafo 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)~~ **ocho (8)** semanas en el 2026, así: en el 2024 subirá a **cinco** ~~ocho~~ (~~8~~ **5**) semanas, en 2025 llegará a **seis** ~~diez~~ (**6** ~~10~~) semanas y en 2026 llegará a **ocho** ~~doce~~ (**8** ~~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".

Cordialmente,

HECTOR DAVID CHAPARRO
Representante a la Cámara
Partido Liberal

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

53

Bogotá D.C. diciembre 2023

14 DIC 2023
9:30am

Doctora
MARÍA EUGENIA LOPERA
Presidente Comisión Séptima Constitucional
Cámara de Representantes
Ciudad

Asunto: Proposición Proyecto de Ley Número 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara 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". Ponencia mayoritaria

Respetada presidente, por intermedio suyo presente la siguiente:

PROPOSICIÓN

Modifiquese el artículo 53 del Proyecto de Ley, así:

"**Artículo 53. Licencia de Paternidad** Modifíquese el parágrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"**PARÁGRAFO.** La licencia de paternidad en Colombia será de aumentará de manera progresiva hasta llegar a ~~doce (12)~~ **ocho (8)** semanas en el 2026, así: en el 2024 subirá a **cinco** ~~ocho~~ (~~8~~ **5**) semanas, en 2025 llegará a **seis** ~~diez~~ (**6** ~~10~~) semanas y en 2026 llegará a **ocho** ~~doce~~ (**8** ~~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".

Cordialmente,

HECTOR DAVID CHAPARRO
Representante a la Cámara
Partido Liberal

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

63

14 DIC 2023
9:30m

Bogotá D.C. diciembre 2023

Doctora
MARÍA EUGENIA LOPERA
Presidente Comisión Séptima Constitucional
Cámara de Representantes
Ciudad

Asunto: Proposición Proyecto de Ley Número 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara 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". Ponencia mayoritaria

Respetada presidente, por intermedio suyo presente la siguiente:

PROPOSICIÓN

Modifiquese el artículo 63 del Proyecto de Ley, así:

"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, **en la medida que su actividad lo permita:**

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,

HECTOR DAVID CHAPARRO
Representante a la Cámara
Partido Liberal

CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

80

Bogotá D.C. diciembre 2023

Doctora
MARÍA EUGENIA LOPERA
Presidente Comisión Séptima Constitucional
Cámara de Representantes
Ciudad

14 DIC 2023
9:29am

Asunto: Proposición Proyecto de Ley Número 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara 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". Ponencia mayoritaria

Respetada presidente, por intermedio suyo presente la siguiente:

PROPOSICIÓN

Eliminese el artículo 80 del Proyecto de Ley sobre la Huelga en los servicios esenciales.

Cordialmente,

HECTOR DAVID CHAPARRO
Representante a la Cámara
Partido Liberal

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

82

14 DIC 2023
(2) 4:29 pm

Bogotá D.C. diciembre 2023

Doctora
MARÍA EUGENIA LOPERA
Presidente Comisión Séptima Constitucional
Cámara de Representantes
Ciudad

Asunto: Proposición Proyecto de Ley Número 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara 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". Ponencia mayoritaria

Respetada presidente, por intermedio suyo presente la siguiente:

PROPOSICIÓN

Modifiquese el artículo 82 del Proyecto de Ley, así:

"**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 ~~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."~~

Cordialmente,

HECTOR DAVID CHAPARRO
Representante a la Cámara
Partido Liberal

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Bogotá D.C. diciembre 2023

Doctora
MARÍA EUGENIA LOPERA
Presidente Comisión Séptima Constitucional
Cámara de Representantes
Ciudad

14 DIC 2023
9:42

Asunto: Proposición Proyecto de Ley Número 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara 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". PONENCIA MAYORITARIA

Respetada presidente, por intermedio suyo presente la siguiente:

PROPOSICIÓN

Modifiquese el artículo 35 del Proyecto de Ley, así:

"**ARTÍCULO 35.** 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,

HECTOR DAVID CHAPARRO
Representante a la Cámara
Partido Liberal

HUGO ARCHILA.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

82

14 DIC 2023
(1) 4:29pm

Bogotá D.C. diciembre 2023

Doctora
MARÍA EUGENIA LOPERA
Presidente Comisión Séptima Constitucional
Cámara de Representantes
Ciudad

Asunto: Proposición Proyecto de Ley Número 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara 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". Ponencia mayoritaria

Respetada presidente, por intermedio suyo presente la siguiente:

PROPOSICIÓN

Eliminese el artículo 82 del Proyecto de Ley.

Cordialmente,

HECTOR DAVID CHAPARRO
Representante a la Cámara
Partido Liberal

CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

83

14 DIC 2023
14 DIC 2023
9:28am

Bogotá D.C. diciembre 2023

Doctora
MARÍA EUGENIA LOPERA
Presidente Comisión Séptima Constitucional
Cámara de Representantes
Ciudad

Asunto: Proposición Proyecto de Ley Número 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara 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". Ponencia mayoritaria

Respetada presidente, por intermedio suyo presente la siguiente:

PROPOSICIÓN

Eliminese el artículo 83 del Proyecto de Ley sobre la Huelga en los servicios esenciales.

Cordialmente,

HECTOR DAVID CHAPARRO
Representante a la Cámara
Partido Liberal

85

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

14 DIC 2023
9:28 AM

Bogotá D.C. diciembre 2023

Doctora
MARÍA EUGENIA LOPERA
Presidente Comisión Séptima Constitucional
Cámara de Representantes
Ciudad

Asunto: Proposición Proyecto de Ley Número 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara 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". Ponencia mayoritaria

Respetada presidente, por intermedio suyo presente la siguiente:

PROPOSICIÓN

Modifiquese el artículo 85 del Proyecto de Ley, el cual quedará así:

"**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~~ **absoluta** 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~~ **al menos el 50%** 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, **de conformidad con lo previsto en sus estatutos.**

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 **injustificadamente** 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."

Cordialmente,

HECTOR DAVID CHAPARRO
Representante a la Cámara
Partido Liberal

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

86

Bogotá D.C. diciembre 2023

14 DIC 2023
9:27 am

Doctora
MARÍA EUGENIA LOPERA
Presidente Comisión Séptima Constitucional
Cámara de Representantes
Ciudad

Asunto: Proposición Proyecto de Ley Número 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara 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". Ponencia mayoritaria

Respetada presidente, por intermedio suyo presente la siguiente:

PROPOSICIÓN

Modifiquese el artículo 86 del Proyecto de Ley, el cual quedará así:

"**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. **En todo caso, su decisión sí debe estar sometida a reglas democráticas.**"

Cordialmente,

HECTOR DAVID CHAPARRO
Representante a la Cámara
Partido Liberal

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Bogotá D.C. diciembre 2023

14 DIC 2023
4:27pm

Doctora
MARÍA EUGENIA LOPERA
Presidente Comisión Séptima Constitucional
Cámara de Representantes
Ciudad

Asunto: Proposición Proyecto de Ley Número 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara 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". Ponencia mayoritaria

Respetada presidente, por intermedio suyo presente la siguiente:

PROPOSICIÓN

Eliminese el artículo 89 del Proyecto de Ley.

Cordialmente,

HECTOR DAVID CHAPARRO
Representante a la Cámara
Partido Liberal

93

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Bogotá D.C. diciembre 2023

14 DIC 2023
9:27

Doctora
MARÍA EUGENIA LOPERA
Presidente Comisión Séptima Constitucional
Cámara de Representantes
Ciudad

Asunto: Proposición Proyecto de Ley Número 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara 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". Ponencia mayoritaria

Respetada presidente, por intermedio suyo presente la siguiente:

PROPOSICIÓN

Modifiquese el artículo 93 del Proyecto de Ley, el cual quedará así:

"**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 **tres (3)** ~~**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 **que la respectiva obligación se hace exigible** ~~**la terminación del contrato**~~.

Parágrafo: Las acciones para reclamar el derecho al pago de cotizaciones y prestaciones de la seguridad social es imprescriptible."

Cordialmente,

HECTOR DAVID CHAPARRO
Representante a la Cámara
Partido Liberal

94

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Bogotá D.C. diciembre 2023

14 DIC 2023
9:27

Doctora
MARÍA EUGENIA LOPERA
Presidente Comisión Séptima Constitucional
Cámara de Representantes
Ciudad

Asunto: Proposición Proyecto de Ley Número 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara 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". Ponencia mayoritaria

Respetada presidente, por intermedio suyo presente la siguiente:

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 94 del Proyecto de Ley, el cual quedará así:

"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. 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**~~ **que la respectiva obligación se hace exigible.**

Cordialmente,

HECTOR DAVID CHAPARRO
Representante a la Cámara
Partido Liberal

41

Bogotá. D.C, 14 de diciembre 2023

14 DIC 2023
9:23am

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 41 DEL PROYECTO, EL CUAL QUEDARA ASÍ:

Artículo 41. Medidas de formalización y aportes a la Seguridad Social en los ~~Micronegocios~~ Microemprendimientos. ~~Los micronegocios~~ **Los Microemprendimientos** podrán realizar pagos a la seguridad social a tiempo parcial, que en todo caso deberán computarse en semanas finalizando cada mes. El gobierno nacional priorizará y protegerá a los sectores de hotelería, restaurantes, bares, y agricultura.

Para el acceso de este medio de cotización a tiempo parcial, ~~el micronegocio~~ **Los Microemprendimientos** deberá formalizar su existencia y representación legal realizando su inscripción ante la Cámara de Comercio de su respectivo municipio, creando libros de contabilidad en los que registre ingresos y gastos, y creando un registro interno con los contratos laborales suscritos.

Parágrafo 1. Se entenderá por ~~micronegocio~~ **microemprendimientos** aquella empresa unipersonal, familiar, comunitaria o asociativa que tenga en su nómina hasta nueve (9) trabajadores o trabajadoras sobre los cuales realice cotizaciones a la seguridad social en el marco de contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades.

Parágrafo 2. En ningún caso se utilizará la cotización a tiempo parcial cuando el desarrollo de actividades laborales corresponda a contratación laboral a tiempo completo. Las medidas adoptadas en el presente artículo serán objeto de inspección, vigilancia y control de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal.

Parágrafo 3. El gobierno nacional reglamentará el programa de incentivos para el acceso a créditos de los ~~micronegocios~~ **microemprendimientos** que demuestren el pago a seguridad social de sus trabajadores y trabajadoras en periodo superior a seis (6) meses. El Ministerio del Trabajo deberá revisar cada dos (2) años, la priorización de sectores previo estudio y caracterización de los más vulnerables conforme a las estadísticas del DANE.

Cordial saludo,

JUAN CARLOS VARGAS SOLER
Representante a la Cámara – CITREP 13- Bolívar – Antioquia

73

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

14 DIC 2023
9:42am

Bogotá D.C. diciembre 2023

Doctora
MARÍA EUGENIA LOPERA
Presidente Comisión Séptima Constitucional
Cámara de Representantes
Ciudad

Asunto: Proposición Proyecto de Ley Número 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara 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". PONENCIA MAYORITARIA

Respetada presidente, por intermedio suyo presente la siguiente:

PROPOSICIÓN

Modifiquese el artículo 73 del Proyecto de Ley, así:

"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 **y no abusen del derecho de usar esta facultad**

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."

Cordialmente,

HECTOR DAVID CHAPARRO
Representante a la Cámara
Partido Liberal

68

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Bogotá D.C. diciembre 2023

14 DIC 2023
9:43am

Doctora
MARÍA EUGENIA LOPERA
Presidente Comisión Séptima Constitucional
Cámara de Representantes
Ciudad

Asunto: Proposición Proyecto de Ley Número 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara 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". PONENCIA MAYORITARIA

Respetada presidente, por intermedio suyo presente la siguiente:

PROPOSICIÓN

Modifiquese el artículo 68 del Proyecto de Ley, así:

"Artículo 68. Libertad Sindical. Modifíquese el artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"ARTICULO 356. LIBERTAD SINDICAL. Los trabajadores y los empleadores tienen el derecho a constituir <u>o no</u> las organizaciones que estimen conveniente. En consecuencia, los trabajadores y trabajadoras podrán organizarse en sindicatos de empresa, grupos de empresas, gremio, industria, rama o sector de actividad, o cualquier forma que estimen conveniente para el logro de sus finalidades."

Cordialmente,

HECTOR DAVID CHAPARRO
Representante a la Cámara
Partido Liberal

51

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Bogotá D.C. diciembre 2023

14 DIC 2023
9:43 am

Doctora
MARÍA EUGENIA LOPERA
Presidente Comisión Séptima Constitucional
Cámara de Representantes
Ciudad

Asunto: Proposición Proyecto de Ley Número 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara 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". PONENCIA MAYORITARIA

Respetada presidente, por intermedio suyo presente la siguiente:

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 51 del Proyecto de Ley, 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, **siempre que estas personas se encuentren en el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares.**

(...)"

Cordialmente,

HECTOR DAVID CHAPARRO
Representante a la Cámara
Partido Liberal

GERMÁN ROZO
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

Karen López #YoSoyUraba

10

Bogotá DC, diciembre del año 2023

14 DIC 2023
10:03

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese lo dispuesto en el artículo 10 de la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así:

Artículo 10: ~~Ineficacia~~ **Prohibición** del despido discriminatorio. Agréguese un parágrafo al artículo ~~66~~ **61** 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**, siempre y cuando se compruebe ante entidad judicial competente que el despido se produjo por motivos discriminatorios.**"

Cordialmente,

GERMÁN ROGELIO ROZO ANÍS Representante a la Cámara Departamento de Arauca	KAREN LÓPEZ **KAREN JULIANA LÓPEZ** Representante a la Cámara

14 DIC 2023
10:02am

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

6

Modifíquese el artículo 6 de la ponencia mayoritaria 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 de la siguiente manera:

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.

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.***~~

El contrato por obra o labor contratada se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, cuando: (i) no se celebre por escrito, (ii) en el contrato no se especifique la obra o labor contratada, o (iii) una vez finalice la obra o labor contratada el trabajador continúe prestando sus servicios por la misma necesidad o causa que dio origen al contrato.

PARAGRO 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.

Cordialmente,

GERMÁN ROGELIO ROZO ANÍS
Representante a la Cámara
Departamento de Arauca

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

JAIME RAÚL SALAMANCA
Representante a la Cámara por Boyacá

57

Bogotá, D. C., 14 de diciembre de 2023

14 DIC 2023 10:12am

Señores:
COMISIÓN SÉPTIMA
Cámara de Representantes

Asunto: PROPOSICIÓN MODIFICATIVA para primer debate 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" en la ponencia mayoritaria.

Cordial saludo Honorables Representantes,

Respetuosamente en los términos del artículo de la Ley 5 de 1991, me permito someter a consideración de la honorable Comisión Séptima de la Cámara de Representantes, la siguiente proposición modificativa al proyecto de ley en mención:

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 flexibles apoyadas por la tecnología, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, madres lactantes, personas en condición de discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas, graves y/ 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 de 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.

De los Honorables Congresistas,

JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES
Representante a la Cámara por Boyacá
Partido Alianza Verde

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

GERMÁN ROZO
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

Karen López #YoSoyUraba

14 DIC 2023 20:17

Bogotá 13 de diciembre de 2023

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el 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% 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."

Parágrafo: En los casos en los que por falta de personal calificado, no se pueda cumplir con el porcentaje mínimo establecido en el presente artículo, podrá suplirse con la vinculación del personal que residan en los municipios que limiten con aquel o aquellos que conforman el área de influencia del proyecto.

Cordialmente,

KAREN LOPEZ

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

GERMAN ROGELIO ROZO ANIZ
Representante a la Cámara
Arauca

30

P/ZAYANNA 46 oct 18/23 3:13pm.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

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.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

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

CAMILO LONDOÑO
Representante a la Cámara
#LaFuerzaDeUnEquipo

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Retirado x el autor

Bogotá D.C 14 de diciembre de 2023

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

14 DIC 2023
9:54am

Asunto: Proposición que modifica el artículo 44 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 2023 "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"*

Artículo 44: Las y los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios al deporte profesional bajo la subordinación de clubes profesionales y organizaciones con o sin ánimo de lucro, deberán ser vinculados y vinculadas por éstas mediante contrato de trabajo especial, que se caracteriza por:

1. **Establecer** las condiciones específicas de cada modalidad deportiva, de conformidad con la labor de cada deportista, entrenador y entrenadora profesional.

2. **La duración del contrato será mínimo desde la fecha de inscripción hasta el final de la temporada.**

3. Podrán pactarse cláusulas de exclusividad.

4. **Las cláusulas de terminación de mutuo acuerdo, no podrán menoscabar los derechos de las y los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales.**

Se propone incluir además dos parágrafos, en el primero garantizar en la medida de lo posible los derechos de los deportistas y entrenadores profesionales, aplicando el principio "In dubio pro- operario" a este tipo de contratación especial; y un segundo parágrafo donde se permita que los entrenadores profesionales atendiendo a las condiciones de modo, tiempo y lugar puedan ser vinculados a través de contratos de prestación de servicios; poniendo de presente por supuesto que se debe respetar en todos los casos el principio de primacía de la realidad sobre las formas.

Atentamente.

JUAN CAMILO LONDOÑO BARRERA
Representante a la Cámara por Antioquia
Partido Alianza Verde

45

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

R/ [illegible]
Oct 18/23.
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~~

CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

~~contratación, los despidos que hubiesen realizado estos últimos no surtirán efectos y, en consecuencia, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho al reintegro a la empresa principal o beneficiaria, con el pago de todas las acreencias laborales dejadas de percibir y aportes a la seguridad social, suma a la cual a modo de sanción se adicionará el pago de trecientos sesenta y cinco (365) días de salario.~~

Cordialmente,

HÉCTOR DAVID CHAPARRO
Representante a la Cámara
Partido Liberal

46

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Bogotá D.C de octubre de 2023.

Oct 18/23
3:10pm.

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.

RespetadaPresidente, por intermedio suyo presente la siguiente:

PROPOSICIÓN

Modifíquese el Artículo 46 del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, el cual quedará así:

Artículo 46: Empresas de Servicios temporales. Adiciónese ~~cuatro~~ **cinco** 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 la ley, 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 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.

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

92

COMISIÓN SEPTIMA
CÁMARA DE REPRESENTANTES.

14 DIC 2023 12:26

PROPOSICIÓN ADITIVA.

Adiciónese un parágrafo nuevo al Artículo 92 de la ponencia mayoritaria 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 quedara así:

Parágrafo 1: El Gobierno Nacional en cabeza del ministerio de Ministerio de Salud y Protección Social; Entidades prestadoras de salud o quien haga sus veces, en un término no mayor a dieciocho (18) meses de la entrada en vigencia de la presente ley, reglamentará mecanismos que permitan la garantía de la afiliación a la seguridad social; La reglamentación priorizará los trabajadores de los micro negocios dedicados al sector agropecuario.

JUSTIFICACIÓN

Se busca implementar un mecanismo para que el pequeño productor que realice el contrato agropecuario, tenga facilidades y no incurra en sobrecostos en intermediarios para realizar la afiliación de sus respectivos empleados.

Atentamente,

KAREN MANRIQUE
Representante a la cámara
CITREP – Arauca.

KAREN LÓPEZ
Representante a la cámara
CITREP – Urabá

14 DIC 2023
12:13(11)

50

HUGO ARCHILA

FEM

PROPOSICIÓN

Modifíquese 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 No. 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 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 entendiendo 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.

Parágrafo. Los sujetos obligados por el presente artículo contarán con hasta dos años, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, para ajustar su operación a lo dispuesto en el presente artículo.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

HUGO ALFONSO ARCHILA SUÁREZ.
Representante a la Cámara.
Departamento de Casanare.

Bogotá: Carrera 7 No. 8 - 68. Edificio Nuevo del Congreso Oficina 326B-327B. Hugo.Archila@camara.gov.co www.representantehugoarchila.com Tel: 3823000

15

HUGO ARCHILA

FEM

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 15° del Proyecto de Ley 166 de 2023 – Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 – Cámara, y el Proyecto de Ley No. 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 15. Trabajo Diurno y Nocturno. Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"**ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO**. 1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 7:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.). 2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 7:00 am.). Parágrafo. El gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia"

HUGO ALFONSO ARCHILA SUÁREZ
Representante a la Cámara
Departamento de Casanare

14 DIC 2023
12:10

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Bogotá: Carrera 7 No. 8 - 68. Edificio Nuevo del Congreso Oficina 326B-327B. Hugo.Archila@camara.gov.co www.representantehugoarchila.com Tel: 3823000

12:12 16

14 DIC 2023

HUGO ARCHILA

MC

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 16 del Proyecto de Ley N° 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 N° 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"* acumulado con el Proyecto de Ley N° 256 de 2023 Cámara *"Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones."* el cual quedara así

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:

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso, salvo las siguientes excepciones:

a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.

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, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.

2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

c) El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo ~~sucesivos~~, que permitan operar a la empresa ~~o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana~~, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

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

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Bogotá: Carrera 7 No. 8 - 68. Edificio Nuevo del Congreso Oficina 326B-327B. Hugo.Archila@camara.gov.co www.representantehugoarchila.com Tel: 3823000

d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria, de conformidad con el artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo.

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

JUSTIFICACIÓN

El literal c) del artículo 161 plantea como una excepción de la jornada máxima laboral aquellas actividades que permiten operar a las empresas sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de 6 horas al día y 36 a la semana. La lógica del artículo no variaría con la de los trabajadores parciales, pues se desprende de una jornada inferior a los trabajadores que, a su vez, implica una exoneración en el reconocimiento de recargos nocturnos, dominicales y festivos. Dicha normativa ya resistió un análisis constitucional realizado en Sentencia No. 115 del 26 de septiembre de 1991 por parte de la Corte Suprema de Justicia y Sentencias C-569 de 1993, C-801 de 2003, C-038 de 2004 y C-257 de 2008.

Estimamos que si la posibilidad de exonerar al empleador del pago de algunos recargos bajo el supuesto según el cual la jornada del trabajador es inferior a la máxima legal, ya resistió un análisis constitucional, lo mismo debería ocurrir ante la eliminación de las exigencias de permanencia y continuidad en la sucesión de turnos de trabajo que la norma actual presenta.

Se debe tener en cuenta que esta modificación busca incluir a los trabajadores de tiempo parcial, quienes en su mayoría son jóvenes que quieren ya sea estudiar o realizar otras actividades. Igualmente sucede con las madres o cuidadores para quienes un trabajo de tiempo parcial les permite estar con sus hijos o con las personas a su cuidado.

Por tal razón esta modificación lo que pretende es incentivar fuentes de empleo formales que permitan la contratación por tiempo parcial.

HUGO ALFONSO ARCHILA SUÁREZ
Representante a la Cámara
Departamento de Casanare

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

14 DIC 2023
12:11

4

HUGO ARCHILA

FEM

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 No. 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 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.
X. Equidad salarial.

También son aplicables los principios relativos a los derechos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, siempre y cuando se encuentren contenidos en instrumentos jurídicos vinculantes para el Estado Colombiano, 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.

HUGO ALFONSO ARCHILA SUÁREZ
Representante a la Cámara

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Bogotá: Carrera 7 No. 8 - 68. Edificio Nuevo del Congreso Oficina 326B-327B. Hugo.Archila@camara.gov.co www.representantehugoarchila.com Tel: 3823000

CAMILO LONDOÑO
Representante a la Cámara
#LaFuerzaDelUnEquipo

Alexander Quevedo
Representante a la Cámara por el Guaviare
"EL PROFE"

-HUGO- ARCHILA
UNIDOS TENEMOS FUTURO

CAMILO ÁVILA
Representante a la Cámara

93-94 [illegible]
14 DIC
12:17

Bogotá DC, diciembre del año 2023

HONORABLE REPRESENTANTE
MARÍA EUGENIA LOPERA MONSALVE
PRESIDENTA COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE.

HONORABLE REPRESENTANTE
KAREN JULIANA LÓPEZ SALAZAR.
VICEPRESIDENTA COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE.

ASUNTO: Proposición de eliminación a los artículos 93 y 94 del Proyecto de Ley 166 de 2023, acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 y 256 de 2023

Eliminese lo dispuesto en los artículos 93 y 94 **de la ponencia mayoritaria** del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, así:

~~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."~~

~~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. 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."~~

JUSTIFICACIÓN

Se propone eliminar los artículos 93 y 94 y mantener la prescripción actual de tres (3) años. Una prescripción de cinco (5) años generaría mucha inseguridad jurídica para el sector empresarial. Además que generaría un alto impacto en la congestión judicial que actualmente se presenta en los despachos laborales.

De conformidad con lo reglado por las disposiciones normativas 112, 113 y en especial el artículo 114 de la Ley 5 de 1992, presentamos proposición de eliminación a los artículos 93 y 94 del Proyecto de Ley 166 de 2023, acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 y 256 de 2023

HUGO ALFONSO ARCHILA SUAREZ Representante a la Cámara Departamento del Casanare	**JUAN CAMILO LONDOÑO BARRERA** Representante a la Cámara Departamento de Antioquía
JORGE ALEXANDER QUEVEDO H. Representante a la Cámara Departamento del Guaviare	**CAMILO ESTEBAN ÁVILA** Representante a la Cámara Departamento del Vaupés

Germán Rogelio Rozo
Rep. - Arauca

61

14 DIC 202
12:18

Bogotá D.C., diciembre de 2023

Doctora
MARÍA EUGENIA LOPERA MONSALVE
Presidenta Comisión Séptima Constitucional Permanente
Honorable Cámara de Representantes
E. S. D.

Asunto: Proposición

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Modifíquese el artículo 61 del PONENCIA MAYORITARIA **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."* acumulado con el **Proyecto 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 con el **Proyecto de Ley 256 de 2023** Cámara *"Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, así:

Artículo 61. Auxilio de Conectividad para las modalidades de trabajo a distancia. Por medio del cual se adiciona un artículo a la Ley 1221 de 2008.

Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Auxilio de Transporte. El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte. **En todo caso, los teletrabajadores y teletrabajadoras, solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgada, el cual no podrá ser inferior al auxilio de transporte fijado anualmente por el Gobierno Nacional.**

El auxilio de conectividad, no es constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Para el caso de teletrabajadores que devenguen más de dos SMLMV, podrán de mutuo acuerdo con el empleador, fijar el costo del auxilio mensual que compensará los costos de conectividad o su exoneración.

Cordialmente,

CAMILO AVILA MORALES
Representante a la Cámara
Departamento del Vaupés

Justificación: se considera importante aclarar que el trabajador solo podría recibir uno de estos auxilios, porque puede ser confuso frente al teletrabajo híbrido, asimismo, se aclara que no es un pago constitutivo de salario, pero su liquidación será igual a la del auxilio de transporte, es decir, será base para cálculo de prestaciones sociales.

28

PROPOSICIÓN DE MODIFICACIÓN

Modifíquese al artículo 28 del PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 CÁMARA, acumulada con el Proyecto de Ley 192 DE 2023 "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 28: Modalidades de trabajo en plataformas digitales de reparto. Las relaciones entre las empresas de plataformas digitales de reparto y los trabajadores digitales en servicios de reparto podrán ser de carácter dependiente y subordinado, conforme a las reglas generales del presente código, ~~o~~ de carácter independiente y autónomo, evento en el cual deberán aplicarse las disposiciones y protecciones especiales enunciadas en este Título. **También podrán ser trabajadores asociados cooperativos.** Lo anterior sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente código.

Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar de manera clara y en un lenguaje sencillo a los trabajadores digitales en servicios de reparto el alcance de la modalidad de trabajo (dependiente o independiente o trabajador asociado) 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.

14 DIC 2023
12:04

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. En el caso del trabajo asociado cooperativo, esta modalidad se regirá por las normas vigentes para ese tipo de empresas, garantizando los derechos de los trabajadores asociados y reiterando que éstas no pueden intermediar el trabajo, so pena de las sanciones que la ley prevea para el efecto.

Atentamente,

Fabian Díaz Plata

Armán Pérez
Senador

27

14 DIC 2023 12:04

PROPOSICIÓN DE MODIFICACIÓN

Modifíquese al artículo 27 del PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 CÁMARA, acumulado con el Proyecto de Ley 192 DE 2023 "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 27: Definiciones trabajo en plataformas digitales de reparto.

1. Trabajadores digitales en servicios de reparto: Son personas que, mediante el uso de plataformas digitales de reparto, prestan servicios solicitados por un usuario. Podrán tener la calidad de dependientes y subordinados, ~~o~~ de independientes y autónomos~~,~~ y trabajadores **asociados cooperativos,** de acuerdo con lo establecido en este Título.

2. Empresas de plataformas digitales de reparto: Son personas naturales o jurídicas que operan y administran plataformas digitales de reparto.

3. Plataforma digital de reparto: es un aplicativo o software ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos, administrada por una empresa de plataforma digital de reparto.

4. Usuario: son personas naturales o jurídicas que acceden a servicios de reparto mediante plataformas digitales de reparto.

Atentamente,

Wilson Alonso
Senador

Fabian Diaz Plata

81

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

BETSY J. PEREZ ARANGO
Representante a la Cámara - Dpto. del Atlántico

14 DIC 2023
11:18 am

PROPOSICIÓN ELIMINATORIA

De conformidad con lo contemplado en la Sección 5ta y los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5ta de 1992, me permito presentar la siguiente proposición:

ELIMÍNESE el Artículo 81 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y dicente en Colombia", acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley No. 256 de 2023, así:

~~ARTÍCULO 81. Prohibición de contratos sindicales con organizaciones sindicales para la prestación de servicios o ejecución de obras. Modifíquese el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:~~

~~"Artículo 482. PROHIBICIÓN DE CONTRATOS SINDICALES CON ORGANIZACIONES SINDICALES PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS O EJECUCIÓN DE OBRAS. Se prohíbe la celebración de contratos sindicales o cualquier tipo de acuerdo civil o mercantil que tenga por objeto o efecto encomendar a las organizaciones de trabajadores la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios en favor de terceros a cambio de un precio. Parágrafo transitorio: Los contratos sindicales vigentes al momento de la publicación de esta ley, se mantendrán hasta tanto los afiliados partícipes sean beneficiarios de acuerdos de formalización laboral en los términos de la Ley 1610 de 2013, en los cuales además deberá ser parte el sindicato de la empresa contratante o el más representativo del sector."~~

Justificación:

La prohibición de los contratos sindicales violenta el derecho de asociación sindical en sentido positivo. El artículo 373-3 del Código Sustantivo del Trabajo señala como funciones de los sindicatos "3). Celebrar convenciones colectivas y contratos sindicales; garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan". Quienes han decidido sindicalizarse y, además, han definido la celebración de contratos sindicales dentro de los propósitos y planes de acción de la respectiva organización sindical, tienen derecho, en consecuencia, a poner en práctica esta libertad positiva a través de la suscripción de contratos sindicales.

Los contratos sindicales, además, se encuentran constitucionalmente protegidos en el marco del núcleo esencial del derecho a la negociación colectiva. Por ende, ninguna autoridad debería interferir en el funcionamiento de las organizaciones sindicales, introduciendo prohibiciones que cercenan el derecho que estas tienen a

promover la negociación colectiva por medio de contratos sindicales.

Asimismo, la prohibición que recae sobre los contratos sindicales materializa un tratamiento diferenciado no justificados, el cuales resulta constitucionalmente sospechoso a la luz de los artículos 13 y 53 superiores. Por un lado, los trabajadores no sindicalizados tienen derecho, al igual que los trabajadores sindicalizados, a promover escenarios de diálogo social y negociación colectiva con sus respectivos empleadores. Este derecho se cercena a través de la prohibición de los pactos colectivos, lo cual comporta, además, una medida regresiva de los derechos colectivos. Así las cosas, la prohibición comporta un grave retroceso en los derechos colectivos de los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados. Todo retroceso respecto del alcance de un derecho social es constitucionalmente sospechoso, en virtud del principio de progresividad que encuentra asidero no solo en el núcleo esencial del derecho al trabajo, sino, también, en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos (Art. 2 PIDESC y Art 1. Protocolo de San Salvador; Sentencia C-212 de 2022).

En adición, no existe evidencia empírica que demuestre de forma contundente que los contratos sindicales son instrumentalizados para desconocer sistemáticamente los derechos sindicales. Las conclusiones que presupone el artículo en su versión original se fundamentan en investigaciones cualitativas de estudio de caso, con alcance muestral limitado, y que no aportan resultados concluyentes. Los datos sobre la evolución de la negociación colectiva en los últimos años no arrojan correlaciones robustas, sino meras hipótesis sobre posibles abusos de esta figura normativa.

Igualmente, la prohibición de los contratos sindicales no solo es inidónea, sino, también, innecesaria. Existen otros mecanismos que permitirían desincentivar las supuestas prácticas abusivas. Además, el Ministerio del Trabajo cuenta con herramientas de vigilancia y fiscalización que permiten controlar los eventuales abusos que se lleguen a presentar con estas figuras. En consecuencia, la prohibición legislativa que se pretende introducir es el medio más gravoso y lesivo de los derechos colectivos relacionados con los contratos sindicales.

Finalmente, se trata de prohibiciones desproporcionadas. Los supuestos efectos positivos que se pretenden conseguir a través de estas prohibiciones de orden general ya se logran con otros artículos de la reforma, como lo son las garantías y prohibiciones específicas relacionadas con el respeto de los derechos colectivos.

BETSY JUDITH PÉREZ ARANGO
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico

JAIRO HUMBERTO CRISTO CORREA
Representante a la Cámara
Departamento Norte de Santander

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

BETSY J. PEREZ ARANGO
Representante a la Cámara - Dpto. del Atlántico

14 DIC 2023
11:54

PROPOSICIÓN ELIMINATORIA

De conformidad con lo contemplado en la Sección 5ta y los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5ta de 1992, me permito presentar la siguiente proposición:

ELIMÍNESE el Artículo 94 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y dicente en Colombia", acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley No. 256 de 2023, así:

~~**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. 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.~~

Justificación:

En la sección especial del Reporte de Mercado Laboral No. 26 del Grupo de Análisis del Mercado Laboral (GAMLA), dando respuesta a la comunicación mediante la cual informó sobre la citación al debate de control político que se llevó a cabo en la Comisión Tercera de la Cámara de Representantes el pasado 16 de mayo, se detalló la estimación del incremento en los costos laborales de algunos puntos clave del proyecto presentado en la primera legislatura. Esta estimación contable se realizó artículo por artículo, tomando como referencia el mercado laboral asalariado de 2022, y sin duda la extensión del término de prescripción de acciones laborales supone una carga para los empleadores y para el sistema judicial desde el punto de vista de la judicialización de las relaciones laborales y la presión derivada para el sistema de administración de justicia.

Una prolongación excesiva del término de prescripción de las acciones laborales en el país supondría de manera inevitable una judicialización de las relaciones laborales, con el impacto correspondiente para la congestión judicial que atraviesa el sistema en Colombia. Solamente en el 2021, se presentó una congestión judicial del 57,5%, lo que desvirtúa el Estado Social de Derecho y puede representar una

afectación para los trabajadores perdiendo vida laboral productiva en largos procesos judiciales.

Esta disposición casi dobla el término de prescripción (actualmente se encuentra en 6 años), y lo extiende **hasta 10 años** lo cual va en detrimento de la promoción de mecanismo alternos de solución de conflictos y genera mayor incertidumbre jurídica para los empleadores.

BETSY JUDITH PÉREZ ARANGO
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico

JAIRO HUMBERTO CRISTO CORREA
Representante a la Cámara
Departamento Norte de Santander

76

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

BETSY J. PEREZ ARANGO
Representante a la Cámara - Dpto. del Atlántico

14 DIC 2023
11:17(1)

PROPOSICIÓN ELIMINATORIA

De conformidad con lo contemplado en la Sección 5ta y los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5ta de 1992, me permito presentar la siguiente proposición:

ELIMÍNESE el Artículo 76 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y dicente en Colombia", acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley No. 256 de 2023, así:

~~ARTÍCULO 76. Derecho de Federación. Modifíquese el artículo 417 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:~~

~~"ARTÍCULO 417. DERECHO DE FEDERACIÓN. Todos los sindicatos tienen, sin limitación alguna, la facultad de unirse o coaligarse en federaciones locales, regionales, nacionales, profesionales o industriales, y éstas en confederaciones. Las federaciones y confederaciones tienen derecho a la personería jurídica propia y las mismas atribuciones de los sindicatos.~~

~~1. Las confederaciones pueden afiliar sindicatos, si sus estatutos lo permiten.~~
~~2. Las federaciones y confederaciones pueden afiliar directamente a trabajadores si sus estatutos así lo permiten.~~

~~PARÁGRAFO. Las federaciones nacionales deberán estar conformadas mínimo por diez (10) organizaciones sindicales de orden nacional. Las federaciones de orden regional no pueden estar conformadas por menos de cinco (5) sindicatos de orden regional. Una confederación no puede estar conformada por menos de cincuenta (50) sindicatos de primer grado o por menos de diez (10) federaciones de orden nacional. Para los efectos del presente artículo no se tendrán en cuenta sindicatos o federaciones que hagan parte de otra organización de segundo o tercer grado."~~

Justificación:

La propuesta regulatoria es regresiva, en tanto que introduce mayores requisitos para la creación de federaciones y confederaciones cuando se le compara con los existentes. En este sentido, se trata de una propuesta que afecta la autonomía sindical, limitando el derecho de asociación de los sindicatos a nivel regional y nacional, con el propósito de centralizar el poder de federación y confederación.

BETSY JUDITH PÉREZ ARANGO
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico

JAIRO HUMBERTO CRISTO CORREA
Representante a la Cámara
Departamento Norte de Santander

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

BETSY J. PEREZ ARANGO
Representante a la Cámara - Dpto. del Atlántico

14 DIC 2023
11:57(2)

PROPOSICIÓN ELIMINATORIA

De conformidad con lo contemplado en la Sección 5ta y los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5ta de 1992, me permito presentar la siguiente proposición:

ELIMÍNESE el Artículo 80 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y dicente en Colombia", acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley No. 256 de 2023, así:

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

~~"ARTÍCULO 481. PROHIBICIÓN DE PACTOS COLECTIVOS. Se prohíbe la celebración de acuerdos plurales o grupales, independientemente de su denominación, dirigidos a fijar las condiciones de trabajo y empleo, entre empleadores y sus asociaciones y trabajadores no sindicalizados, donde haya presencia de organizaciones sindicales en cualquier nivel. Los derechos y prerrogativas individuales que estuvieren contenidos en los pactos colectivos y cualquier tipo de acuerdo que tenga un efecto similar, conservarán su vigencia y una vez culminado su plazo no podrán ser prorrogados y sus beneficios se entiend en incorporados a los contratos individuales de trabajo."~~

Justificación:

La prohibición de los pactos colectivos y de otros acuerdos plurisubjetivos violenta el derecho de asociación sindical en sentido negativo. Quienes han decidido no sindicalizarse tienen derecho, en consecuencia, a poner en práctica esta libertad negativa a través de la celebración de pactos colectivos. Los pactos colectivos, además, se encuentran constitucionalmente protegidos en el marco del núcleo esencial del derecho a la negociación colectiva (artículo 38 de la Constitución Política y artículo 8 del Protocolo de San Salvador; sentencias C-009 de 1994 C-710 de 1996 C-161 de 2000 C-1187 de 2000 C-1491 de 2000 C-1188 de 2005 C-1234 de 2005 C-280 de 2007, entre otras).

Asimismo, la prohibición que recae sobre los pactos colectivos materializa un tratamiento diferenciado no justificados, el cuales resulta constitucionalmente sospechoso a la luz de los articulos 13 y 53 superiores. Por un lado, los trabajadores no sindicalizados tienen derecho, al igual que los trabajadores sindicalizados, a promover escenarios de diálogo social y negociación colectiva con sus respectivos empleadores. Este derecho se cercena a través de la prohibición de los pactos

colectivos, lo cual comporta, además, una medida regresiva de los derechos colectivos. Así las cosas, la prohibición comporta un grave retroceso en los derechos colectivos de los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados. Todo retroceso respecto del alcance de un derecho social es constitucionalmente sospechoso, en virtud del principio de progresividad que encuentra asidero no solo en el núcleo esencial del derecho al trabajo, sino, también, en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos (Art. 2 PIDESC y Art 1. Protocolo de San Salvador; Sentencia C-212 de 2022).

En adición, no existe evidencia empírica que demuestre de forma contundente que los pactos colectivos son instrumentalizados para desconocer sistemáticamente los derechos sindicales. Las conclusiones que presupone el artículo en su versión original se fundamentan en investigaciones cualitativas de estudio de caso, con alcance muestral limitado, y que no aportan resultados concluyentes. Los datos sobre la evolución de la negociación colectiva en los últimos años no arrojan correlaciones robustas, sino meras hipótesis sobre posibles abusos de esta figura normativa.

Igualmente, la prohibición de los pactos colectivos y acuerdos plurisubjetivos no solo es inidónea, sino, también, innecesaria. Existen otros mecanismos que permitirían desincentivar las supuestas prácticas abusivas, como los que se proponen en el texto alternativo, sin necesidad de una prohibición general de orden legal. Además, el Ministerio del Trabajo cuenta con herramientas de vigilancia y fiscalización que permiten controlar los eventuales abusos que se lleguen a presentar con estas figuras. En consecuencia, la prohibición legislativa que se pretende introducir es el medio más gravoso y lesivo de los derechos colectivos relacionados con los pactos colectivos, por lo que deviene en innecesaria.

Finalmente, se trata de prohibiciones desproporcionadas. Los supuestos efectos positivos que se pretenden conseguir a través de estas prohibiciones de orden general ya se logran con otros artículos de la reforma, como lo son las garantías y prohibiciones específicas relacionadas con el respeto de los derechos colectivos.

BETSY JUDITH PÉREZ ARANGO
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico

JAIRO HUMBERTO CRISTO CORREA
Representante a la Cámara
Departamento Norte de Santander

66

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

BETSY J. PEREZ ARANGO
Representante a la Cámara - Dpto. del Atlántico

14 DIC 2023
11:54

PROPOSICIÓN ELIMINATORIA

De conformidad con lo contemplado en la Sección 5ta y los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5ta de 1992, me permito presentar la siguiente proposición:

ELIMÍNESE el Artículo 66 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y dicente en Colombia", acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley No. 256 de 2023, así:

~~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".~~

Justificación:

Este artículo debe ser eliminado. El derecho laboral colectivo debe circunscribirse a las relaciones entre empleadores y trabajadores dependientes, como ya se encuentra consagrado en la legislación vigente. Lo relativo a independientes es materia del derecho de asociación en su sentido amplio, que debería ser objeto de una regulación autónoma e independiente. El ejercicio del derecho de asociación sindical frente a contratantes desconoce que el fundamento del ejercicio de los derechos colectivos en el ámbito del trabajo se relaciona con la existencia de una relación de trabajo subordinada, no de una relación de trabajo basada en la coordinación económica.

BETSY JUDITH PÉREZ ARANGO
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico

JAIRO HUMBERTO CRISTO CORREA
Representante a la Cámara
Departamento Norte de Santander

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

BETSY J. PEREZ ARANGO
Representante a la Cámara - Dpto. del Atlántico

14 DIC 2023
11:55 (2)

PROPOSICIÓN ELIMINATORIA

De conformidad con lo contemplado en la Sección 5ta y los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5ta de 1992, me permito presentar la siguiente proposición:

ELIMÍNESE el Artículo 75 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y dicente en Colombia", acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley No. 256 de 2023, así:

~~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. 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.~~

~~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."~~

Justificación:

En primer lugar, la propuesta regulatoria introduce un trato discriminatorio en perjuicio de los sindicatos de empresa, en tanto que privilegia, con un mayor número de fueros sindicales, a los sindicatos de industria. En segundo lugar, la regulación es innecesaria, en tanto que a través de otros mecanismos previstos en el mismo Proyecto se desincentiva la terminación del contrato de trabajo. En tercer lugar, la legislación vigente es suficiente en tanto que, además de los fueros sindicales, el denominado fuero circunstancial prohíbe que los todos los trabajadores sindicalizados sean despedidos sin justa causa mientras esté activo un conflicto colectivo. En conclusión, la propuesta regulatoria apunta en una dirección inconveniente, creando incentivos para que se creen sindicatos de industria con el propósito de obtener más fueros sindicales.

BETSY JUDITH PÉREZ ARANGO
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico

JAIRO HUMBERTO CRISTO CORREA
Representante a la Cámara
Departamento Norte de Santander

53

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

BETSY J. PEREZ ARANGO
Representante a la Cámara - Dpto. del Atlántico

14 DIC 2023

11:53(2)

PROPOSICIÓN ELIMINATORIA

De conformidad con lo contemplado en la Sección 5ta y los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5ta de 1992, me permito presentar la siguiente proposición:

ELIMÍNESE el Artículo 53 de la ponencia del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y dicente en Colombia", acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley No. 256 de 2023, así:

~~**Artículo 53: Licencia de paternidad.** Modifíquese el parágrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:~~

~~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 opera por el nacimiento o adopción de hijas e hijos.~~

~~Los soportes válidos para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad son el Registro Civil de Nacimiento, el Registro civil del menor entregado en adopción o acta de entrega del menor de edad por parte del ICBF 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.~~

Justificación:

Colombia recientemente aprobó un incremento de la licencia de paternidad a 2 semanas y creó la licencia parental compartida, quedando como uno de los países más avanzados en la región frente a este tema.

Con la reforma, Colombia pasaría de 14 a 84 días de licencia de paternidad (Ecuador 15, Perú 10, México, Brasil y Chile 5 y Argentina 2).

Es importante tener en cuenta que el costo del 100% de la licencia de paternidad está a cargo del sistema de salud, por lo cual es preciso analizar su impacto fiscal. Según el Ministerio de Hacienda, el costo fiscal del incremento de la licencia de paternidad por cada semana adicional sería de 60.000 millones de pesos, por tratarse de diez semanas adicionales de licencia de paternidad, el costo fiscal se elevaría a 600.000 millones de pesos que tendría que asumir directamente el sistema de salud.

BETSY JUDITH PÉREZ ARANGO
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico

JAIRO HUMBERTO CRISTO CORREA
Representante a la Cámara
Departamento Norte de Santander

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

BETSY J. PEREZ ARANGO
Representante a la Cámara - Dpto. del Atlántico

14 DIC 2023
11:13am

PROPOSICIÓN ELIMINATORIA

De conformidad con lo contemplado en la Sección 5ta y los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5ta de 1992, me permito presentar la siguiente proposición:

ELIMÍNESE el Artículo 10 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y dicente en Colombia", acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley No. 256 de 2023, así:

~~**Artículo 10: Ineficacia del despido discriminatorio**: Agréguese un parágrafo 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.~~

Justificación:

El Proyecto establece que, en caso de que el empleador no pruebe que el despido se dio por razones objetivas, el trabajador podrá elegir entre el reintegro o la indemnización. Bastaría, para que se invierta la carga probatoria en perjuicio del empleador, que el trabajador afirme haber sido objeto de discriminación. Así, se establece un manto de sospecha sobre los despidos, de modo que se presume la mala fe del empleador en la terminación del contrato. Además, el Proyecto amplía el catálogo de despidos discriminatorios a los casos de trabajadores sindicalizados (Artículo 67), entre otros.

En ese sentido, se crearía una situación muy cercana a una inamovilidad o una estabilidad laboral absoluta, debido a que el empleador que termina el contrato de trabajo sin justa causa se vería en dificultades para demostrar que la terminación del contrato tuvo una causa no discriminatoria. Los despidos sin justa causa, hoy en día válidos, se verían expuestos a ser calificados fácilmente como discriminatorios.

De modo que el empleador se vería compelido, no sólo a desvirtuar el carácter discriminatorio de la terminación del contrato, sino a probar que la terminación se dio por causas objetivas. Esto va en contra de la estabilidad relativa existente en Colombia.

Vale la pena anotar, como lo ha reconocido la reciente jurisprudencia constitucional, por ejemplo, en la Sentencia SU-236 de 2022, que el despido sin justa causa es un mecanismo constitucional y legalmente válido para dar por terminado cualquier contrato laboral. Este mecanismo no está supeditado a formalismo o procedimiento alguno y puede ejercerse en cualquier momento "En consecuencia, la presunción de inconstitucionalidad es excepcional y sólo se configura cuando existen indicios ciertos que sugieren un despido fundado en razones que vulneraran garantías fundamentales. En consecuencia, quien alega la inconstitucionalidad del despido tiene el deber de probar el nexo de causalidad que a su juicio existe entre la terminación unilateral y sin justa causa del contrato y un hecho u omisión que supone una transgresión de derechos fundamentales". Esto no es lo que ocurre en el literal i), al proponer una presunción de despido discriminatorio por móviles sindicales, desconociendo que este es un tema excepcional atado al estudio de cada caso concreto y el sistema de indicios probados.

Finalmente, este artículo es innecesario en relación con el incremento de la tabla de indemnización por despido injusto, toda vez que por esa vía se desincentivan despidos no justificados.

BETSY JUDITH PÉREZ ARANGO
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico

JAIRO HUMBERTO CRISTO CORREA
Representante a la Cámara
Departamento Norte de Santander

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

BETSY J. PEREZ ARANGO
Representante a la Cámara - Dpto. del Atlántico

14 DIC 2023
11:52(2)

PROPOSICIÓN ELIMINATORIA

De conformidad con lo contemplado en la Sección 5ta y los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5ta de 1992, me permito presentar la siguiente proposición:

ELIMÍNESE el Artículo 9 de la ponencia del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y dicente en Colombia", acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley No. 256 de 2023, así:

~~**Artículo 9: Sanción moratoria:** El numeral 1 del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:~~

~~**1.** Si a la terminación del contrato de trabajo, el empleador no paga al trabajador o trabajadora los salarios, prestaciones legales y convencionales e indemnizaciones que le adeude, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, deberá pagar al trabajador o trabajadora, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo hasta cuando se verifique el pago.~~

Justificación:

El Proyecto propone, en contravía de criterios básicos de equidad, la ampliación de la sanción moratoria (brazos caídos) por no pago de indemnizaciones, sin límite de tiempo y sin consideración de la buena o mala fe con que haya actuado el empleador.

Por un lado, esta propuesta comporta un anatocismo indemnizatorio, es decir, una acumulación de sanciones (moratoria) sobre sanciones (indemnización). Esto daría lugar a una mayor conflictividad, al menos en dos escenarios: siempre que se produzca un despido sin justa causa, el trabajador podrá considerar que la indemnización se calculó de forma incorrecta, con lo cual el error aritmético del empleador se sancionaría con la figura de los "brazos caídos". Siempre que el empleador argumente una justa causa para la terminación, el trabajador podrá

controvertirla judicialmente y, en caso de que se recalifique como sin justa causa, operaría la sanción moratoria.

En adición, el Proyecto, en contravía de la jurisprudencia, dispone que la sanción moratoria opera sin valorar la buena o mala fe del empleador. Igualmente, el Proyecto elimina el límite temporal de origen jurisprudencial (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL16967-2017, entre otras), al establecer que la sanción moratoria opera hasta que se verifique el pago y no, como existe ahora, con el máximo temporal de 24 meses (Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL1451-2018, entre otras).

BETSY JUDITH PÉREZ ARANGO
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico

JAIRO HUMBERTO CRISTO CORREA
Representante a la Cámara
Departamento Norte de Santander

~~cinco (45) 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.~~

Justificación:

La ponencia hace más gravoso para el sector productivo la indemnización por despido injustificado. En comparación con el anterior Proyecto de Reforma Laboral y con el que fue radicado en este periodo legislativo, la tabla escalonada de indemnizaciones frente a los contratos a término indefinido se modificó aumentando los días básicos por año, los cuales pasaron de 35 a 45 días. Adicionalmente, como está la tabla hasta se triplica la indemnización en los diferentes tipos de contratos, dependiendo de la antigüedad; por ejemplo, en el caso de los contratos a término indefinido cuando el trabajador cumpla 10 años se pasa de 20 días por año (CST actual) a 60 días, sobre los 45 días básicos, por cada año subsecuente al primero.

Aumentar de esta manera tan alta las indemnizaciones por despido sin justa causa, hace que se haga más gravosa la relación para una de las partes. Es importante señalar su implementación genera una carga para el tejido empresarial que como es sabido en Colombia está conformado en más del 90 % por MiPymes. Adicionalmente hoy el sector productivo en general está siendo afectado por la desaceleración económica, una Productividad Total de los Factores del -1 %, de acuerdo la última medición del DANE; y una tasa inflacionaria que no ha disminuido como se esperaba.

Es conveniente dejar la norma como se encuentra hoy en el CST y, por tanto, se propone la eliminación del artículo 8 de la ponencia. La norma actual establece una indemnización para el trabajador de manera adecuada que ha desincentivado el despido sin justa causa, sin hacerlo tan gravoso que convierta casi en una imposibilidad el despido.

BETSY JUDITH PÉREZ ARANGO
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico

JAIRO HUMBERTO CRISTO CORREA
Representante a la Cámara
Departamento Norte de Santander

26

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

BETSY J. PEREZ ARANGO
Representante a la Cámara - Dpto. del Atlántico

14 DIC 2023
12:00

PROPOSICIÓN ELIMINATORIA

De conformidad con lo contemplado en la Sección 5ta y los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5ta de 1992, me permito presentar la siguiente proposición:

ELIMÍNESE el Artículo 26 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y dicente en Colombia", acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley No. 256 de 2023, así:

~~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".~~

Justificación:

La legislación vigente dispone, frente a la monetización de la cuota de aprendices, lo siguiente: "Los obligados a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores podrán en su defecto cancelar al SENA una cuota mensual resultante de multiplicar el 5% del número total de trabajadores, excluyendo los trabajadores independientes o transitorios, por un salario mínimo legal vigente". El Proyecto de Ley aumenta los costos laborales, generando barreras para la vinculación de trabajadores formales. Elevar a 2 SMLMV la cuota por cada aprendiz resulta excesivo y desproporcionado.

BETSY JUDITH PÉREZ ARANGO
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico

JAIRO HUMBERTO CRISTO CORREA
Representante a la Cámara
Departamento Norte de Santander

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

BETSY J. PEREZ ARANGO
Representante a la Cámara - Dpto. del Atlántico

14 DIC
11:52am

PROPOSICIÓN ELIMINATORIA

De conformidad con lo contemplado en la Sección 5ta y los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5ta de 1992, me permito presentar la siguiente proposición:

ELIMÍNESE el artículo 8 del Proyecto de Ley 166 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" acumulado con el Proyecto de Ley 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley 256 de 2023 Cámara, así:

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

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

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

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

~~a) Cuarenta y cinco (45) 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 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~~

46 11:45

14 DIC 2023

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Cámara de Representantes

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 46 de la ponencia para primer debate del **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 los **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 el **Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara** "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"

Elimínese el artículo 46:

~~**Artículo 46. Contrato de trabajadores y trabajadoras del arte y la cultura.** El contrato de trabajo de los artistas deberá constar por escrito y en él se expresarán todas las condiciones pertinentes a la relación de trabajo, especialmente su objeto, duración y la retribución acordada con expresión de los distintos conceptos que lo integran.~~

~~Este contrato podrá pactarse por tiempo determinado, para una o varias actuaciones, por una temporada o por el tiempo que la obra permanezca en cartel. A falta de estipulación expresa la relación de trabajo será por tiempo indefinido.~~

~~El salario del artista será el determinado en el contrato y en ningún caso podrá ser inferior a los mínimos establecidos en la ley, convenciones colectivas o laudos arbitrales.~~

Atentamente,

ANDRÉS EDUARDO FORERO MOLINA
Representante a la Cámara por Bogotá
Partido Centro Democrático.

AforeroM Andres.forerom Andresforerocd

Correspondencia Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 68 Primer Piso
Correo Electrónico: andres.forero@camara.gov.co
Conmutador: 390 4050 ext 3559 & 3563

47 14 DIC 2023 11:46

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Cámara de Representantes

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 47 de la ponencia para primer debate del **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 los **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 el **Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara** "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"

Elimínese el artículo 47:

~~**Artículo 47. Medidas adicionales en relaciones laborales para Periodistas, comunicadores sociales y trabajadores afines.** La jornada de trabajo de los periodistas, comunicadores sociales, personal de producción, audiovisual, radial y prensa escrita, comprenderá todo el tiempo que estén bajo las órdenes del empleador a efectos de ensayo, preparación o grabación de emisiones. Su duración no podrá exceder la jornada máxima establecida en el presente código y deberán remunerarse los recargos que correspondan.~~

~~Cuando estos trabajadores y trabajadoras por la índole de sus labores, no disfruten de su descanso dominical, el empleador deberá concederle el correspondiente día de descanso compensatorio.~~

~~El empleador deberá proveer todo lo necesario para desempeñar sus funciones con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con las normas que rigen la materia.~~

~~**Parágrafo 1.** En cualquier modalidad de contrato de trabajo para las profesiones y/o actividades reseñadas en el presente artículo, solo serán tenidas como válidas y de manera excepcional aquellas clausulas propias de la dirección, confianza y manejo, que se deriven de un esquema empresarial donde el cargo respecto de la estructura jerárquica pueda ser verificable o se encuentren justificadas en criterios de administración.~~

~~**Parágrafo 2.** En lo demás se aplicarán las reglas generales del Código Sustantivo del Trabajo.~~

AforeroM Andres forerom Andresforerocd

Correspondencia Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 -68 Primer Piso
Correo Electrónico: andres.forero@camara.gov.co
Conmutador: 390 4050 ext 3559 & 3563

~~**Parágrafo 3.** Las presentes reglas no tienen por objeto generar una colegiatura obligatoria de las actividades reseñadas.~~

Atentamente,

ANDRÉS EDUARDO FORERO MOLINA
Representante a la Cámara por Bogotá
Partido Centro Democrático.

73

14 DIC 2023
11:45

PROPOSICIÓN – P. Positiva Mayoritaria (Gaceta 1662 de 2023)

Modifíquese el artículo 73º del Proyecto de Ley 166 de 2023 – Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 – Cámara, y el Proyecto de Ley No. 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 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.

En todo caso, por empresa y en un mismo municipio, el número límite de fueros sindicales será el siguiente:

1. **Cuando en la empresa tenga por municipio hasta 99 (noventa y nueve) trabajadores, el número máximo de fueros sindicales permitidos será de 10 (diez);**
2. **Cuando en la empresa tenga por municipio entre 100 (cien) y 299 (doscientos noventa y nueve) trabajadores, el número máximo de fueros sindicales permitidos será de diez (10) adicionales a los señalados en el numeral anterior;**
3. **Cuando en la empresa tenga por municipio 300 (trescientos) trabajadores, el número máximo de fueros sindicales permitidos será de 2 trabajadores adicionales por cada 300 (trescientos) trabajadores adicionales.**

Los estatutos de las organizaciones sindicales deberán adaptarse a lo señalado en la presente **ley. En todo caso, los fueros sindicales que excedan las disposiciones señaladas en el presente artículo surtirán efecto hasta la finalización de las vigencias previstas en los estatutos aplicables a la entrada en vigencia de la presente ley.**

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."**

Juan Cortez

51

14 DIC 2023
11:44

Bogotá D.C., diciembre de 2023

Doctora
MARÍA EUGENIA LOPERA MONSALVE
Presidenta Comisión Séptima Constitucional Permanente
Honorable Cámara de Representantes
E. S. D.

Asunto: Proposición

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Modifíquese el artículo 51 de PONENCIA MAYORIATARIA **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."* acumulado con el **Proyecto 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 con el **Proyecto de Ley 256 de 2023** Cámara *"Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, así:

Artículo 51: Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado. Las partes podrán acordar **horarios o** 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. **dentro del segundo grado consanguinidad, primero de afinidad o primero civil,**

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 ~~treinta (30)~~ **quince (15)** 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.

Cordialmente,

CAMILO ÁVILA MORALES
Representante a la Cámara
Departamento del Vaupés

Justificación: se propone limitar el grado de parentesco para entenderse como persona cuidadora para evitar el uso indiscriminado de la norma, sin embargo, se amplia el grado de parentesco actualmente establecido en la Ley2297 de 2023 (primero de consanguinidad). De acuerdo con propuesta en mesa de trabajo, se toma en cuenta grado de parentesco establecido para la licencia de luto.

Se amplía el tiempo para resolver la solicitud, teniendo en cuenta que existen empresas que deben realizar consultas a terceros o centralizar la organización en ciudades principales y se requiere una consulta clara sobre la solicitud, asimismo, se retira el término "comprobantes" toda vez que el empleador podría razonadamente indicar si es viable la solicitud, sin que sea necesaria la existencia de soporte adicional y no toda justificación tiene un soporte probatorio particular.

84

14 DIC 2023
11:40

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Cámara de Representantes

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 94 de la ponencia para primer debate del **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 los **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 el **Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara** "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"

Elimínese el artículo 94:

~~**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. 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."~~

Atentamente,

ANDRÉS EDUARDO FORERO MOLINA
Representante a la Cámara por Bogotá
Partido Centro Democrático.

AforeroM Andres.forerom Andresforerocd

Correspondencia Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 -68 Primer Piso
Correo Electrónico: andres.forero@camara.gov.co
Conmutador: 390 4050 ext 3559 & 3563

83

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Cámara de Representantes

14 DIC 2023
11:34(3)

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 93 de la ponencia para primer debate del **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 los **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 el **Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara** "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"

Elimínese el artículo 93:

~~**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."~~

Atentamente,

ANDRÉS EDUARDO FORERO MOLINA
Representante a la Cámara por Bogotá
Partido Centro Democrático.

AforeroM Andres.forerom Andresforerocd

Correspondencia Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 -68 Primer Piso
Correo Electrónico: andres.forero@camara.gov.co
Conmutador: 390 4050 ext 3559 & 3563

82 MAH

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Cámara de Representantes

14 DIC 2023

11:39(2)

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 92 de la ponencia para primer debate del **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 los **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 el **Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara** "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"

Elimínese el artículo 92:

~~**Artículo 92. Administración de la Planilla Única de Liquidación de Aportes-PILA.** Para el ejercicio de las funciones de determinación y cobro de las contribuciones a los diferentes subsistemas de la protección social, así como para la producción de la información necesaria para la adopción de políticas públicas en materia de formalización laboral, protección del empleo y de la seguridad social, la UGPP será la encargada de la administración de la Planilla Integrada de Aportes -PILA.~~

~~La UGPP y el Ministerio de Salud y Protección Social, contarán con un término máximo de seis (6) meses, prorrogables por un término igual, contados a partir de la fecha de publicación de la presente ley, para adelantar las gestiones necesarias de entrega y recibo de dicha planilla.~~

~~Sin perjuicio de lo anterior, el Ministerio de Salud y Protección Social mantendrá el acceso directo a la información reportada en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes -PILA, para lo cual acordará con la UGPP los términos requeridos para el efecto.~~

Atentamente,

ANDRÉS EDUARDO FORERO MOLINA
Representante a la Cámara por Bogotá
Partido Centro Democrático.

89

14 DIC 2023

11:39(1)

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Cámara de Representantes

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 89 de la ponencia para primer debate del **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 los **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 el **Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara** "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"

Elimínese el artículo 89:

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

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

Atentamente,

ANDRÉS EDUARDO FORERO MOLINA
Representante a la Cámara por Bogotá
Partido Centro Democrático.

AforeroM Andres.forerom Andresforerocd

Correspondencia Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 -68 Primer Piso
Correo Electrónico: andres.forero@camara.gov.co
Conmutador: 390 4050 ext 3559 & 3563

88

14 DIC 2023
11:38(1)

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Cámara de Representantes

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 88 de la ponencia para primer debate del **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 los **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 el **Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara** "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"

Elimínese el artículo 88:

~~**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."~~

Atentamente,

ANDRÉS EDUARDO FORERO MOLINA
Representante a la Cámara por Bogotá
Partido Centro Democrático.

AforeroM Andres.forerom Andresforerocd

Correspondencia Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 -68 Primer Piso
Correo Electrónico: andres.forero@camara.gov.co
Conmutador: 390 4050 ext 3559 & 3563

87

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Cámara de Representantes

14 DIC 2023
11:37
(1))

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 87 de la ponencia para primer debate del **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 los **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 el **Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara** "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"

Elimínese el artículo 87:

~~**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."~~

Atentamente,

ANDRÉS EDUARDO FORERO MOLINA
Representante a la Cámara por Bogotá
Partido Centro Democrático.

AforeroM Andres.forerom Andresforerocd

Correspondencia Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 -68 Primer Piso
Correo Electrónico: andres.forero@camara.gov.co
Conmutador: 390 4050 ext 3559 & 3563

86

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Cámara de Representantes

14 DIC 2023
11:30 m

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 86 de la ponencia para primer debate del **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 los **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 el **Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara** "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"

Elimínese el artículo 86:

~~**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."~~

Atentamente,

ANDRÉS EDUARDO FORERO MOLINA
Representante a la Cámara por Bogotá
Partido Centro Democrático.

84

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Cámara de Representantes

14 DIC 2023

11:37 am

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 84 de la ponencia para primer debate del **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 los **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 el **Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara** "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"

Elimínese el artículo 84:

~~**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.**~~
~~Cuando el ejercicio de la huelga tenga por objeto servir de medio de presión en el marco de una negociación colectiva, la misma no podrá iniciar sin que antes se haya agotado el procedimiento de arreglo directo y el preaviso regulado en los artículos siguientes."~~

Atentamente,

ANDRÉS EDUARDO FORERO MOLINA
Representante a la Cámara por Bogotá
Partido Centro Democrático.

AforeroM Andres.forerom Andresforerocd

Correspondencia Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 -68 Primer Piso
Correo Electrónico: andres.forero@camara.gov.co
Conmutador: 390 4050 ext 3559 & 3563

83

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Cámara de Representantes

14 DIC 2023

11:34(2)

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 83 de la ponencia para primer debate del **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 los **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 el **Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara** "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"

Elimínese el artículo 83:

~~**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~~

14 DIC 2023

~~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."~~

Atentamente,

ANDRÉS EDUARDO FORERO MOLINA
Representante a la Cámara por Bogotá
Partido Centro Democrático.

82

14 DIC 2023

11:34

(1)

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Cámara de Representantes

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 82 de la ponencia para primer debate del **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 los **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 el **Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara** "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"

Elimínese el artículo 82:

~~**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 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."~~

Atentamente,

ANDRÉS EDUARDO FORERO MOLINA
Representante a la Cámara por Bogotá
Partido Centro Democrático.

81

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Cámara de Representantes

14 DIC 2023

14 DIC 2023
11:33(1)

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 81 de la ponencia para primer debate del **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 los **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 el **Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara** "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"

Elimínese el artículo 81:

~~**ARTÍCULO 81. Prohibición de contratos sindicales con organizaciones sindicales para la prestación de servicios o ejecución de obras.** Modifíquese el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:~~

~~**"Artículo 482. PROHIBICIÓN DE CONTRATOS SINDICALES CON ORGANIZACIONES SINDICALES PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS O EJECUCIÓN DE OBRAS.** Se prohíbe la celebración de contratos sindicales o cualquier tipo de acuerdo civil o mercantil que tenga por objeto o efecto encomendar a las organizaciones de trabajadores la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios en favor de terceros a cambio de un precio.~~
~~**Parágrafo transitorio:** Los contratos sindicales vigentes al momento de la publicación de esta ley, se mantendrán hasta tanto los afiliados partícipes sean beneficiarios de acuerdos de formalización laboral en los términos de la Ley 1610 de 2013, en los cuales además deberá ser parte el sindicato de la empresa contratante o el más representativo del sector."~~

Atentamente,

ANDRÉS EDUARDO FORERO MOLINA
Representante a la Cámara por Bogotá
Partido Centro Democrático.

AforeroM Andres.forerom Andresforerocd

Correspondencia Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 -68 Primer Piso
Correo Electrónico: andres.forero@camara.gov.co
Conmutador: 390 4050 ext 3559 & 3563

80

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Cámara de Representantes

14 DIC 2023
11:33(2)

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 80 de la ponencia para primer debate del **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 los **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 el **Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara** "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"

Elimínese el artículo 80:

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

~~**"ARTÍCULO 481. PROHIBICIÓN DE PACTOS COLECTIVOS.** Se prohíbe la celebración de acuerdos plurales o grupales, independientemente de su denominación, dirigidos a fijar las condiciones de trabajo y empleo, entre empleadores y sus asociaciones y trabajadores no sindicalizados, donde haya presencia de organizaciones sindicales en cualquier nivel. Los derechos y prerrogativas individuales que estuvieren contenidos en los pactos colectivos y cualquier tipo de acuerdo que tenga un efecto similar, conservarán su vigencia y una vez culminado su plazo no podrán ser prorrogados y sus beneficios se entienden incorporados a los contratos individuales de trabajo."~~

Atentamente,

ANDRÉS EDUARDO FORERO MOLINA
Representante a la Cámara por Bogotá
Partido Centro Democrático.

74

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Cámara de Representantes

14 DIC 2023
11:33 (1)

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 79 de la ponencia para primer debate del **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 los **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 el **Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara** "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"

Elimínese el artículo 79:

~~**Artículo 79. Unidad negocial.** La negociación colectiva en cualquier nivel deberá adelantarse con unidad de pliego, unidad de comisión negociadora, unidad de mesa de negociación y concluir en la suscripción de una única convención colectiva de trabajo.~~

~~1. Unidad de pliego. El pliego de peticiones debe ser el resultado de actividades de coordinación para la integración de las aspiraciones de los trabajadores y las trabajadoras. Será indispensable para la iniciación de la negociación colectiva la presentación de un único pliego unificado.~~

~~2. Representatividad de las partes:~~

~~a. Parte sindical. El sindicato o los sindicatos si hubiere más de uno, pueden convenir la composición de la comisión negociadora, sin que en ningún caso exceda de diez (10) negociadores en el caso de negociaciones en el nivel de empresa y de quince (15) en niveles superiores. De no llegar a un acuerdo para la representación, la conformación de la comisión deberá ser definida por las organizaciones sindicales, de forma objetiva y proporcional al número de afiliados con derecho y pago a cuota sindical, sin que en ningún caso pueda exceder el límite indicado. Si una de las organizaciones sindicales opta por no hacer parte del pliego unificado y no presenta su propio pliego de manera concurrente para ser parte del único conflicto colectivo de trabajo, no podrá presentar posteriormente un pliego de peticiones hasta tanto no se convoque a un nuevo conflicto colectivo.~~

~~b. Parte empleadora. La legitimación de la negociación colectiva estará a cargo de la empresa o grupos de empresas cuando la negociación tenga lugar en este nivel. En el caso de las negociaciones colectivas de sector de actividad, rama o industria, la representación estará a cargo de las organizaciones que los empleadores libremente designen por consenso o, en su~~

~~defecto, a cargo de la organización u organizaciones de empleadores más representativas del respectivo nivel.~~

~~**Parágrafo:** Dentro de los dos años siguientes a la entrada en vigor de esta ley, los sindicatos y empleadores concertarán en un solo texto y plazo las diferentes convenciones colectivas existentes en la empresa. En el evento en que no haya acuerdo, se entenderá que la convención colectiva vigente en la empresa es la que tenga prevista una mayor vigencia y a ella se incorporarán las disposiciones de las demás.~~

Atentamente,

ANDRÉS EDUARDO FORERO MOLINA
Representante a la Cámara por Bogotá
Partido Centro Democrático.

78

14 DIC 2023
11:32(1)

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 78 de la ponencia para primer debate del **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 los **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 el **Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara** "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"

Elimínese el artículo 78:

~~**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.~~

AforeroM Andres.forerom Andresforerocd
Correspondencia Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 -68 Primer Piso
Correo Electrónico: andres.forero@camara.gov.co
Conmutador: 390 4050 ext 3559 & 3563

~~**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."~~

Atentamente,

ANDRÉS EDUARDO FORERO MOLINA
Representante a la Cámara por Bogotá
Partido Centro Democrático.

AforeroM Andres.forerom Andresforerocd
Correspondencia Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 -68 Primer Piso
Correo Electrónico: andres.forero@camara.gov.co
Conmutador: 390 4050 ext 3559 & 3563

76

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Cámara de Representantes

14 DIC 2023
11:31 (3)

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 76 de la ponencia para primer debate del **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 los **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 el **Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara** "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"

Elimínese el artículo 76:

~~**ARTÍCULO 76. Derecho de Federación.** Modifíquese el artículo 417 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:~~

~~**"ARTÍCULO 417. DERECHO DE FEDERACIÓN.** Todos los sindicatos tienen, sin limitación alguna, la facultad de unirse o coaligarse en federaciones locales, regionales, nacionales, profesionales o industriales, y éstas en confederaciones. Las federaciones y confederaciones tienen derecho a la personería jurídica propia y las mismas atribuciones de los sindicatos.~~

~~1. Las confederaciones pueden afiliar sindicatos, si sus estatutos lo permiten.~~
~~2. Las federaciones y confederaciones pueden afiliar directamente a trabajadores si sus estatutos así lo permiten.~~

~~**PARÁGRAFO.** Las federaciones nacionales deberán estar conformadas mínimo por diez (10) organizaciones sindicales de orden nacional. Las federaciones de orden regional no pueden estar conformadas por menos de cinco (5) sindicatos de orden regional. Una confederación no puede estar conformada por menos de cincuenta (50) sindicatos de primer grado o por menos de diez (10) federaciones de orden nacional. Para los efectos del presente artículo no se tendrán en cuenta sindicatos o federaciones que hagan parte de otra organización de segundo o tercer grado."~~

Atentamente,

ANDRÉS EDUARDO FORERO MOLINA
Representante a la Cámara por Bogotá
Partido Centro Democrático.

75

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Cámara de Representantes

14 DIC 2023 11:31 (2)

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 75 de la ponencia para primer debate del **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 los **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 el **Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara** "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"

Elimínese el artículo 75:

~~**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. 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.~~

~~**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."~~

Atentamente,

ANDRÉS EDUARDO FORERO MOLINA
Representante a la Cámara por Bogotá
Partido Centro Democrático.

AforeroM Andres.forerom Andresforerocd
Correspondencia Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 -68 Primer Piso
Correo Electrónico: andres.forero@camara.gov.co
Conmutador: 390 4050 ext 3559 & 3563

74

14 DIC 2023
11:31

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 74 de la ponencia para primer debate del **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 los **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 el **Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara** "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"

Elimínese el artículo 74:

~~**ARTÍCULO 74. Retención de cuotas sindicales.** Modifíquese el artículo 400 del Código Sustantivo del trabajo, el cual quedará así:~~

~~**"ARTÍCULO 400: RETENCIÓN DE CUOTAS SINDICALES.** Toda asociación sindical de trabajadores tiene derecho a solicitar que los empleadores respectivos deduzcan de los salarios u honorarios de los trabajadores afiliados y pongan a disposición del sindicato, el valor de las cuotas ordinarias o extraordinarias con que aquellos deben contribuir a la organización sindical acorde con sus estatutos. La retención de las cuotas extraordinarias requiere copia autenticada del acta de la asamblea sindical en que fueron aprobadas. Para la retención de las cuotas ordinarias bastará que el secretario y el fiscal del sindicato comuniquen certificadamente al empleador o contratante su valor y la nómina de sus afiliados.~~

~~Cesará la retención de cuotas sindicales a un trabajador a partir del momento en que aquél o el sindicato, comunique por escrito al empleador o contratante el hecho de la renuncia o expulsión, quedando a salvo el derecho del sindicato en caso de información falsa del trabajador.~~

~~Previa comunicación escrita y firmada por el presidente, el fiscal y el tesorero de la federación, confederación o central sindical, el empleador o contratante deberá retener y entregar las cuotas federales y confederales que el sindicato esté obligado a pagar a esos organismos de segundo y tercer grado a los cuales está afiliado. Para tal efecto se deberán adjuntar los estatutos y constancia de afiliación del sindicato emitida por la respectiva federación, confederación o central sindical."~~

Atentamente,

ANDRÉS EDUARDO FORERO MOLINA
Representante a la Cámara por Bogotá
Partido Centro Democrático.

AforeroM Andres.forerom Andresforerocd

Correspondencia Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 -68 Primer Piso
Correo Electrónico: andres.forero@camara.gov.co
Conmutador: 390 4050 ext 3559 & 3563

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Cámara de Representantes

73

14 DIC 2023

11:31

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 73 de la ponencia para primer debate del **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 los **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 el **Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara** "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"

Elimínese el artículo 73:

~~**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."~~

Atentamente,

ANDRÉS EDUARDO FORERO MOLINA
Representante a la Cámara por Bogotá
Partido Centro Democrático.

AforeroM Andres.forerom Andresforerocd

Correspondencia Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 -68 Primer Piso
Correo Electrónico: andres.forero@camara.gov.co
Conmutador: 390 4050 ext 3559 & 3563

72

14 DIC 2023

Gaceta: 30(1)

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 72 de la ponencia para primer debate del **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 los **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 el **Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara** "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"

Elimínese el artículo 72:

~~**ARTÍCULO 72. Prohibiciones.** Modifíquese el artículo 379 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:~~

~~**"ARTÍCULO 379. PROHIBICIONES.** Es prohibido a los sindicatos de todo orden:~~
~~a. Compeler directa o indirectamente a los trabajadores a ingresar en el sindicato o retirarse de él, salvo los casos de expulsión por causales previstas en los estatutos y plenamente comprobadas.~~
~~b. Ordenar, recomendar o patrocinar cualesquiera actos de violencia frente a las autoridades o en perjuicio de los empleadores o de terceras personas.~~
~~c. Promover huelgas sin ningún tipo de justificación comprobada con las calificaciones judiciales.~~
~~d. Retirar sistemáticamente el pliego de peticiones o dilatar el conflicto colectivo con el propósito de extender el fuero circunstancial.~~
~~e. Constituir sindicatos de manera indiscriminadamente con los mismos afiliados con el propósito de extender el fuero sindical de fundación o de directivos sindicales."~~

Atentamente,

ANDRÉS EDUARDO FORERO MOLINA
Representante a la Cámara por Bogotá
Partido Centro Democrático.

GERMÁN ROZO
REPRESENTANTE A LA CAMARA

Héctor Chaparro
REPRESENTANTE A LA CÁMARA POR BOYACÁ

-HUGO-
ARCHILA
UNIDOS TENEMOS FUTURO

PROPOSICIÓN

Sustitúyase el artículo 12 del Proyecto de Ley N° 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 N° 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"* acumulado con el Proyecto de Ley N° 256 de 2023 Cámara *"Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones."* el cuál quedará así:

Artículo 12. Estabilidad Laboral Reforzada. A las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, solo se les podrá terminar el contrato de trabajo cuando exista una justa causa, una causal legal o razones objetivas que demuestren que la finalización del vínculo laboral no tiene ninguna relación de causalidad con el hecho generador de la estabilidad laboral reforzada, según los siguientes fueros:

a) Fuero sindical: Las personas amparadas por el fuero sindical de fundadores y adherentes, miembros de las juntas directivas, subdirectivas y comités seccionales de las organizaciones sindicales, y los miembros de la comisión de reclamos, no podrán ser despedidos con o sin justa causa, ni tampoco el empleador podrá unilateralmente trasladarlos de municipio o desmejorados en sus condiciones de trabajo, a menos que se cuente con autorización judicial, todos en los términos y condiciones de protección que determinan las normas del presente Código.
Para que proceda la terminación del contrato por decisión unilateral y con justa causa del empleador deberá adelantarse el proceso especial de levantamiento de fuero sindical.
b) Fuero Circunstancial: Las personas directamente beneficiarias de un proceso de negociación colectiva no podrán ser despedidas sin justa causa, desde la presentación del pliego de peticiones y hasta la fecha en que finalice el conflicto colectivo.
c) Fuero de Maternidad: La mujer en estado de embarazo y durante las veinticuatro (24) semanas posteriores al parto o el tiempo que corresponda a la licencia a la maternidad si este fuere mayor, no podrá ser despedida sin justa causa, una vez cumplida la licencia de maternidad y hasta que se cumplan los primeros seis meses de vida del menor, la madre no podrá ser despedida sin justa causa.
La pareja de la mujer gestante, siempre y cuando la madre dependa económicamente de su pareja, se encuentre registrada como beneficiaria de esta en el Sistema de Seguridad Social en Salud y está situación sea conocida previamente por el empleador. Quien cumpla las condiciones anteriores no podrá ser despedido sin justa causa.
Para que proceda la terminación del contrato por decisión unilateral y con justa causa del empleador deberá adelantarse un proceso previo verbal sumario de comprobación de la justa causa ante el Juez Laboral.
d) Fuero de discapacidad: Personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras en los entornos laborales, puedan impedir su

participación plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás trabajadores. La discapacidad deberá en todo caso interpretarse a la luz del Bloque de Constitucionalidad y la Ley Estatutaria de Discapacidad.

El trabajador o trabajadora que cumpla las condiciones anteriores no podrá ser despedido sin justa causa a menos que las barreras que causen la discapacidad sean insuperables y la deficiencia del trabajador sea incompatible con labor para la cual fue contratado, el empleador deberá solicitar autorización previa del Juez del Trabajo mediante proceso judicial que tendrá el trámite de un proceso especial, para la desvinculación del trabajador sin justa causa.

Para ello, el empleador deberá demostrar los ajustes razonables realizados y la imposibilidad de adaptar el entorno de trabajo para superar la discapacidad.

e) Fuero de Prepensionalidad: No podrán ser despedidos sin justa causa quienes les falten tres (3) años o menos para cumplir la totalidad de los requisitos para obtener una pensión de vejez, salvo en el caso que ya se hayan completado las cotizaciones para garantizar una pensión.

f) Fuero de Acoso Laboral: El trabajador o trabajadora que hubiese sido víctima comprobada de acoso laboral, siempre y cuando hubiese efectuado una queja ante el Comité de Convivencia, no podrá ser despidida sin justa causa, dentro de los seis meses previos a la terminación del contrato de trabajo.

Parágrafo 1. En los demás eventos no se requerirá autorización previa, pero se presumirá discriminatorio el despido sin justa causa que se presente frente a cualquier persona que acredite alguna de las circunstancias establecidas en el presente artículo, en la que dicha condición sea conocida previamente por el empleador de conformidad con el parágrafo del artículo 66 del presente código.

Parágrafo 2. 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 alegarla, correrá por su cuenta la carga de probar el acto discriminatorio del empleador. Esta circunstancia no será aplicable respecto de los literales a), b) y f) del artículo anterior.

HUGO ALFONSO ARCHILA SUÁREZ. Representante a la Cámara. Departamento de Casanare.	**GERMÁN ROGELIO ROZO ANÍS** Representante a la Cámara. Departamento de Arauca.
HÉCTOR DAVID CHAPARRO Representante a la Cámara. Departamento de Boyacá.	

14 DIC 2023
23:26

83

PROPOSICIÓN DE ELIMINACIÓN – P. Positiva Mayoritaria (Gaceta 1662 de 2023)

Elimínese el artículo 83 del **Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara,** acumulado con el **Proyecto de Ley 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", así:

~~**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.~~

14 DIC 2023
11: 29 (2)

80

PROPOSICIÓN – P. Positiva Mayoritaria (Gaceta 1662 de 2023)

Elimínese el artículo 80 del Proyecto de Ley 166 de 2023 – Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 – Cámara, y el Proyecto de Ley No. 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.

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

~~**"ARTÍCULO 481. PROHIBICIÓN DE PACTOS COLECTIVOS. Se prohíbe la celebración de acuerdos plurales o grupales, independientemente de su denominación, dirigidos a fijar las condiciones de trabajo y empleo, entre empleadores y sus asociaciones y trabajadores no sindicalizados, donde haya presencia de organizaciones sindicales en cualquier nivel. Los derechos y prerrogativas individuales que estuvieren contenidos en los pactos colectivos y cualquier tipo de acuerdo que tenga un efecto similar, conservarán su vigencia y una vez culminado su plazo no podrán ser prorrogados y sus beneficios se entienden incorporados a los contratos individuales de trabajo."**~~

BETSY PEREZ ARANGO
CAMBIO RADICAL

14 DIC 2023
11:29 (1)

Juan Corzo

67

14 DIC 2023
11:28(2)

PROPOSICIÓN – P. Positiva Mayoritaria (Gaceta 1662 de 2023)

PROYECTO DE LEY 166 DE 2023C

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

Modifíquese el Artículo 67 del proyecto de Ley 166 de 2023C:

ARTÍCULO 67. 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 (sic) 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".**~~

JUSTIFICACIÓN

No puede, ni debe tomarse como equivalente, porque el término contratante no solo aplica en términos laborales, sino que su alcance puede ser civil, comercial o de cualquier otra naturaleza legal. Por consiguiente, esta propuesta supone un riesgo de parálisis para la actividad empresarial en tanto que cualquier subcontratante o trabajador de un proveedor de una empresa tiene el potencial de reclamar una prestación laboral, lo cual es un sinsentido.

Juan Corzo

68

PROPOSICIÓN – P. Positiva Mayoritaria (Gaceta 1662 de 2023)

Modifíquese el artículo 68 del Proyecto de Ley 166 de 2023 – Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 – Cámara, y el Proyecto de Ley No. 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:

ARTICULO 356. LIBERTAD SINDICAL. Las y los trabajadores y empleadores tienen el derecho a constituir las organizaciones que estimen conveniente. En consecuencia, los trabajadores y trabajadoras podrán organizarse, o no, en sindicatos de empresa, ~~grupos de empresas,~~ gremio, industria, rama o sector de actividad, ~~o cualquier forma que estimen conveniente para el logro de sus finalidades.~~

juan Corzo

Jairo Cristo

Victor Manuel Salcedo

14 DIC 2023

11:28(1)

95

PROPOSICIÓN – P. Positiva Mayoritaria (Gaceta 1662 de 2023)

Elimínese el artículo 93º del Proyecto de Ley 166 de 2023 – Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 – Cámara, y el Proyecto de Ley No. 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 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."~~

Juan Corzo

11:24 (1)

14 DIC 2023

85

14 DIC 2023
11:22m

PROPOSICIÓN – P. Positiva Mayoritaria (Gaceta 1662 de 2023)

Modifíquese el artículo 85° del Proyecto de Ley 166 de 2023 – Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 – Cámara, y el Proyecto de Ley No. 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 **85.** Modifíquese el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo 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, las y 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~~ absoluta de las y 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~~ mayoría absoluta del total de los trabajadores y trabajadoras 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, las y 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.

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.

Juan Corzo

82

PROPOSICIÓN – P. Positiva Mayoritaria (Gaceta 1662 de 2023)

Modifíquese el artículo 82° del Proyecto de Ley 367 de 2023 – Cámara "Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el Trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del trabajo, ley 50 de 1990, la ley 789 de 2002 y otras normas laborales", el cual quedará así:

ARTÍCULO 82. Modifíquese el artículo 429 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

ARTÍCULO 429. DERECHO DE HUELGA. La huelga es un derecho y un medio de presión que tiene por finalidad la promoción y defensa de los intereses y los derechos de los trabajadores y trabajadoras. El Estado garantizará el ejercicio efectivo del derecho fundamental a la huelga en todas sus modalidades y en favor de todos los trabajadores y trabajadoras, estén sindicalizados o no. ~~Podrán celebrarse huelgas parciales.~~

JuanCorzo

14 DIC 2023
22:24m

79

14 DIC 2023
P. 23

PROPOSICIÓN – P. Positiva Mayoritaria (Gaceta 1662 de 2023)

Modifíquese el artículo 79º del Proyecto de Ley 166 de 2023 – Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 – Cámara, y el Proyecto de Ley No. 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 79. Unidad negocial. La negociación colectiva en cualquier nivel deberá adelantarse con unidad de pliego, unidad de comisión negociadora, unidad de mesa de negociación y concluir en la suscripción de una única convención colectiva de trabajo.

1. Unidad de pliego. El pliego de peticiones debe ser el resultado de actividades de coordinación para la integración de las aspiraciones de las y los trabajadores. Es indispensable para la iniciación de la negociación colectiva la presentación de un único pliego unificado a más tardar dentro de los tres meses siguientes a la finalización de la vigencia de la convención colectiva.

En caso de que las organizaciones sindicales no logren acordar un único pliego, la organización sindical con mayor número de afiliados solicitará la aprobación del pliego de peticiones con la votación favorable de la mitad más uno de todos los trabajadores y las trabajadoras de la empresa.

2. Representatividad de las partes:

a) Parte sindical. El sindicato o los sindicatos si hubiere más de uno, pueden convenir la composición de la comisión negociadora, sin que en ningún caso exceda de diez (10) negociadores en el caso de negociaciones en el nivel de empresa y de quince (15) en niveles superiores. De no llegar a un acuerdo para la representación, la conformación de la comisión ~~deber ser objetiva y proporcional al número de afiliados con derecho y pago a cuota sindical, sin que en ningún caso pueda exceder el límite indicado.~~ Se hará en votación libre y secreta por parte de la totalidad de los trabajadores y las trabajadoras de la empresa, requiriendo para que se tome una decisión la votación favorable de la mayoría absoluta de aquellos.

b) Parte empleadora. La legitimación de la negociación colectiva estará a cargo de la empresa ~~o grupos de empresas~~ cuando la negociación tenga lugar en este nivel. En el caso de las negociaciones colectivas de sector de actividad, rama o industria, la representación estará a cargo de las organizaciones que los empleadores libremente designen por consenso o, en su defecto, a cargo de la organización u organizaciones de empleadores más representativas del respectivo nivel.

Parágrafo: Dentro de los dos años siguientes a la entrada en vigor de esta ley, los sindicatos y empleadores concertarán en un solo texto y plazo las diferentes convenciones colectivas existentes en la empresa. En el evento en que no haya acuerdo, se entenderá que la convención colectiva vigente en la empresa es la que tenga prevista una mayor vigencia y a ella se incorporarán las disposiciones de las demás.

Juan Corzo

70

PROPOSICIÓN – P. Positiva Mayoritaria (Gaceta 1662 de 2023)

Modifíquese el artículo 70º del Proyecto de Ley 166 de 2023 – Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 – Cámara, y el Proyecto de Ley No. 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 70. Afiliación a distintos sindicatos. Modifíquese el artículo 360 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 360. AFILIACIÓN A DISTINTOS SINDICATOS. Se garantiza la libertad de afiliación sindical, lo que no obsta para que ejercicio de su autonomía sindical los sindicatos prohíban en sus estatutos la afiliación simultánea a otro u otros sindicatos del mismo nivel o unidad de negociación, salvo que el trabajador preste sus servicios a más de una empresa."

Sin perjuicio de lo anterior, con el fin de fortalecer a las organizaciones y movimientos sindicales y facilitar los procesos de participación ciudadana, el afiliado a múltiples organizaciones sindicales será tenido en cuenta en materia de representatividad y fuero con respecto a la primera organización sindical a la que se afilió.

JuanCorzo

14 DIC 2023
11:20 (2)

PROPOSICIÓN – P. Positiva Mayoritaria (Gaceta 1662 de 2023)

Adiciónese un literal p al numeral 2 del 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 No. 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 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.

(...)

2. Conductas antisindicales. Se consideran conductas antisindicales, las siguientes:

(...)

p) Abusar de los derechos y las prerrogativas que la Constitución y la Ley les otorgan a los trabajadores y trabajadoras en su condición de sindicalizados La carga de la prueba corresponderá a quien señale la configuración de la presente conducta antisindical.

JuanCorzo

14 DIC 2023
11:20 m

PROPOSICIÓN – P. Positiva Mayoritaria (Gaceta 1662 de 2023)

Modifíquese el artículo 9º del Proyecto de Ley 166 de 2023 – Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 – Cámara, y el Proyecto de Ley No. 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 9: Sanción moratoria. El numeral 1 del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

1. Si a la terminación del contrato de trabajo, el empleador no paga al trabajador o trabajadora los salarios, prestaciones legales y convencionales e indemnizaciones que le adeude, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, deberá pagar al trabajador o trabajadora, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo hasta cuando se verifique el pago.

En aquellas circunstancias en las cuales se encuentren en litigio los salarios, prestaciones legales y convencionales e indemnizaciones, la sanción moratoria de que trata el presente numeral será exigible únicamente después de que se resuelva el litigio que discute la existencia de aquellos.

Juan Corzo

14 DIC 2023
11:18 am(1)

50

PROPOSICIÓN – P. Positiva Mayoritaria (Gaceta 1662 de 2023)

Modifíquese el artículo 50º del Proyecto de Ley 166 de 2023 – Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 – Cámara, y el Proyecto de Ley No. 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 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 entendiendo 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. Lo señalado en el presente artículo se generará únicamente en caso de mora en el pago de las prestaciones y emolumentos señalados en la sentencia judicial.

Parágrafo. Los sujetos obligados por el presente artículo contarán con hasta dos años, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, para ajustar su operación a lo dispuesto en el presente artículo.

Juan Corzo

14 DIC 2023

11:17 (1)

48

PROPOSICIÓN –P.Mayoritaria

Modifíquese el artículo 48° del Proyecto de Ley 166 de 2023 – Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley 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 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 inherentes a la actividad principal de la empresa serán solidariamente responsables de las obligaciones salariales, prestacionales e indemnizatorias contraídas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores y trabajadoras que emplee para el cumplimiento de las obras o servicios, incluidas las del sistema de seguridad social, aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas. Lo señalado en el presente numeral requerirá de la demostración de la mala fe de quien contrate o subcontrate.

Para efectos de lo señalado en el presente artículo, se entiende como actividad principal de la empresa o establecimiento la señalada en su objeto social.

~~Parágrafo. Cuando se compruebe que la empresa beneficiaria incumple lo establecido en el presente artículo con personas naturales o jurídicas en la contratación, los despidos que hubiesen realizado estos últimos no surtirán efectos y, en consecuencia, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho al reintegro a la empresa principal o beneficiaria, con el pago de todas las acreencias laborales dejadas de percibir y aportes a la seguridad social, suma a la cual a modo de sanción se adicionará el pago de trecientos sesenta y cinco (365) días de salario".~~

Juan Corzo

14 DIC 2023
11:16(2)

Partido Conservador

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

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Alexander Quevedo
Representante a la Cámara por el Guaviare
"EL PROFE"

14 DIC 2023
B:56am

Bogotá DC, 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTICULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medic 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 NUEVO. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:**

CREACIÓN DEL INCENTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES -ICAP. Créese el Incentivo para la Contratación de Aprendices – ICAP, con el objetivo de apoyar la contratación de personas en formación a través de un contrato de aprendizaje.

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

Parágrafo 2: El Ministerio del Trabajo en un período de doce (12) meses a partir de la entrada en vigencia de la presente ley deberá reglamentar este Incentivo, para lo cual tendrá en cuenta lo aquí previsto.

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

2

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTICULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

- **ARTÍCULO NUEVO. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:**

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

1. Se encuentren legalmente constituidas en Colombia de conformidad con las leyes de la República de Colombia.

2. Cuenten con una inscripción en el registro mercantil, para los casos que aplique.

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

a) Las entidades sin ánimo de lucro que estén obligadas a presentar declaración de renta o en su defecto declaración de ingresos y patrimonio, así como información exógena en medios magnéticos por el año gravable inmediatamente anterior al cual pretendan postularse para el beneficio; y la Sociedad Nacional de la Cruz Roja Colombiana y su sistema federado. Estas entidades deberán presentar copia del Registro Único Tributario.

b) Las personas naturales y jurídicas titulares de la licencia de funcionamiento de establecimientos educativos no oficiales de la educación formal. Para el efecto, dichos

c) establecimientos deberán contar con licencia de funcionamiento expedida por la secretaría de educación, en los términos de lo establecido en la normativa del sector educación. Para la verificación en el proceso de postulación, el Ministerio de Educación Nacional deberá enviar a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social -UGPP- el listado de establecimientos que cumplan con este requisito.

d) Los consorcios y las uniones temporales, así como las entidades públicas. En su lugar, deberán aportar copia del Registro Único Tributario.

e) Los patrimonios autónomos; en su lugar, deberán aportar su Número Único de Identificación Tributaria -NIT y ser declarantes del impuesto sobre la renta y complementarios.

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

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

No podrán ser beneficiarios del Incentivo para la Contratación de Aprendices – ICAP, las empresas industriales y comerciales del Estado, las de economía mixta del orden nacional, departamental, distrital y municipal, así como todas las demás entidades públicas que, según determine el Gobierno Nacional, estén obligadas a la vinculación de aprendices en los términos del artículo 32 de la Ley 789 de 2002.

La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social -UGPP, dentro de las labores de fiscalización que adelante durante los tres años siguientes al pago del incentivo ICAP, podrá verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en esta ley de quienes accedieron al mismo. Para efectos de verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el presente artículo, la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN- deberá remitir a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social -UGPP- la información que sea necesaria para realizar dicha validación.

Las personas naturales o jurídicas que conformen consorcios y uniones temporales no podrán postularse al incentivo con los aprendices que se hayan tenido en cuenta en la postulación de

dicho consorcio o unión temporal. De igual manera, los consorcios y uniones temporales no podrán postularse al incentivo con los aprendices que se hayan tenido en cuenta en la postulación de las personas naturales o jurídicas que conformen dichos consorcios y uniones temporales.

Para efectos de la verificación de la identidad y calidad de quienes suscriban los documentos, las Cámaras de Comercio deberán permitir a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social -UGPP- y a las entidades financieras la interoperabilidad y el acceso a los sistemas de información que contienen estos datos.

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

14 DIC 2023

3

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICION DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTICULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

- **ARTÍCULO NUEVO. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:**

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

1. Las micro y pequeñas empresas con menos de quince (15) trabajadores y que no estén obligadas a contratar aprendices en los términos de los artículos 32 y 33 de la Ley 789 de 2002, que contraten a aprendices de manera voluntaria y que sea un nuevo empleo, recibirán un incentivo mensual correspondiente al veinticinco por ciento (25%) del salario mínimo legal mensual vigente durante la fase práctica, sin que exceda doce (12) meses y hasta por un (1) aprendiz contratado recibirán el beneficio.

2. Las empresas con quince (15) o más trabajadores y que estén obligadas a contratar aprendices en los términos de los artículos 32 y 33 de la Ley 789 de 2022 que contraten a aprendices bajo la modalidad de formación dual, recibirán un incentivo mensual correspondiente al veinticinco por ciento (25%) del salario mínimo legal mensual vigente sin que exceda doce (12) meses, por cada aprendiz adicional al que obligatoriamente deben contratar y sea un nuevo empleo y hasta por dos (2) aprendices recibirán el beneficio.

Parágrafo 1: En caso de terminación del contrato de aprendizaje suscrito con la persona en formación antes de cumplirse su primer año de vigencia, el beneficiario está obligado a reportar

dicha novedad a la entidad financiera y abstenerse de recibir el pago correspondiente a la mensualidad siguiente.

Parágrafo 2: En caso de que el contrato de aprendizaje se haya terminado antes de cumplirse su primer año de vigencia por el incumplimiento de las obligaciones que le asisten al beneficiario o por acoso laboral, este estará obligado a restituir el valor total del incentivo recibido. Adicionalmente, en este caso el beneficiario será suspendido por doce (12) meses de poder optar por el Incentivo, sin que ello signifique que durante este tiempo no deba cumplir con la obligación de contratar aprendices en los términos del artículo 32 de la Ley 789 de 2002.

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

14 DIC 2023

Partido Conservador

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

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Alexander Quevedo
Representante a la Cámara por el Guaviare
"EL PROFE"

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

14 DIC 2023
4:05pm

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones",* el cual quedará así.

- **ARTÍCULO NUEVO. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:**

TRATAMIENTO DE INFORMACIÓN. Durante el tiempo de aplicación del beneficio crea empleo, las entidades públicas y privadas están autorizadas a recibir y suministrar los datos personales en los términos previstos en la Ley 1581 de 2012 y la información financiera que sea necesaria para el cumplimiento de los fines establecidos en la presente Sección.

Las entidades receptoras de esta información deberán utilizar los datos e información solo para los 'fines aquí establecidos y estarán obligadas a adoptar las medidas necesarias para garantizar su seguridad, circulación restringida, confidencialidad y la protección del habeas data.

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

42

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVOA a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

- **ARTÍCULO NUEVO.** Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

CUANTÍA DEL CREA EMPLEO EN POBLACIONES CON MAYOR DIFICULTAD PARA SER CONTRATADOS. Cuando dentro de los empleados sobre los cuales se recibirá el aporte estatal se encuentren:

1. Personas a quienes les falten menos de tres (3) años para cumplir la edad para pensionarse o ya la tengan cumplida, pero no cuenten con las semanas mínimas requeridas para pensionarse.

2. Jóvenes menores de 28 años.

3. Mujeres.

4. Madres cabeza de hogar.

5. Personas en condición de discapacidad, la cuantía del Programa CREA corresponderá al veinticinco por ciento (25%) del salario mínimo legal mensual vigente al mes por cada nuevo empleo que genere la compañía.

Parágrafo: En los demás aspectos de este beneficio, se aplicarán las reglas contenidas en el Capítulo anterior.

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

14 DIC 2023
4:05 am

40

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

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

VIRTUALIDAD Y MEDIOS ELECTRÓNICOS. Las entidades involucradas, la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP y en general todos los actores que participen en el otorgamiento del beneficio CREA EMPLEO, deberán facilitar canales virtuales y, en la medida de lo posible, fomentarán el uso de los medios electrónicos para el cumplimiento de los requisitos y procesos de qué trata esta Sección y los actos administrativos que lo reglamenten.

14 DIC 2023
9:00am

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento de Tolima. Partido Conservador colombiano.

39

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

- **ARTÍCULO NUEVO. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:**

DESISTIMIENTO, RESTITUCIÓN, DEVOLUCIÓN Y COMPENSACIÓN DEL BENEFICIO CREA EMPLEO. En la operación del beneficio crea empleo podrán aplicarse los siguientes procedimientos, con el fin de facilitar el reintegro de recursos por parte de los actores involucrados en el flujo de estos, la compensación de recursos producto de errores de tipo operativo o facilitar el desistimiento de los postulantes al beneficio:

1. Desistimiento. El cual, consistirá en la manifestación que realiza el postulante al beneficio, ante la entidad financiera, para el retiro de su solicitud como potencial beneficiario.
2. Restitución. Que corresponde al reintegro, total o parcial, que realiza el beneficiario, como consecuencia de los siguientes hechos:
   a) Habiendo recibido el aporte, se evidencie que, al momento de la postulación, no cumplía con los requisitos.
   b) Habiendo recibido el aporte, se evidencie que, no se cumplieron las reglas establecidas para la obtención del beneficio.
   c) Se compruebe que existió falsedad en los documentos presentados para acreditar los requisitos para obtener el beneficio,
   d) Habiendo recibido el aporte desista voluntariamente del beneficio.

3. Devolución. La cual, consiste en el reintegro que realiza la entidad financiera al Ministerio del Trabajo de los recursos no desembolsados al beneficiario final.

4. Compensación. Que corresponde al ajuste de los valores que fueron certificados en exceso o en su defecto en los meses anteriores. Dicho procedimiento será efectuado por la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP como parte de la emisión de conceptos de conformidad o no conformidad de cada ciclo.

Parágrafo. El Ministerio del Trabajo, establecerá a través de resolución, el proceso de desistimiento, restitución, devolución y compensación del aporte estatal del beneficio crea empleo.

14 DIC 2023
9:06m

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

38

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

- **ARTÍCULO NUEVO. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo**:

FISCALIZACIÓN. La fiscalización de los recursos del CREA estará estando a cargo de La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social -UGPP.

14 DIC 2023
4:20pm

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

37

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

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

PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN PARA LA OBTENCIÓN DEL BENEFICIO CREA EMPLEO. Los empleadores que cumplan con los requisitos establecidos la presente ley presentarán ante la entidad financiera en la que tengan un producto de depósito, los siguientes documentos:

1. Solicitud firmada por el representante legal o el que haga sus veces, o por la persona natural empleadora, en la cual, se manifiesta la intención de ser beneficiario del beneficio crea empleo.
2. Que, al momento de la postulación, los pagos de seguridad social para se encuentran al día, para todos los empleados que el empleador tuvo a dicha fecha.
3. Copia del Registro Único Tributario - RUT del empleador, expedido dentro de los seis (6) meses previos a la postulación.

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

Parágrafo 2: El Ministerio del Trabajo establecerá el proceso y las condiciones a las que deberán sujetarse las entidades involucradas con ocasión del otorgamiento del beneficio y, en general, todos los actores que participen del mismo; esto incluye, entre otros, los periodos y plazos máximos para el cumplimiento de los requisitos y pago de aportes, así como el detalle operativo del mecanismo y demás aspectos necesarios para su implementación.

Parágrafo 3: Aquellas personas que reciban uno o más incentivos o aportes estatales, sin el cumplimiento de los requisitos establecidos para tal fin y no lo informen a la autoridad competente; o las reciban de forma fraudulenta, incurrirán en las responsabilidades disciplinarias, fiscales y penales a las que hubiere lugar. Para los efectos de la responsabilidad penal, en todo caso, se entenderá que

los documentos presentados para la postulación al beneficio crean empleo, así como los recursos del aporte estatal que reciban los beneficiarios, son de naturaleza pública.

En caso de verificarse el incumplimiento de uno de los requisitos con ocasión de los procesos de fiscalización de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP, ésta deberá adelantar el proceso de cobro coactivo en contra de aquellos beneficiarios que reciban uno o más aportes estatales de forma improcedente, para lo cual, se aplicará el procedimiento y sanciones establecidos en el Estatuto Tributario para las devoluciones improcedentes.

Parágrafo 4: La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP podrá determinar la información a solicitar a los potenciales beneficiarios a través de un formulario estandarizado que reúna los documentos aquí establecidos o que sea adicional a los mismos, el cual, deberá ser diligenciado por los potenciales beneficiarios al momento de su postulación. Dicho formulario será puesto a disposición de los potenciales beneficiarios a través de las entidades financieras y cooperativas de ahorro y crédito.

Las entidades financieras encargadas de la dispersión de recursos deberán conservar y custodiar la información por un término de cuatro (4) años contados a partir de la fecha de la finalización del programa, para efectos de las labores de fiscalización que adelanten las entidades competentes.

Parágrafo 5: La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP establecerá la forma a través de la cual se dará el intercambio de información con las entidades financieras, sin que sea necesario la recepción de los formularios físicos o digitales.

14 DIC 2023
4:07pm

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

36

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones",* el cual quedará así.

- **ARTÍCULO NUEVO. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo: ENVÍO DE INFORMACIÓN NECESARIA PARA LA VALIDACIÓN DE REQUISITOS DE ACCESO AL BENEFICIO CREA EMPLEO.** Para efectos de validar el cumplimiento de requisitos de los postulantes al beneficio CREA EMPLEO, las siguientes entidades deberán enviar la información correspondiente a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP:

1. El Ministerio de Salud y Protección Social deberá enviar la base de datos de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes - PILA, la base de datos del Registro Único de Afiliados - RUAF, y, el listado de operaciones de horario extendido correspondiente al último día de postulación de cada ciclo.
2. La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales deberá enviar el listado de los patrimonios autónomos declarantes de renta y complementarios.
3. La Registraduría Nacional del Estado Civil respecto de la información sobre edad y sexo, relativa a los trabajadores (dependientes y asociados) vinculados al programa.
4. Las Cámaras de Comercio, deberán enviar el listado de las Cooperativas que se encuentren registradas.

Parágrafo: En todos los casos, el envío de la información deberá realizarse por la entidad que sea requerida a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones

Parafiscales de la Protección Social - UGPP para el efecto en cada uno de los ciclos del beneficio con los cortes y en las fechas definidas en el marco de la regulación del beneficio y conforme con el procedimiento establecido por la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social – UGPP.

14 DIC 2023
4:07pm

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

GERARDO YEPES CARO
REPRESENTANTE A LA CAMARA
DEPARTAMENTO DEL TOLIMA 2022-2026

Partido Conservador

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Alexander Quevedo
Representante a la Cámara por el Guaviare
"EL PROFE"

35

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

14 DIC 2023
9:27am

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

- **ARTÍCULO NUEVO. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:**

MANUAL OPERATIVO DEL CREA EMPLEO. En los seis (6) meses siguientes a la expedición de la presente ley, el Ministerio del Trabajo a través de un Manual Operativo con carácter vinculante, establecerá el calendario y el detalle operativo del mecanismo de transferencia y la certificación, restitución y devolución de los recursos o subsanación de errores operativos cuando haya lugar a ello.

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

34

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

- **ARTÍCULO NUEVO. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:**

CUANTÍA DEL APORTE ESTATAL DEL CREA EMPLEO. La cuantía del beneficio del CREA será del 15% de un salario mínimo legal mensual vigente al mes por cada nuevo empleo que genere la compañía, según lo establecido en la presente ley.

Parágrafo 1: Para el cálculo del aporte, cada empleado sólo podrá ser contabilizado una vez. En los casos en que exista multiplicidad de empleadores de un mismo trabajador, se otorgará el aporte al primero que, producto de la respectiva postulación, verifique la UGPP.

Parágrafo 2: El beneficio no podrá otorgarse de manera simultánea con otros aportes o subsidios de nivel nacional no tributarios, que se hubiesen creado con el objeto de incentivar la contratación formal de la población.

Parágrafo 3: En el evento en que el cálculo del beneficio al que hace referencia este artículo arroje como resultado números no enteros, estos se aproximarán a la unidad monetaria inferior (pesos colombianos) más cercana.

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

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

14 DIC 2023
9:08 am

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

Partido Conservador

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Alexander Quevedo
Representante a la Cámara por el Guaviare
"EL PROFE"

33

14 DIC 2023
4:08m

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

- **ARTÍCULO NUEVO. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo**:

DEFINICIÓN DE NUEVOS EMPLEOS PARA EL CREA. Para efectos de contabilizar los nuevos empleos sobre los cuales se calculará el pago del beneficio, se tendrá en cuenta el número de ~~los~~ trabajadores sobre los cuales la empresa haya cotizado en la **Planilla Integrada de Liquidación de Aportes -PILA** el mes anterior a la solicitud del beneficio

Parágrafo. No se aplicará el beneficio para empleados sobre los cuales se aplique suspensión temporal del contrato de trabajo o de licencia no remunerada en un número mayor a 15 días, en el mes frente al cual se solicita el CREA EMPLEO.

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

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

Partido Conservador

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Alexander Quevedo
Representante a la Cámara por el Guaviare
"EL PROFE"

32

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

14 DIC 2023

9:00

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones",* el cual quedará así.

- **ARTÍCULO NUEVO. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:**

DEFINICIÓN DE EMPLEADOS PARA EL CREA EMPLEO. Se entenderán por empleados los trabajadores dependientes por los cuales el empleador haya cotizado el mes completo al Sistema General de Seguridad Social en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes - PILA, con un ingreso base de cotización de al menos uno y no superior a tres salarios mínimos legales mensuales vigentes – SMLMV y que estén afiliados como empleados del postulante en el Registro Único de Afiliación RUAF y realicen aportes en todos los subsistemas que le correspondan.

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

Partido Conservador

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

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Alexander Quevedo
Representante a la Cámara por el Guaviare
"EL PROFE"

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

31

14 DIC 2023

9:

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

- ARTÍCULO NUEVO. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo: EMPRESAS BENEFICIARIAS DEL CREA EMPLEO. El beneficio será aplicable a empresas que, sumado a los requisitos establecidos en la presente ley, cumplan con los siguientes supuestos:

1. Empresas con hasta cincuenta (50) empleados registrados en la planilla integral de liquidación de aportes – PILA- al momento de la postulación.
2. Para empresas con mayor número de empleados, únicamente podrán aplicar a este, en el evento en que el crecimiento de sus ventas, comparando los dos últimos años calendarios anteriores al mes de postulación, haya sido inferior o igual al IPC.

Parágrafo. En todo caso, únicamente podrán aplicar a este beneficio, las empresas que hubieren sido constituidas antes del primero (1º) de enero del año en el cual vayan a realizar la postulación.

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

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

Partido Conservador

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Alexander Quevedo
Representante a la Cámara por el Guaviare
"EL PROFE"

30

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

14 DIC 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

- **ARTÍCULO NUEVO. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:**
BENEFICIO PARA LA CREACIÓN DE NUEVOS EMPLEOS -CREA EMPLEO-. Se establece un beneficio para los empleadores que contraten nuevos puestos de trabajo, denominado CREA EMPLEO, con este beneficio se pretende promover la creación de nuevos empleos, en los términos a que hace referencia esta ley y mientras la tasa de desempleo certificada por el DANE sea superior al 5%.

Este beneficio se financiará con cargo a los recursos del Presupuesto General de la Nación en la sección presupuestal del Ministerio del Trabajo.

Parágrafo 1. Este beneficio será reconocido por un máximo de 12 meses por cada nuevo empleo creado, considerando solo los empleados que devenguen hasta tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en todo caso solo se efectuará un pago mensual.

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

24

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un **ARTÍCULO NUEVO** a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

- **ARTÍCULO NUEVO:** Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo,

Ruta de Empleabilidad. El Ministerio de Trabajo, a través del Servicio Público de Empleo, creará una ruta de empleabilidad específica para aquellas personas que se gradúen de los programas educativos establecidos por el Ministerio de Educación en el marco del programa de formación permanente, Esta ruta se diseñará con el apoyo de los representantes de los empleadores y trabajadores, a partir del sistema de información creado para este fin.

Parágrafo: La ruta de la empleabilidad tendrá dentro de sus objetivos establecer especial atención sobre las problemáticas en materia de empleabilidad en las Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras, poblaciones ROOM y comunidades Indígenas.

Parágrafo: METAS DE RESULTADO Y EVALUACIÓN DE LA RED DE PRESTADORES DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO. En un lapso de seis (6) meses, después de la promulgación de la presente ley, el Ministerio de Trabajo creará un sistema de metas y resultados en cuanto a enganche laboral, reducción del tiempo de búsqueda de empleo, articulación entre prestadores del SPE y entre diferentes entidades del SPE, políticas de empleo regionales y políticas de empleo enfocadas en población vulnerable, con el fin de mejorar las gestiones de dichas entidades en términos de empleabilidad, pertinencia y cobertura.

La asignación de recursos que financian la operación a la Agencia Pública de Empleo del Sena (APE SENA) y a las agencias de las Cajas de Compensación Familiar se hará tomando en cuenta los resultados antes señalados, teniendo en cuenta el enfoque diferencial respectivo.

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

4 DIC 2023
4:10am

20

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

- **ARTÍCULO NUEVO.** Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

SANCIONES. El control y seguimiento del uso adecuado del subsidio de desempleo por parte del trabajador desocupado, así como la falta a la veracidad por parte del empleador, estará a cargo de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), pudiendo sancionar por incumplimientos de la ley al trabajador desocupado y al empleador que colabore en la utilización indebida del auxilio. Para lo cual deberá adecuar su operación.

Adicionalmente, el Ministerio del Trabajo tendrá competencia para inspeccionar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en este capítulo, pudiendo sancionar por incumplimientos de la ley al trabajador desocupado y al empleador que colabore en la utilización indebida del auxilio.

El trabajador que sea descubierto incurriendo en fraude, simulación, inexactitud u otra conducta reprochable para ser beneficiario del presente subsidio desempleo, no podrá acceder nuevamente a este en ningún momento y, además, deberá reponer los recursos entregados, junto con los intereses y sanciones respectivas.

Por el incumplimiento de las reglas contenidas en este capítulo, el empleador y trabajador beneficiario serán sancionados con multas cuyos montos se graduarán según su gravedad, en una suma fijada entre 1 (uno) a 50 (cincuenta) Salarios Mínimos Legales Mensuales

Vigentes, al momento de acaecer dicho incumplimiento. En caso de reincidencia, se duplicará la escala anterior.

Se entiende por reincidencia la comisión de una nueva infracción antes de transcurridos cinco años de la aplicación de una sanción. Las sanciones anteriormente descritas se aplicarán sin perjuicio de las sanciones penales que puedan corresponder.

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

14 DIC 2023
9:10am

27

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

- **ARTÍCULO NUEVO. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo.**

CESE DEL SUBSIDIO. Cesará el derecho a percibir el subsidio por desempleo:

a) Cuando el empleado se reintegre a cualquier actividad remunerada o reciba cualquier ingreso.
b) Cuando rechazare sin causa legítima un empleo conveniente. Se entiende que son causas legítimas para el rechazo de un empleo conveniente, entre otras: a. que el empleo no esté de acuerdo con las aptitudes físicas, intelectuales o profesionales del desocupado; b. cuando la ocupación ofrecida, pueda significar un desmejoramiento en el nivel profesional, técnico o en el oficio que había sido alcanzado y desarrollado por el desocupado; c. cuando la remuneración ofrecida por el empleo ofertado, sea manifiestamente inferior a la que devengaba el cesante en la actividad en que actuaba al momento de producirse la desocupación. El trabajador tendrá la carga de la prueba en acreditar la causa legítima y la Caja de Compensación Familiar o la autoridad que para el efecto designe el Gobierno Nacional resolverá tomando en consideración los antecedentes de aquél y la índole de las dificultades, impedimentos o carencias esgrimidas para desestimar la ocupación ofrecida. Contra esta decisión solo procederá el recurso de reposición, que deberá interponerse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión al empleado.
c) Cuando se encuentre percibiendo el subsidio por desempleo y, cumpla con los requisitos establecidos en la legislación nacional para el reconocimiento de la pensión de vejez,

invalidez, de sobrevivientes, asignaciones de retiro legales o convencionales, independientemente de que las solicitare o no.

d) Cuando, en las causales de causación del beneficio, transcurrida la mitad de los períodos resultantes de la aplicación del inciso primero del artículo 42 de la presente ley, el trabajador no asistiere, en forma injustificada, a los cursos de capacitación o de reconversión laboral que se implementen conforme a lo que establezca la reglamentación que expida el gobierno nacional.

Parágrafo. En caso de recibir ingresos inferiores al monto de la prestación, se abonará la diferencia como subsidio de desempleo al trabajador beneficiario.

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

14 DIC 2023
9:11am

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

Partido Conservador

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Alexander Quevedo
Representante a la Cámara por el Guaviare
"EL PROFE"

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

- **ARTÍCULO NUEVO. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:**

FACULTADES DE COMPROBACIÓN. La Caja de Compensación Familiar podrá disponer la realización de toda clase de investigaciones y controles tendientes a constatar o verificar los hechos declarados por los empleadores o los solicitantes, u otros que tengan relación con el otorgamiento de las prestaciones contenidas en la presente ley.

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

Parágrafo 2: Con el objetivo de mitigar las obligaciones de cuidado como barrera para el acceso a la capacitación y formación para el trabajo, dentro del Presupuesto General de la

Nación se deberá dejar una asignación al Ministerio de Hacienda y Crédito Público destinada a la expansión de los servicios de cuidado en el país.

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

DIC 2023
4:12pm

25

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones",* el cual quedará así.

- **ARTÍCULO NUEVO. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:**

ARTÍCULO 42. OFERENTES. Podrán ser oferentes del servicio de capacitación para la inserción laboral, el Servicio Nacional de Aprendizaje, las instituciones de formación para el trabajo y el desarrollo humano, las unidades vocacionales de aprendizaje en empresas y las Cajas de Compensación Familiar. Los oferentes deberán contar con certificación de calidad para sus procesos de formación en el marco del Sistema de Calidad de la Formación para el Trabajo.

Las Cajas de Compensación Familiar deberán publicar y socializar con las personas inscritas en el subsidio de desempleo y Mecanismos de Protección al Cesante, los cursos y convocatorias que se encuentren disponibles por parte de los oferentes, trimestralmente o cada vez que los oferentes abran inscripciones, con el fin de garantizar el acceso del trabajador a la ruta de empleabilidad con mayor eficiencia.

Parágrafo 1: Las unidades vocacionales de aprendizaje en Empresas son el mecanismo dentro de las empresas que busca desarrollar capacidades para el desempeño laboral en la organización mediante procesos internos de formación.

24

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

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

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones de los solicitantes del subsidio por desempleo o de los desocupados que se encuentran gozando de dicho beneficio, entre otras:

a. Procurarse un nuevo empleo dentro del plazo más breve posible;

b. Comunicar a la Caja de Compensación Familiar, el Fosfec o la entidad que designe el Gobierno Nacional, el ingreso a cualquier actividad remunerada, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a que ello acaezca;

c. Suministrar toda información o medio de prueba que le solicite la Caja de Compensación Familiar, el Fosfec o la entidad que designe el Gobierno Nacional;

d. Concurrir en las oportunidades que lo cite la Caja de Compensación Familiar, el Fosfec o la entidad que designe el Gobierno Nacional;

e. Comunicar todo cambio de domicilio;

f. Declarar bajo juramento todos y cada uno de los ingresos que perciba, cualquiera sea el concepto.

g. Asistir a los cursos de capacitación o de reconversión laboral que se implementen en el marco de la regulación de este subsidio.

Parágrafo. El incumplimiento de las obligaciones dispuestas en el presente artículo podrá dar lugar a la pérdida del subsidio por desempleo."

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

14 DIC 2023
4:12pm

Parágrafo 2. Sin perjuicio de las multas que puedan aplicarse, las sumas que la Caja de Compensación abonare por concepto de subsidio de desempleo, que se sustente en información inexacta del empleador, podrán ser repetidas contra este."

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

23

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

14 DIC 2023
9:12am

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

- **ARTÍCULO NUEVO. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:**

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. Son obligaciones del empleador:

a) Llenar los formularios entregados por la Caja de Compensación Familiar, el Fosfec o la entidad que designe el gobierno nacional, con la información requerida por los mismos, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la ocurrencia de la causal que da lugar al subsidio.

b) Exhibir toda la documentación tendiente a controlar o comprobar los hechos informados en cumplimiento de los preceptos legales contenidos en la regulación de este subsidio.

c) Comunicar la contratación de trabajadores a la actividad remunerada en la empresa, dentro de los cinco días hábiles siguientes a que ello acaezca;

Parágrafo 1. Las obligaciones previstas en los literales b) y c) deberán cumplirse dentro del plazo que fije la Caja de Compensación Familiar, el Fosfec o la entidad que designe el gobierno nacional para el efecto.

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

Partido Conservador

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Alexander Quevedo
Representante a la Cámara por el Guaviare
"EL PROFE"

72

14 DIC 2023
9:13am

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO DE NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

- **ARTÍCULO NUEVO. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo**:

PLAZO PARA REALIZAR LA SOLICITUD. El beneficiario de este subsidio deberá solicitar la prestación por desempleo ante la respectiva Caja de Compensación dentro de los treinta (30) días calendario posteriores a la ocurrencia de la causal, que da lugar al subsidio.

Para realizar dicha solicitud, deberán presentarse los siguientes documentos ante la respectiva Caja de Compensación:

1. Formulario de solicitud de subsidio de desempleo.
2. Copia de la Cédula de Ciudadanía.
3. Carta de terminación del contrato de trabajo.

Parágrafo. La falta de presentación de la solicitud en el plazo conllevará la pérdida del beneficio por el o los meses del año transcurridos en forma completa."

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

21

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

- **ARTÍCULO NUEVO. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo.**

EXCLUSIONES. No tendrán derecho al subsidio por desempleo:

a) Quienes se encuentren recibiendo ingresos por mesadas pensionales o asignaciones de retiro por parte del Sistema General de Seguridad Social y/o por convención colectiva del trabajo y/o del régimen especial o exceptuado, se encuentren en nómina de pensionados o hayan cumplido los requisitos mínimos para pensionarse en cualesquiera regímenes.

b) Los despedidos con justa causa, a excepción del previsto en el numeral 15, literal A, del artículo 62 del presente código.

c) Aquellos trabajadores que presentaron renuncia a su contrato de trabajo.

d) Los socios y/o accionistas de empresa, que reciban ingresos por utilidades o por cualquier otro concepto de la sociedad.

e) Los que perciben otros ingresos provenientes de actividades remuneradas al servicio de terceros o por cuenta propia o como rentista de capital, y en general, quien reciba ingresos provenientes de cualquier fuente.

Parágrafo. En caso de recibir ingresos inferiores al monto de la prestación, se abonará la diferencia como subsidio de desempleo al trabajador beneficiario.

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

14 DIC 2023
9:13am

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

Partido Conservador

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Alexander Quevedo
Representante a la Cámara por el Guaviare
"EL PROFE"

14 DIC 2023
4:13 pm

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

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

REQUISITOS. Para tener derecho al subsidio por desempleo los empleados **deberán** reunir los siguientes requisitos:

1. Estar cesante de conformidad con alguna causal prevista en el artículo anterior
2. Haber cotizado al Sistema de Seguridad Social, por los menos, un total de trescientos sesenta (360) días, continuos o discontinuos, durante los tres (3) últimos años anteriores al despido.
3. Registrarse y cumplir todas las obligaciones impuestas por el Servicio Público de Empleo.

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

19

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

- **ARTÍCULO NUEVO. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:**

MONTO DEL SUBSIDIO. El monto del subsidio para los trabajadores beneficiarios del presente subsidio equivaldrá a los porcentajes que se indican a continuación, los cuales se aplicarán sobre el promedio del Ingreso Base de Cotización de aportes al Sistema General de Seguridad Social liquidado a favor del trabajador beneficiario en los últimos seis (6) períodos de cotización anteriores a ocurrida la causal, así:

a) Por el primer mes de devengo subsidio, un treinta y tres por ciento (33%) sobre el promedio antes descrito.

b) Por el segundo mes de devengo del subsidio, el veintiocho punto cinco por ciento (28,5%) sobre el promedio antes descrito.

c) Por el tercer mes de devengo del subsidio, el veinticinco por ciento (25%) sobre el promedio antes descrito.

d) Por el cuarto mes de devengo del subsidio, el veintidós punto cinco por ciento (22,5%) sobre el promedio antes descrito.

e) Por el quinto mes de devengo del subsidio, el veintiuno por ciento (21%) sobre el promedio antes descrito.

f) Por el sexto mes de devengo del subsidio, el veinte por ciento (20%) del promedio antes descrito.

Parágrafo. En todo caso, el monto del subsidio no podrá ser inferior a un cuarto (1/4) de Salario Mínimo Legal Mensual Vigente ni podrá exceder de la suma de un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente.

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

14 DIC 2023
4:44

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

Partido Conservador

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Alexander Quevedo
Representante a la Cámara por el Guaviare
"EL PROFE"

18
14 DIC 2023
9:14m

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

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

TÉRMINO DEL SUBSIDIO. El subsidio por desempleo se otorgará por un plazo máximo de seis (6) meses, calculados de acuerdo con los montos establecidos en el artículo siguiente de la presente ley.

Los beneficiarios que hayan agotado, de modo continuo o discontinuo, el término máximo de duración del subsidio de desempleo, podrán comenzar a recibirla de nuevo cuando hayan transcurrido al menos treinta y seis (36) meses, desde que percibieron la última prestación mensual y, siempre que reúnan las restantes condiciones requeridas para el reconocimiento de tal derecho."

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

17

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

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

OBJETO DEL SUBSIDIO DE DESEMPLEO. El Estado reconocerá un subsidio de desempleo que reemplaza en todas sus partes la transferencia económica que el artículo 4° de la ley 2225 de 2022, a aquellos trabajadores beneficiarios del mismo, que se encuentren cesantes, por alguna de las siguientes causales:

1. Despido sin justa causa
2. Por expiración del plazo fijo pactado del contrato de trabajo
3. Por terminación de la obra o labor para la cual fueron contratados, en los términos y según las reglas, que se indican en la presente ley
4. Trabajadores cuyo contrato haya finalizado con la justa causa prevista en el numeral 15, literal A, artículo 62 del presente código.

Esta prestación es compatible con los beneficios de pago de la cotización al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones, así como al subsidio familiar establecidos en el Mecanismo de Protección al Cesante y estará a cargo del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC) y administrada por las Cajas de Compensación.

En todo caso, si el trabajador realizó ahorros voluntarios de sus cesantías para el Mecanismo de Protección al Cesante, igualmente podrá recibir este incentivo monetario, de manera

concurrente al subsidio de desempleo, de acuerdo con la reglamentación definida para tales efectos en Decreto 134 de 2014 o cualquier norma que la reemplace, adicione o modifique.

Parágrafo. Cualquier remisión que hagan las normas en relación con la prestación económica definida en el artículo 4° de la ley 2225 de 2022, se entenderá que trata del presente subsidio de desempleo.

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

14 DIC 2023
4:14pm

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

Partido Conservador

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Alexander Quevedo
Representante a la Cámara por el Guaviare
"EL PROFE"

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

17 DIC 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

- **ARTÍCULO NUEVO. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:**

SUBSIDIO POR DESEMPLEO. La prestación por desempleo consistirá en un subsidio en dinero mensual o por fracción de mes, durante un tiempo de seis (6) meses siguientes según el número de días en que los beneficiarios de este subsidio duren desempleados y califiquen al subsidio, según los requisitos y demás condiciones que se establezcan en esta ley.

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

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

Partido Conservador

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Alexander Quevedo
Representante a la Cámara por el Guaviare
"EL PROFE"

14 DIC 2023

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

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

DEL VALOR DEL APORTE A LA UTE. Para efectos del valor que deberá ser aportado a la UTE, se deberán tener en cuenta los siguientes porcentajes:

1 Para los contratos de trabajo o relaciones reglamentarias, se aplicarán los mismos porcentajes establecidos para el aporte al sistema de seguridad social que se realiza a favor de trabajadores con contrato de trabajo que devengan más de un (1) SMMLV, pero, el Ingreso Base de Cotización, será equivalente a la suma de los ingresos generados durante el mes por el tiempo dedicado a dicha actividad, aún si resultan inferiores a un SMMLV.

2 Para el caso de los aportes que realicen contratistas o trabajadores independientes a la UTE, se tomará como IBC el equivalente al total de sus ingresos, sin perjuicio de que estos sean inferiores al equivalente a un (1) salario mínimo.

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

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

Partido Conservador

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Alexander Quevedo
Representante a la Cámara por el Guaviare
"EL PROFE"

14

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

14 DIC 2023
9:16am

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones",* el cual quedará así.

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

DEL COMPONENTE DE RIESGOS LABORALES. El contratista o empleado estará cubierto en los riesgos propios de la ejecución de su labor. El Ministerio de Trabajo y la Superintendencia Financiera reglamentarán previo estudio técnico que garantice la sostenibilidad del sistema de riesgos laborales los mecanismos de protección en función de la tarifa, los riesgos y las coberturas.

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

- **ARTÍCULO NUEVO.** Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

DEL COMPONENTE DE PENSIÓN DE VEJEZ. Los aportes realizados a través de las UTE que correspondan al subsistema de pensiones le permitirán al aportante contar con un ahorro que, eventualmente, le permita el acceso a una pensión de vejez, invalidez o sobrevivencia, de conformidad con lo establecido por el sistema pensional.

Parágrafo 1: Los aportes a pensión a través de las UTE serán realizados de manera obligatoria en Colpensiones.

Parágrafo 2: Los contratantes estarán obligados a velar por la afiliación al sistema de seguridad social y porque se haga el pago efectivo de las cotizaciones a favor del trabajador independiente.

Parágrafo 3: Los contratantes realizarán los aportes a pensión a favor de los trabajadores dependientes o independientes en las cuentas que Colpensiones autoricen para tal fin, para lo cual se deberá facilitar al contratante dicho pago en una cuenta de Colpensiones en la que solo se requiera el nombre completo y cédula de trabajador dependiente o independiente, según el caso.

Parágrafo 4: Para efectos de los aportes a pensión, el contratante podrá hacer los respectivos descuentos legales al trabajador dependiente e independiente, sin requerir autorización alguna.

Parágrafo 5: El contratante está obligado a entregar la constancia de los respectivos aportes realizados al trabajador dependiente o independiente.

Parágrafo 6: Dentro de los treinta (30) días siguientes a la promulgación de la presente ley, Colpensiones deberá reglamentar internamente todo lo relacionado a este tipo de afiliaciones y cotizaciones, dando la mayor facilidad para dichos pagos a los contratantes.

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

14 DIC 2023

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

Partido Conservador

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Alexander Quevedo
Representante a la Cámara por el Guaviare
"EL PROFE"

12

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

- **ARTÍCULO NUEVO. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:**

DEL COMPONENTE DE SALUD. El derecho a la salud es un derecho fundamental, por lo anterior, todos los riesgos de salud que no se deriven de accidentes de trabajo o enfermedades laborales, estarán cubiertos por el sistema general de salud. El trabajador dependiente e independiente no perderá su calidad de beneficiario del régimen subsidiado por las cotizaciones efectuadas a través de las UTE."

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

14 DIC 2023
9:17am

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un <u>ARTÍCULO NUEVO</u> a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

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

UNIDAD DE TRABAJO ESPECIAL. Créese la unidad de trabajo especial (UTE), como un mecanismo de aportes al sistema de seguridad social, destinado a cubrir los riesgos de vejez a través del sistema general de pensiones, los riesgos de salud que se derivan de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, para ser aprovechada únicamente por los trabajadores, contry trabajadores independientes, que generen ingresos salariales inferiores a un (1) SMMLV, porque no trabajan durante todo el mes con la intensidad de dedicación que se contempla para dicha remuneración.

Parágrafo 1: Ningún trabajador vinculado a través de contrato de trabajo o relación de carácter reglamentario podrá ser desmejorado en las condiciones de remuneración o aportes que ostente al momento de entrada en vigencia de la presente ley.

Parágrafo 2: Para el caso de trabajadores que cuenten con contrato de trabajo, los aportes correspondientes a la UTE serán realizados de manera directa por el empleador. Igualmente será la contratante del independiente en los casos que los ingresos del independiente sean inferiores al mínimo y no acredite este último estar afiliado a la seguridad social, cotizando por valor igual o superior al salario mínimo mensual legal vigente.

Parágrafo 3: El Gobierno Nacional reglamentará el sistema de recaudo de aportes al sistema de seguridad social, de forma tal que éste permita realizar cotizaciones correspondientes a la

Unidad de Trabajo Especial – UTE, realizando aportes por períodos inferiores a un mes y/o inferiores a un (1) SMMLV.

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

DIC 2023
9:18am

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

Partido Conservador

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Alexander Quevedo
Representante a la Cámara por el Guaviare
"EL PROFE"

10

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

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

VIRTUALIDAD Y MEDIOS ELECTRÓNICOS. Las entidades financieras involucradas, la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, UGPP y en general todos los actores que participen en este incentivo deberán facilitar canales virtuales y, en la medida de lo posible, fomentarán el uso de los medios electrónicos para el cumplimiento de los requisitos y procesos de que trata esta ley y los actos administrativos que lo reglamenten.

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

14 DIC 2023
4:18pm

9

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

- **ARTÍCULO NUEVO. Adiciónese el presente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:**

INEMBARGABILIDAD E INMODIFICABILIDAD DE LA DESTINACIÓN DE LOS RECURSOS. Los recursos correspondientes al incentivo serán inembargables y deberán destinarse, única y exclusivamente, al pago del apoyo de sostenimiento del aprendiz. En este sentido, los mismos no podrán abonarse a ningún tipo de obligación del beneficiario con la entidad financiera a través de la cual se disperse el aporte.

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

14 DIC 2023
9:14 am

8

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese el ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

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

RETENCIÓN EN LA FUENTE. En la medida en que el incentivo está condicionado al pago del apoyo a la cuota de sostenimiento del aprendiz, no están sujetos a retención en la fuente los pagos o abonos en cuenta que hayan realizado o realicen las entidades financieras a los beneficiarios del presente incentivo, por concepto del aporte estatal de que trata esta ley. Lo anterior, sin perjuicio del impuesto sobre la renta a cargo de los beneficiarios del presente incentivo derivado de dicho aporte estatal.

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

14 DIC 2023

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones",* el cual quedará así.

- **ARTÍCULO NUEVO. Adiciónese el presente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:**

OBLIGACIÓN DE RESTITUCIÓN DEL INCENTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES – ICAP. Sin perjuicio de la responsabilidad a que haya lugar, el aporte estatal de que trata esta Ley deberá ser restituido al Estado por parte del beneficiario cuando:

1. El mismo no haya sido utilizado para el pago de los apoyos de sostenimiento de los aprendices.

2. Habiendo recibido el aporte, se evidencie que, al momento de la postulación, no cumplía con los requisitos establecidos en la presente Ley.

3. Se compruebe que existió falsedad en los documentos presentados para acreditar los requisitos establecidos para la asignación del aporte estatal de los incentivos. Para estos efectos, bastará comunicación de la entidad originaria de dichos documentos contradiciendo el contenido de los mismos.

4. El beneficiario manifieste que el aporte recibido fue superior al efectivamente utilizado para el pago del apoyo de sostenimiento del aprendiz del respectivo mes. Únicamente en el caso propuesto en este numeral, la restitución del aporte corresponderá a la diferencia entre lo recibido y lo efectivamente desembolsado para el cumplimiento del

objeto de este incentivo. La entidad financiera, a través de la cual se realizó el reintegro de este aporte, deberá certificar la restitución de dichos recursos.

5. Se compruebe que el contrato de aprendizaje terminó antes de cumplirse su primer año de vigencia por el incumplimiento de las obligaciones que le asisten al beneficiario o por acoso laboral.

Parágrafo: El Ministerio de Hacienda y Crédito Público establecerá, a través de resolución, el proceso de restitución del aporte estatal del Incentivo para la Contratación de Aprendices – ICAP. Para el efecto, el Gobierno nacional podrá suscribir convenios y modificar los vigentes con la red bancaria y otros operadores para garantizar dicha restitución.

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

14 DIC 2023
9:20am

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

6

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

- **ARTÍCULO NUEVO. Adiciónese el presente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:**

SUSCRIPCIÓN DE CONTRATOS. El Ministerio de Hacienda y Crédito Público podrá suscribir convenios y modificar los vigentes con la red bancaria y otros operadores para garantizar el pago y dispersión de los aportes de que trata la presente ley.

14 DIC 2023
9:21am

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

GERARDO YEPES CARO
REPRESENTANTE A LA CAMARA
DEPARTAMENTO DEL TOLIMA 2022-2026

Partido Conservador

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Alexander Quevedo
Representante a la Cámara por el Guaviare
"EL PROFE"

5

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

- **ARTÍCULO NUEVO. Adiciónese el presente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:**

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

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

14 DIC 2023
4:22pm

9

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTICULO NUEVO ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

- **ARTICULO NUEVO. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:**

PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN PARA LA OBTENCIÓN DEL INCENTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES – ICAP. Las personas jurídicas, personas naturales, consorcios, uniones temporales y patrimonios autónomos que cumplan con los requisitos del artículo 23 deberán presentar, ante la entidad financiera en la que tengan un producto de depósito, los siguientes documentos:

1. Solicitud firmada por el representante legal, por la persona natural empleadora o por el representante legal de la fiduciaria que actúa como vocera o administradora del patrimonio autónomo, en la cual se manifiesta la intención de ser beneficiario del incentivo.
2. Certificación, firmada por el representante legal y el revisor fiscal, o por contador público en los casos en los que la empresa no esté obligada a tener revisor fiscal, en la que se certifique que los recursos solicitados y efectivamente recibidos serán, única y exclusivamente, destinados al pago de la cuota de sostenimiento del aprendiz.
3. Nómina de trabajadores de la persona natural o jurídica en la cual se describa el número de trabajadores, tipo de contrato de trabajo en cuanto a su duración y además se adjunte la PILA del mes inmediatamente anterior pagada.

Las entidades financieras deberán recibir los documentos de que trata este artículo, verificando que los mismos se encuentran completos y comprobando la identidad y calidad de quien realiza la postulación al incentivo.

Las entidades financieras que reciban los documentos de postulación al incentivo deberán informar a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP de la recepción de estos. La UGPP deberá llevar un registro consolidado de los beneficiarios y el número de aprendices a través del presente incentivo y verificará que el beneficiario no se ha postulado para el mismo aporte mensual ante otras entidades bancarias ni para el mismo aprendiz.

Parágrafo 1: El acto de postularse implica la aceptación por parte del beneficiario, de las condiciones bajo las cuales se otorga el aporte estatal Incentivo para la Contratación de Aprendices – ICAP. La simple postulación no implica el derecho a recibir el aporte estatal del ICAP.

Parágrafo 2: El Ministerio de Hacienda y Crédito Público establecerá el proceso y las condiciones a las que deberán sujetarse las entidades financieras involucradas, la UGPP y en general todos los actores que participen en este incentivo. Esto incluye, entre otros, los períodos y plazos máximos para el cumplimiento de los requisitos y el pago de los aportes, en los términos de la presente Ley. Así mismo, la Superintendencia Financiera de Colombia y la Superintendencia de Economía Solidaria supervisarán que las entidades financieras y de economía solidaria cumplan con lo establecido en la presente Ley y los actos administrativos que lo reglamenten. Para el efecto, podrá utilizar las facultades previstas en el Estatuto Orgánico del Sistema Financiero.

Parágrafo 3: Aquellas personas que reciban uno o más aportes estatales de los que trata la presente ley, sin el cumplimiento de los requisitos establecidos para tal fin y no lo informen a la autoridad competente, o las reciban de forma fraudulenta, o los destinen a fines diferentes a los aquí establecidos, incurrirán en las responsabilidades disciplinarias, fiscales y penales a las que hubiere lugar. Para los efectos de la responsabilidad penal, en todo caso, se entenderá que los documentos presentados para la postulación al incentivo, así como los recursos del aporte estatal que reciban los beneficiarios, son de naturaleza pública.

En caso de verificarse el incumplimiento de uno de los requisitos con ocasión de los procesos de fiscalización de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, UGPP, ésta deberá adelantar el proceso de cobro coactivo en contra de aquellos beneficiarios que reciban uno o más aportes estatales de forma

improcedente. Para lo cual se aplicará el procedimiento y sanciones establecido en el Estatuto Tributario para las devoluciones improcedentes.

Parágrafo 4: La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP podrá determinar un formulario estandarizado que

reúna los documentos aquí establecidos o que sea adicional a los mismos, el cual deberá ser diligenciado por los potenciales beneficiarios al momento de su postulación.

Parágrafo 5: La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, UGPP verificará el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Parágrafo 3° del presente artículo.

Parágrafo 6: La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, UGPP establecerá la forma a través de la cual se dará el intercambio de información con las entidades financieras.

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

14 DIC 2023
9:23 am

Partido Conservador

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

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Alexander Quevedo
Representante a la Cámara por el Guaviare
"EL PROFE"

14 DIC 2023
B:56am

Bogotá DC, 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTICULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medic 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 NUEVO. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:**

CREACIÓN DEL INCENTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES -ICAP. Créese el Incentivo para la Contratación de Aprendices – ICAP, con el objetivo de apoyar la contratación de personas en formación a través de un contrato de aprendizaje.

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

Parágrafo 2: El Ministerio del Trabajo en un período de doce (12) meses a partir de la entrada en vigencia de la presente ley deberá reglamentar este Incentivo, para lo cual tendrá en cuenta lo aquí previsto.

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

2

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTICULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

- **ARTÍCULO NUEVO. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:**

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

1. Se encuentren legalmente constituidas en Colombia de conformidad con las leyes de la República de Colombia.

2. Cuenten con una inscripción en el registro mercantil, para los casos que aplique.

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

a) Las entidades sin ánimo de lucro que estén obligadas a presentar declaración de renta o en su defecto declaración de ingresos y patrimonio, así como información exógena en medios magnéticos por el año gravable inmediatamente anterior al cual pretendan postularse para el beneficio; y la Sociedad Nacional de la Cruz Roja Colombiana y su sistema federado. Estas entidades deberán presentar copia del Registro Único Tributario.

b) Las personas naturales y jurídicas titulares de la licencia de funcionamiento de establecimientos educativos no oficiales de la educación formal. Para el efecto, dichos

c) establecimientos deberán contar con licencia de funcionamiento expedida por la secretaría de educación, en los términos de lo establecido en la normativa del sector educación. Para la verificación en el proceso de postulación, el Ministerio de Educación Nacional deberá enviar a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social -UGPP- el listado de establecimientos que cumplan con este requisito.

d) Los consorcios y las uniones temporales, así como las entidades públicas. En su lugar, deberán aportar copia del Registro Único Tributario.

e) Los patrimonios autónomos; en su lugar, deberán aportar su Número Único de Identificación Tributaria -NIT y ser declarantes del impuesto sobre la renta y complementarios.

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

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

No podrán ser beneficiarios del Incentivo para la Contratación de Aprendices – ICAP, las empresas industriales y comerciales del Estado, las de economía mixta del orden nacional, departamental, distrital y municipal, así como todas las demás entidades públicas que, según determine el Gobierno Nacional, estén obligadas a la vinculación de aprendices en los términos del artículo 32 de la Ley 789 de 2002.

La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social -UGPP, dentro de las labores de fiscalización que adelante durante los tres años siguientes al pago del incentivo ICAP, podrá verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en esta ley de quienes accedieron al mismo. Para efectos de verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el presente artículo, la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN- deberá remitir a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social -UGPP- la información que sea necesaria para realizar dicha validación.

Las personas naturales o jurídicas que conformen consorcios y uniones temporales no podrán postularse al incentivo con los aprendices que se hayan tenido en cuenta en la postulación de

dicho consorcio o unión temporal. De igual manera, los consorcios y uniones temporales no podrán postularse al incentivo con los aprendices que se hayan tenido en cuenta en la postulación de las personas naturales o jurídicas que conformen dichos consorcios y uniones temporales.

Para efectos de la verificación de la identidad y calidad de quienes suscriban los documentos, las Cámaras de Comercio deberán permitir a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social -UGPP- y a las entidades financieras la interoperabilidad y el acceso a los sistemas de información que contienen estos datos.

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

14 DIC 2023

3

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICION DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTICULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

- **ARTÍCULO NUEVO. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:**

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

1. Las micro y pequeñas empresas con menos de quince (15) trabajadores y que no estén obligadas a contratar aprendices en los términos de los artículos 32 y 33 de la Ley 789 de 2002, que contraten a aprendices de manera voluntaria y que sea un nuevo empleo, recibirán un incentivo mensual correspondiente al veinticinco por ciento (25%) del salario mínimo legal mensual vigente durante la fase práctica, sin que exceda doce (12) meses y hasta por un (1) aprendiz contratado recibirán el beneficio.

2. Las empresas con quince (15) o más trabajadores y que estén obligadas a contratar aprendices en los términos de los artículos 32 y 33 de la Ley 789 de 2022 que contraten a aprendices bajo la modalidad de formación dual, recibirán un incentivo mensual correspondiente al veinticinco por ciento (25%) del salario mínimo legal mensual vigente sin que exceda doce (12) meses, por cada aprendiz adicional al que obligatoriamente deben contratar y sea un nuevo empleo y hasta por dos (2) aprendices recibirán el beneficio.

Parágrafo 1: En caso de terminación del contrato de aprendizaje suscrito con la persona en formación antes de cumplirse su primer año de vigencia, el beneficiario está obligado a reportar

dicha novedad a la entidad financiera y abstenerse de recibir el pago correspondiente a la mensualidad siguiente.

Parágrafo 2: En caso de que el contrato de aprendizaje se haya terminado antes de cumplirse su primer año de vigencia por el incumplimiento de las obligaciones que le asisten al beneficiario o por acoso laboral, este estará obligado a restituir el valor total del incentivo recibido. Adicionalmente, en este caso el beneficiario será suspendido por doce (12) meses de poder optar por el Incentivo, sin que ello signifique que durante este tiempo no deba cumplir con la obligación de contratar aprendices en los términos del artículo 32 de la Ley 789 de 2002.

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

14 DIC 2023

Partido Conservador

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

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Alexander Quevedo
Representante a la Cámara por el Guaviare
"EL PROFE"

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

14 DIC 2023
4:05pm

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones",* el cual quedará así.

- **ARTÍCULO NUEVO. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:**

TRATAMIENTO DE INFORMACIÓN. Durante el tiempo de aplicación del beneficio crea empleo, las entidades públicas y privadas están autorizadas a recibir y suministrar los datos personales en los términos previstos en la Ley 1581 de 2012 y la información financiera que sea necesaria para el cumplimiento de los fines establecidos en la presente Sección.

Las entidades receptoras de esta información deberán utilizar los datos e información solo para los 'fines aquí establecidos y estarán obligadas a adoptar las medidas necesarias para garantizar su seguridad, circulación restringida, confidencialidad y la protección del habeas data.

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

42

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVOA a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

- **ARTÍCULO NUEVO.** Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

CUANTÍA DEL CREA EMPLEO EN POBLACIONES CON MAYOR DIFICULTAD PARA SER CONTRATADOS. Cuando dentro de los empleados sobre los cuales se recibirá el aporte estatal se encuentren:

1. Personas a quienes les falten menos de tres (3) años para cumplir la edad para pensionarse o ya la tengan cumplida, pero no cuenten con las semanas mínimas requeridas para pensionarse.

2. Jóvenes menores de 28 años.

3. Mujeres.

4. Madres cabeza de hogar.

5. Personas en condición de discapacidad, la cuantía del Programa CREA corresponderá al veinticinco por ciento (25%) del salario mínimo legal mensual vigente al mes por cada nuevo empleo que genere la compañía.

Parágrafo: En los demás aspectos de este beneficio, se aplicarán las reglas contenidas en el Capítulo anterior.

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

14 DIC 2023
4:05 am

40

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

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

VIRTUALIDAD Y MEDIOS ELECTRÓNICOS. Las entidades involucradas, la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP y en general todos los actores que participen en el otorgamiento del beneficio CREA EMPLEO, deberán facilitar canales virtuales y, en la medida de lo posible, fomentarán el uso de los medios electrónicos para el cumplimiento de los requisitos y procesos de qué trata esta Sección y los actos administrativos que lo reglamenten.

14 DIC 2023
9:00am

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento de Tolima. Partido Conservador colombiano.

39

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

- **ARTÍCULO NUEVO. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:**

DESISTIMIENTO, RESTITUCIÓN, DEVOLUCIÓN Y COMPENSACIÓN DEL BENEFICIO CREA EMPLEO. En la operación del beneficio crea empleo podrán aplicarse los siguientes procedimientos, con el fin de facilitar el reintegro de recursos por parte de los actores involucrados en el flujo de estos, la compensación de recursos producto de errores de tipo operativo o facilitar el desistimiento de los postulantes al beneficio:

1. Desistimiento. El cual, consistirá en la manifestación que realiza el postulante al beneficio, ante la entidad financiera, para el retiro de su solicitud como potencial beneficiario.
2. Restitución. Que corresponde al reintegro, total o parcial, que realiza el beneficiario, como consecuencia de los siguientes hechos:
   a) Habiendo recibido el aporte, se evidencie que, al momento de la postulación, no cumplía con los requisitos.
   b) Habiendo recibido el aporte, se evidencie que, no se cumplieron las reglas establecidas para la obtención del beneficio.
   c) Se compruebe que existió falsedad en los documentos presentados para acreditar los requisitos para obtener el beneficio,
   d) Habiendo recibido el aporte desista voluntariamente del beneficio.

3. Devolución. La cual, consiste en el reintegro que realiza la entidad financiera al Ministerio del Trabajo de los recursos no desembolsados al beneficiario final.

4. Compensación. Que corresponde al ajuste de los valores que fueron certificados en exceso o en su defecto en los meses anteriores. Dicho procedimiento será efectuado por la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP como parte de la emisión de conceptos de conformidad o no conformidad de cada ciclo.

Parágrafo. El Ministerio del Trabajo, establecerá a través de resolución, el proceso de desistimiento, restitución, devolución y compensación del aporte estatal del beneficio crea empleo.

14 DIC 2023
9:06m

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

38

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

- **ARTÍCULO NUEVO. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo**:

FISCALIZACIÓN. La fiscalización de los recursos del CREA estará estando a cargo de La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social -UGPP.

14 DIC 2023
4:20pm

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

37

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

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

PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN PARA LA OBTENCIÓN DEL BENEFICIO CREA EMPLEO. Los empleadores que cumplan con los requisitos establecidos la presente ley presentarán ante la entidad financiera en la que tengan un producto de depósito, los siguientes documentos:

1. Solicitud firmada por el representante legal o el que haga sus veces, o por la persona natural empleadora, en la cual, se manifiesta la intención de ser beneficiario del beneficio crea empleo.
2. Que, al momento de la postulación, los pagos de seguridad social para se encuentran al día, para todos los empleados que el empleador tuvo a dicha fecha.
3. Copia del Registro Único Tributario - RUT del empleador, expedido dentro de los seis (6) meses previos a la postulación.

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

Parágrafo 2: El Ministerio del Trabajo establecerá el proceso y las condiciones a las que deberán sujetarse las entidades involucradas con ocasión del otorgamiento del beneficio y, en general, todos los actores que participen del mismo; esto incluye, entre otros, los periodos y plazos máximos para el cumplimiento de los requisitos y pago de aportes, así como el detalle operativo del mecanismo y demás aspectos necesarios para su implementación.

Parágrafo 3: Aquellas personas que reciban uno o más incentivos o aportes estatales, sin el cumplimiento de los requisitos establecidos para tal fin y no lo informen a la autoridad competente; o las reciban de forma fraudulenta, incurrirán en las responsabilidades disciplinarias, fiscales y penales a las que hubiere lugar. Para los efectos de la responsabilidad penal, en todo caso, se entenderá que

los documentos presentados para la postulación al beneficio crean empleo, así como los recursos del aporte estatal que reciban los beneficiarios, son de naturaleza pública.

En caso de verificarse el incumplimiento de uno de los requisitos con ocasión de los procesos de fiscalización de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP, ésta deberá adelantar el proceso de cobro coactivo en contra de aquellos beneficiarios que reciban uno o más aportes estatales de forma improcedente, para lo cual, se aplicará el procedimiento y sanciones establecidos en el Estatuto Tributario para las devoluciones improcedentes.

Parágrafo 4: La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP podrá determinar la información a solicitar a los potenciales beneficiarios a través de un formulario estandarizado que reúna los documentos aquí establecidos o que sea adicional a los mismos, el cual, deberá ser diligenciado por los potenciales beneficiarios al momento de su postulación. Dicho formulario será puesto a disposición de los potenciales beneficiarios a través de las entidades financieras y cooperativas de ahorro y crédito.

Las entidades financieras encargadas de la dispersión de recursos deberán conservar y custodiar la información por un término de cuatro (4) años contados a partir de la fecha de la finalización del programa, para efectos de las labores de fiscalización que adelanten las entidades competentes.

Parágrafo 5: La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP establecerá la forma a través de la cual se dará el intercambio de información con las entidades financieras, sin que sea necesario la recepción de los formularios físicos o digitales.

14 DIC 2023
4:07pm

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

36

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones",* el cual quedará así.

- **ARTÍCULO NUEVO. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo: ENVÍO DE INFORMACIÓN NECESARIA PARA LA VALIDACIÓN DE REQUISITOS DE ACCESO AL BENEFICIO CREA EMPLEO.** Para efectos de validar el cumplimiento de requisitos de los postulantes al beneficio CREA EMPLEO, las siguientes entidades deberán enviar la información correspondiente a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP:

1. El Ministerio de Salud y Protección Social deberá enviar la base de datos de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes - PILA, la base de datos del Registro Único de Afiliados - RUAF, y, el listado de operaciones de horario extendido correspondiente al último día de postulación de cada ciclo.
2. La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales deberá enviar el listado de los patrimonios autónomos declarantes de renta y complementarios.
3. La Registraduría Nacional del Estado Civil respecto de la información sobre edad y sexo, relativa a los trabajadores (dependientes y asociados) vinculados al programa.
4. Las Cámaras de Comercio, deberán enviar el listado de las Cooperativas que se encuentren registradas.

Parágrafo: En todos los casos, el envío de la información deberá realizarse por la entidad que sea requerida a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones

Parafiscales de la Protección Social - UGPP para el efecto en cada uno de los ciclos del beneficio con los cortes y en las fechas definidas en el marco de la regulación del beneficio y conforme con el procedimiento establecido por la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social – UGPP.

14 DIC 2023
4:07pm

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

GERARDO YEPES CARO
REPRESENTANTE A LA CAMARA
DEPARTAMENTO DEL TOLIMA 2022-2026

Partido Conservador

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Alexander Quevedo
Representante a la Cámara por el Guaviare
"EL PROFE"

35

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

14 DIC 2023
9:27am

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

- **ARTÍCULO NUEVO. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:**

MANUAL OPERATIVO DEL CREA EMPLEO. En los seis (6) meses siguientes a la expedición de la presente ley, el Ministerio del Trabajo a través de un Manual Operativo con carácter vinculante, establecerá el calendario y el detalle operativo del mecanismo de transferencia y la certificación, restitución y devolución de los recursos o subsanación de errores operativos cuando haya lugar a ello.

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

34

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

- **ARTÍCULO NUEVO. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:**

CUANTÍA DEL APORTE ESTATAL DEL CREA EMPLEO. La cuantía del beneficio del CREA será del 15% de un salario mínimo legal mensual vigente al mes por cada nuevo empleo que genere la compañía, según lo establecido en la presente ley.

Parágrafo 1: Para el cálculo del aporte, cada empleado sólo podrá ser contabilizado una vez. En los casos en que exista multiplicidad de empleadores de un mismo trabajador, se otorgará el aporte al primero que, producto de la respectiva postulación, verifique la UGPP.

Parágrafo 2: El beneficio no podrá otorgarse de manera simultánea con otros aportes o subsidios de nivel nacional no tributarios, que se hubiesen creado con el objeto de incentivar la contratación formal de la población.

Parágrafo 3: En el evento en que el cálculo del beneficio al que hace referencia este artículo arroje como resultado números no enteros, estos se aproximarán a la unidad monetaria inferior (pesos colombianos) más cercana.

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

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

14 DIC 2023
9:08 am

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

Partido Conservador

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Alexander Quevedo
Representante a la Cámara por el Guaviare
"EL PROFE"

33

14 DIC 2023
4:08m

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

- **ARTÍCULO NUEVO. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo**:

DEFINICIÓN DE NUEVOS EMPLEOS PARA EL CREA. Para efectos de contabilizar los nuevos empleos sobre los cuales se calculará el pago del beneficio, se tendrá en cuenta el número de ~~los~~ trabajadores sobre los cuales la empresa haya cotizado en la **Planilla Integrada de Liquidación de Aportes -PILA** el mes anterior a la solicitud del beneficio

Parágrafo. No se aplicará el beneficio para empleados sobre los cuales se aplique suspensión temporal del contrato de trabajo o de licencia no remunerada en un número mayor a 15 días, en el mes frente al cual se solicita el CREA EMPLEO.

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

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

Partido Conservador

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Alexander Quevedo
Representante a la Cámara por el Guaviare
"EL PROFE"

32

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

14 DIC 2023

9:00

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones",* el cual quedará así.

- **ARTÍCULO NUEVO. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:**

DEFINICIÓN DE EMPLEADOS PARA EL CREA EMPLEO. Se entenderán por empleados los trabajadores dependientes por los cuales el empleador haya cotizado el mes completo al Sistema General de Seguridad Social en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes - PILA, con un ingreso base de cotización de al menos uno y no superior a tres salarios mínimos legales mensuales vigentes – SMLMV y que estén afiliados como empleados del postulante en el Registro Único de Afiliación RUAF y realicen aportes en todos los subsistemas que le correspondan.

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

Partido Conservador

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

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Alexander Quevedo
Representante a la Cámara por el Guaviare
"EL PROFE"

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

31

14 DIC 2023

9:

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

- ARTÍCULO NUEVO. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo: EMPRESAS BENEFICIARIAS DEL CREA EMPLEO. El beneficio será aplicable a empresas que, sumado a los requisitos establecidos en la presente ley, cumplan con los siguientes supuestos:

1. Empresas con hasta cincuenta (50) empleados registrados en la planilla integral de liquidación de aportes – PILA- al momento de la postulación.
2. Para empresas con mayor número de empleados, únicamente podrán aplicar a este, en el evento en que el crecimiento de sus ventas, comparando los dos últimos años calendarios anteriores al mes de postulación, haya sido inferior o igual al IPC.

Parágrafo. En todo caso, únicamente podrán aplicar a este beneficio, las empresas que hubieren sido constituidas antes del primero (1º) de enero del año en el cual vayan a realizar la postulación.

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

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

Partido Conservador

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Alexander Quevedo
Representante a la Cámara por el Guaviare
"EL PROFE"

30

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

14 DIC 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

- **ARTÍCULO NUEVO. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:**
BENEFICIO PARA LA CREACIÓN DE NUEVOS EMPLEOS -CREA EMPLEO-. Se establece un beneficio para los empleadores que contraten nuevos puestos de trabajo, denominado CREA EMPLEO, con este beneficio se pretende promover la creación de nuevos empleos, en los términos a que hace referencia esta ley y mientras la tasa de desempleo certificada por el DANE sea superior al 5%.

Este beneficio se financiará con cargo a los recursos del Presupuesto General de la Nación en la sección presupuestal del Ministerio del Trabajo.

Parágrafo 1. Este beneficio será reconocido por un máximo de 12 meses por cada nuevo empleo creado, considerando solo los empleados que devenguen hasta tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en todo caso solo se efectuará un pago mensual.

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

24

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un **ARTÍCULO NUEVO** a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

- **ARTÍCULO NUEVO:** Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo,

Ruta de Empleabilidad. El Ministerio de Trabajo, a través del Servicio Público de Empleo, creará una ruta de empleabilidad específica para aquellas personas que se gradúen de los programas educativos establecidos por el Ministerio de Educación en el marco del programa de formación permanente, Esta ruta se diseñará con el apoyo de los representantes de los empleadores y trabajadores, a partir del sistema de información creado para este fin.

Parágrafo: La ruta de la empleabilidad tendrá dentro de sus objetivos establecer especial atención sobre las problemáticas en materia de empleabilidad en las Comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras, poblaciones ROOM y comunidades Indígenas.

Parágrafo: METAS DE RESULTADO Y EVALUACIÓN DE LA RED DE PRESTADORES DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO. En un lapso de seis (6) meses, después de la promulgación de la presente ley, el Ministerio de Trabajo creará un sistema de metas y resultados en cuanto a enganche laboral, reducción del tiempo de búsqueda de empleo, articulación entre prestadores del SPE y entre diferentes entidades del SPE, políticas de empleo regionales y políticas de empleo enfocadas en población vulnerable, con el fin de mejorar las gestiones de dichas entidades en términos de empleabilidad, pertinencia y cobertura.

La asignación de recursos que financian la operación a la Agencia Pública de Empleo del Sena (APE SENA) y a las agencias de las Cajas de Compensación Familiar se hará tomando en cuenta los resultados antes señalados, teniendo en cuenta el enfoque diferencial respectivo.

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

4 DIC 2023
4:10am

20

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

- **ARTÍCULO NUEVO.** Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

SANCIONES. El control y seguimiento del uso adecuado del subsidio de desempleo por parte del trabajador desocupado, así como la falta a la veracidad por parte del empleador, estará a cargo de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), pudiendo sancionar por incumplimientos de la ley al trabajador desocupado y al empleador que colabore en la utilización indebida del auxilio. Para lo cual deberá adecuar su operación.

Adicionalmente, el Ministerio del Trabajo tendrá competencia para inspeccionar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en este capítulo, pudiendo sancionar por incumplimientos de la ley al trabajador desocupado y al empleador que colabore en la utilización indebida del auxilio.

El trabajador que sea descubierto incurriendo en fraude, simulación, inexactitud u otra conducta reprochable para ser beneficiario del presente subsidio desempleo, no podrá acceder nuevamente a este en ningún momento y, además, deberá reponer los recursos entregados, junto con los intereses y sanciones respectivas.

Por el incumplimiento de las reglas contenidas en este capítulo, el empleador y trabajador beneficiario serán sancionados con multas cuyos montos se graduarán según su gravedad, en una suma fijada entre 1 (uno) a 50 (cincuenta) Salarios Mínimos Legales Mensuales

Vigentes, al momento de acaecer dicho incumplimiento. En caso de reincidencia, se duplicará la escala anterior.

Se entiende por reincidencia la comisión de una nueva infracción antes de transcurridos cinco años de la aplicación de una sanción. Las sanciones anteriormente descritas se aplicarán sin perjuicio de las sanciones penales que puedan corresponder.

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

14 DIC 2023
9:10am

27

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

- **ARTÍCULO NUEVO. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo.**

CESE DEL SUBSIDIO. Cesará el derecho a percibir el subsidio por desempleo:

a) Cuando el empleado se reintegre a cualquier actividad remunerada o reciba cualquier ingreso.
b) Cuando rechazare sin causa legítima un empleo conveniente. Se entiende que son causas legítimas para el rechazo de un empleo conveniente, entre otras: a. que el empleo no esté de acuerdo con las aptitudes físicas, intelectuales o profesionales del desocupado; b. cuando la ocupación ofrecida, pueda significar un desmejoramiento en el nivel profesional, técnico o en el oficio que había sido alcanzado y desarrollado por el desocupado; c. cuando la remuneración ofrecida por el empleo ofertado, sea manifiestamente inferior a la que devengaba el cesante en la actividad en que actuaba al momento de producirse la desocupación. El trabajador tendrá la carga de la prueba en acreditar la causa legítima y la Caja de Compensación Familiar o la autoridad que para el efecto designe el Gobierno Nacional resolverá tomando en consideración los antecedentes de aquél y la índole de las dificultades, impedimentos o carencias esgrimidas para desestimar la ocupación ofrecida. Contra esta decisión solo procederá el recurso de reposición, que deberá interponerse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión al empleado.
c) Cuando se encuentre percibiendo el subsidio por desempleo y, cumpla con los requisitos establecidos en la legislación nacional para el reconocimiento de la pensión de vejez,

invalidez, de sobrevivientes, asignaciones de retiro legales o convencionales, independientemente de que las solicitare o no.

d) Cuando, en las causales de causación del beneficio, transcurrida la mitad de los períodos resultantes de la aplicación del inciso primero del artículo 42 de la presente ley, el trabajador no asistiere, en forma injustificada, a los cursos de capacitación o de reconversión laboral que se implementen conforme a lo que establezca la reglamentación que expida el gobierno nacional.

Parágrafo. En caso de recibir ingresos inferiores al monto de la prestación, se abonará la diferencia como subsidio de desempleo al trabajador beneficiario.

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

14 DIC 2023
9:11am

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

Partido Conservador

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Alexander Quevedo
Representante a la Cámara por el Guaviare
"EL PROFE"

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

- **ARTÍCULO NUEVO. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:**

FACULTADES DE COMPROBACIÓN. La Caja de Compensación Familiar podrá disponer la realización de toda clase de investigaciones y controles tendientes a constatar o verificar los hechos declarados por los empleadores o los solicitantes, u otros que tengan relación con el otorgamiento de las prestaciones contenidas en la presente ley.

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

Parágrafo 2: Con el objetivo de mitigar las obligaciones de cuidado como barrera para el acceso a la capacitación y formación para el trabajo, dentro del Presupuesto General de la

Nación se deberá dejar una asignación al Ministerio de Hacienda y Crédito Público destinada a la expansión de los servicios de cuidado en el país.

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

DIC 2023
4:12pm

25

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones",* el cual quedará así.

- **ARTÍCULO NUEVO. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:**

ARTÍCULO 42. OFERENTES. Podrán ser oferentes del servicio de capacitación para la inserción laboral, el Servicio Nacional de Aprendizaje, las instituciones de formación para el trabajo y el desarrollo humano, las unidades vocacionales de aprendizaje en empresas y las Cajas de Compensación Familiar. Los oferentes deberán contar con certificación de calidad para sus procesos de formación en el marco del Sistema de Calidad de la Formación para el Trabajo.

Las Cajas de Compensación Familiar deberán publicar y socializar con las personas inscritas en el subsidio de desempleo y Mecanismos de Protección al Cesante, los cursos y convocatorias que se encuentren disponibles por parte de los oferentes, trimestralmente o cada vez que los oferentes abran inscripciones, con el fin de garantizar el acceso del trabajador a la ruta de empleabilidad con mayor eficiencia.

Parágrafo 1: Las unidades vocacionales de aprendizaje en Empresas son el mecanismo dentro de las empresas que busca desarrollar capacidades para el desempeño laboral en la organización mediante procesos internos de formación.

24

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

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

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones de los solicitantes del subsidio por desempleo o de los desocupados que se encuentran gozando de dicho beneficio, entre otras:

a. Procurarse un nuevo empleo dentro del plazo más breve posible;

b. Comunicar a la Caja de Compensación Familiar, el Fosfec o la entidad que designe el Gobierno Nacional, el ingreso a cualquier actividad remunerada, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a que ello acaezca;

c. Suministrar toda información o medio de prueba que le solicite la Caja de Compensación Familiar, el Fosfec o la entidad que designe el Gobierno Nacional;

d. Concurrir en las oportunidades que lo cite la Caja de Compensación Familiar, el Fosfec o la entidad que designe el Gobierno Nacional;

e. Comunicar todo cambio de domicilio;

f. Declarar bajo juramento todos y cada uno de los ingresos que perciba, cualquiera sea el concepto.

g. Asistir a los cursos de capacitación o de reconversión laboral que se implementen en el marco de la regulación de este subsidio.

Parágrafo. El incumplimiento de las obligaciones dispuestas en el presente artículo podrá dar lugar a la pérdida del subsidio por desempleo."

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

14 DIC 2023
4:12pm

Parágrafo 2. Sin perjuicio de las multas que puedan aplicarse, las sumas que la Caja de Compensación abonare por concepto de subsidio de desempleo, que se sustente en información inexacta del empleador, podrán ser repetidas contra este."

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

23

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

14 DIC 2023
9:12am

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

- **ARTÍCULO NUEVO. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:**

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. Son obligaciones del empleador:

a) Llenar los formularios entregados por la Caja de Compensación Familiar, el Fosfec o la entidad que designe el gobierno nacional, con la información requerida por los mismos, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la ocurrencia de la causal que da lugar al subsidio.

b) Exhibir toda la documentación tendiente a controlar o comprobar los hechos informados en cumplimiento de los preceptos legales contenidos en la regulación de este subsidio.

c) Comunicar la contratación de trabajadores a la actividad remunerada en la empresa, dentro de los cinco días hábiles siguientes a que ello acaezca;

Parágrafo 1. Las obligaciones previstas en los literales b) y c) deberán cumplirse dentro del plazo que fije la Caja de Compensación Familiar, el Fosfec o la entidad que designe el gobierno nacional para el efecto.

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

Partido Conservador

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Alexander Quevedo
Representante a la Cámara por el Guaviare
"EL PROFE"

72

14 DIC 2023
9:13am

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO DE NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

- **ARTÍCULO NUEVO. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo**:

PLAZO PARA REALIZAR LA SOLICITUD. El beneficiario de este subsidio deberá solicitar la prestación por desempleo ante la respectiva Caja de Compensación dentro de los treinta (30) días calendario posteriores a la ocurrencia de la causal, que da lugar al subsidio.

Para realizar dicha solicitud, deberán presentarse los siguientes documentos ante la respectiva Caja de Compensación:

1. Formulario de solicitud de subsidio de desempleo.
2. Copia de la Cédula de Ciudadanía.
3. Carta de terminación del contrato de trabajo.

Parágrafo. La falta de presentación de la solicitud en el plazo conllevará la pérdida del beneficio por el o los meses del año transcurridos en forma completa."

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

21

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

- **ARTÍCULO NUEVO. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo.**

EXCLUSIONES. No tendrán derecho al subsidio por desempleo:

a) Quienes se encuentren recibiendo ingresos por mesadas pensionales o asignaciones de retiro por parte del Sistema General de Seguridad Social y/o por convención colectiva del trabajo y/o del régimen especial o exceptuado, se encuentren en nómina de pensionados o hayan cumplido los requisitos mínimos para pensionarse en cualesquiera regímenes.

b) Los despedidos con justa causa, a excepción del previsto en el numeral 15, literal A, del artículo 62 del presente código.

c) Aquellos trabajadores que presentaron renuncia a su contrato de trabajo.

d) Los socios y/o accionistas de empresa, que reciban ingresos por utilidades o por cualquier otro concepto de la sociedad.

e) Los que perciben otros ingresos provenientes de actividades remuneradas al servicio de terceros o por cuenta propia o como rentista de capital, y en general, quien reciba ingresos provenientes de cualquier fuente.

Parágrafo. En caso de recibir ingresos inferiores al monto de la prestación, se abonará la diferencia como subsidio de desempleo al trabajador beneficiario.

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

14 DIC 2023
9:13am

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

Partido Conservador

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Alexander Quevedo
Representante a la Cámara por el Guaviare
"EL PROFE"

14 DIC 2023
4:13 pm

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

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

REQUISITOS. Para tener derecho al subsidio por desempleo los empleados **deberán** reunir los siguientes requisitos:

1. Estar cesante de conformidad con alguna causal prevista en el artículo anterior
2. Haber cotizado al Sistema de Seguridad Social, por los menos, un total de trescientos sesenta (360) días, continuos o discontinuos, durante los tres (3) últimos años anteriores al despido.
3. Registrarse y cumplir todas las obligaciones impuestas por el Servicio Público de Empleo.

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

19

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

- **ARTÍCULO NUEVO. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:**

MONTO DEL SUBSIDIO. El monto del subsidio para los trabajadores beneficiarios del presente subsidio equivaldrá a los porcentajes que se indican a continuación, los cuales se aplicarán sobre el promedio del Ingreso Base de Cotización de aportes al Sistema General de Seguridad Social liquidado a favor del trabajador beneficiario en los últimos seis (6) períodos de cotización anteriores a ocurrida la causal, así:

a) Por el primer mes de devengo subsidio, un treinta y tres por ciento (33%) sobre el promedio antes descrito.

b) Por el segundo mes de devengo del subsidio, el veintiocho punto cinco por ciento (28,5%) sobre el promedio antes descrito.

c) Por el tercer mes de devengo del subsidio, el veinticinco por ciento (25%) sobre el promedio antes descrito.

d) Por el cuarto mes de devengo del subsidio, el veintidós punto cinco por ciento (22,5%) sobre el promedio antes descrito.

e) Por el quinto mes de devengo del subsidio, el veintiuno por ciento (21%) sobre el promedio antes descrito.

f) Por el sexto mes de devengo del subsidio, el veinte por ciento (20%) del promedio antes descrito.

Parágrafo. En todo caso, el monto del subsidio no podrá ser inferior a un cuarto (1/4) de Salario Mínimo Legal Mensual Vigente ni podrá exceder de la suma de un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente.

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

14 DIC 2023
4:44

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

Partido Conservador

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Alexander Quevedo
Representante a la Cámara por el Guaviare
"EL PROFE"

18
14 DIC 2023
9:14m

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

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

TÉRMINO DEL SUBSIDIO. El subsidio por desempleo se otorgará por un plazo máximo de seis (6) meses, calculados de acuerdo con los montos establecidos en el artículo siguiente de la presente ley.

Los beneficiarios que hayan agotado, de modo continuo o discontinuo, el término máximo de duración del subsidio de desempleo, podrán comenzar a recibirla de nuevo cuando hayan transcurrido al menos treinta y seis (36) meses, desde que percibieron la última prestación mensual y, siempre que reúnan las restantes condiciones requeridas para el reconocimiento de tal derecho."

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

17

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

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

OBJETO DEL SUBSIDIO DE DESEMPLEO. El Estado reconocerá un subsidio de desempleo que reemplaza en todas sus partes la transferencia económica que el artículo 4° de la ley 2225 de 2022, a aquellos trabajadores beneficiarios del mismo, que se encuentren cesantes, por alguna de las siguientes causales:

1. Despido sin justa causa
2. Por expiración del plazo fijo pactado del contrato de trabajo
3. Por terminación de la obra o labor para la cual fueron contratados, en los términos y según las reglas, que se indican en la presente ley
4. Trabajadores cuyo contrato haya finalizado con la justa causa prevista en el numeral 15, literal A, artículo 62 del presente código.

Esta prestación es compatible con los beneficios de pago de la cotización al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones, así como al subsidio familiar establecidos en el Mecanismo de Protección al Cesante y estará a cargo del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC) y administrada por las Cajas de Compensación.

En todo caso, si el trabajador realizó ahorros voluntarios de sus cesantías para el Mecanismo de Protección al Cesante, igualmente podrá recibir este incentivo monetario, de manera

concurrente al subsidio de desempleo, de acuerdo con la reglamentación definida para tales efectos en Decreto 134 de 2014 o cualquier norma que la reemplace, adicione o modifique.

Parágrafo. Cualquier remisión que hagan las normas en relación con la prestación económica definida en el artículo 4° de la ley 2225 de 2022, se entenderá que trata del presente subsidio de desempleo.

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

14 DIC 2023
4:14pm

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

Partido Conservador

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Alexander Quevedo
Representante a la Cámara por el Guaviare
"EL PROFE"

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

17 DIC 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

- **ARTÍCULO NUEVO. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:**

SUBSIDIO POR DESEMPLEO. La prestación por desempleo consistirá en un subsidio en dinero mensual o por fracción de mes, durante un tiempo de seis (6) meses siguientes según el número de días en que los beneficiarios de este subsidio duren desempleados y califiquen al subsidio, según los requisitos y demás condiciones que se establezcan en esta ley.

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

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

Partido Conservador

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Alexander Quevedo
Representante a la Cámara por el Guaviare
"EL PROFE"

14 DIC 2023

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

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

DEL VALOR DEL APORTE A LA UTE. Para efectos del valor que deberá ser aportado a la UTE, se deberán tener en cuenta los siguientes porcentajes:

1 Para los contratos de trabajo o relaciones reglamentarias, se aplicarán los mismos porcentajes establecidos para el aporte al sistema de seguridad social que se realiza a favor de trabajadores con contrato de trabajo que devengan más de un (1) SMMLV, pero, el Ingreso Base de Cotización, será equivalente a la suma de los ingresos generados durante el mes por el tiempo dedicado a dicha actividad, aún si resultan inferiores a un SMMLV.

2 Para el caso de los aportes que realicen contratistas o trabajadores independientes a la UTE, se tomará como IBC el equivalente al total de sus ingresos, sin perjuicio de que estos sean inferiores al equivalente a un (1) salario mínimo.

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

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

Partido Conservador

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Alexander Quevedo
Representante a la Cámara por el Guaviare
"EL PROFE"

14

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

14 DIC 2023
9:16am

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones",* el cual quedará así.

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

DEL COMPONENTE DE RIESGOS LABORALES. El contratista o empleado estará cubierto en los riesgos propios de la ejecución de su labor. El Ministerio de Trabajo y la Superintendencia Financiera reglamentarán previo estudio técnico que garantice la sostenibilidad del sistema de riesgos laborales los mecanismos de protección en función de la tarifa, los riesgos y las coberturas.

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

- **ARTÍCULO NUEVO.** Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

DEL COMPONENTE DE PENSIÓN DE VEJEZ. Los aportes realizados a través de las UTE que correspondan al subsistema de pensiones le permitirán al aportante contar con un ahorro que, eventualmente, le permita el acceso a una pensión de vejez, invalidez o sobrevivencia, de conformidad con lo establecido por el sistema pensional.

Parágrafo 1: Los aportes a pensión a través de las UTE serán realizados de manera obligatoria en Colpensiones.

Parágrafo 2: Los contratantes estarán obligados a velar por la afiliación al sistema de seguridad social y porque se haga el pago efectivo de las cotizaciones a favor del trabajador independiente.

Parágrafo 3: Los contratantes realizarán los aportes a pensión a favor de los trabajadores dependientes o independientes en las cuentas que Colpensiones autoricen para tal fin, para lo cual se deberá facilitar al contratante dicho pago en una cuenta de Colpensiones en la que solo se requiera el nombre completo y cédula de trabajador dependiente o independiente, según el caso.

Parágrafo 4: Para efectos de los aportes a pensión, el contratante podrá hacer los respectivos descuentos legales al trabajador dependiente e independiente, sin requerir autorización alguna.

Parágrafo 5: El contratante está obligado a entregar la constancia de los respectivos aportes realizados al trabajador dependiente o independiente.

Parágrafo 6: Dentro de los treinta (30) días siguientes a la promulgación de la presente ley, Colpensiones deberá reglamentar internamente todo lo relacionado a este tipo de afiliaciones y cotizaciones, dando la mayor facilidad para dichos pagos a los contratantes.

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

14 DIC 2023

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

Partido Conservador

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Alexander Quevedo
Representante a la Cámara por el Guaviare
"EL PROFE"

12

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

- **ARTÍCULO NUEVO. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:**

DEL COMPONENTE DE SALUD. El derecho a la salud es un derecho fundamental, por lo anterior, todos los riesgos de salud que no se deriven de accidentes de trabajo o enfermedades laborales, estarán cubiertos por el sistema general de salud. El trabajador dependiente e independiente no perderá su calidad de beneficiario del régimen subsidiado por las cotizaciones efectuadas a través de las UTE."

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

14 DIC 2023
9:17am

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un <u>ARTÍCULO NUEVO</u> a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

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

UNIDAD DE TRABAJO ESPECIAL. Créese la unidad de trabajo especial (UTE), como un mecanismo de aportes al sistema de seguridad social, destinado a cubrir los riesgos de vejez a través del sistema general de pensiones, los riesgos de salud que se derivan de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, para ser aprovechada únicamente por los trabajadores, contry trabajadores independientes, que generen ingresos salariales inferiores a un (1) SMMLV, porque no trabajan durante todo el mes con la intensidad de dedicación que se contempla para dicha remuneración.

Parágrafo 1: Ningún trabajador vinculado a través de contrato de trabajo o relación de carácter reglamentario podrá ser desmejorado en las condiciones de remuneración o aportes que ostente al momento de entrada en vigencia de la presente ley.

Parágrafo 2: Para el caso de trabajadores que cuenten con contrato de trabajo, los aportes correspondientes a la UTE serán realizados de manera directa por el empleador. Igualmente será la contratante del independiente en los casos que los ingresos del independiente sean inferiores al mínimo y no acredite este último estar afiliado a la seguridad social, cotizando por valor igual o superior al salario mínimo mensual legal vigente.

Parágrafo 3: El Gobierno Nacional reglamentará el sistema de recaudo de aportes al sistema de seguridad social, de forma tal que éste permita realizar cotizaciones correspondientes a la

Unidad de Trabajo Especial – UTE, realizando aportes por períodos inferiores a un mes y/o inferiores a un (1) SMMLV.

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

DIC 2023
9:18am

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

Partido Conservador

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Alexander Quevedo
Representante a la Cámara por el Guaviare
"EL PROFE"

10

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

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

VIRTUALIDAD Y MEDIOS ELECTRÓNICOS. Las entidades financieras involucradas, la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, UGPP y en general todos los actores que participen en este incentivo deberán facilitar canales virtuales y, en la medida de lo posible, fomentarán el uso de los medios electrónicos para el cumplimiento de los requisitos y procesos de que trata esta ley y los actos administrativos que lo reglamenten.

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

14 DIC 2023
4:18pm

9

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

- **ARTÍCULO NUEVO. Adiciónese el presente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:**

INEMBARGABILIDAD E INMODIFICABILIDAD DE LA DESTINACIÓN DE LOS RECURSOS. Los recursos correspondientes al incentivo serán inembargables y deberán destinarse, única y exclusivamente, al pago del apoyo de sostenimiento del aprendiz. En este sentido, los mismos no podrán abonarse a ningún tipo de obligación del beneficiario con la entidad financiera a través de la cual se disperse el aporte.

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

14 DIC 2023
9:14 am

8

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese el ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

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

RETENCIÓN EN LA FUENTE. En la medida en que el incentivo está condicionado al pago del apoyo a la cuota de sostenimiento del aprendiz, no están sujetos a retención en la fuente los pagos o abonos en cuenta que hayan realizado o realicen las entidades financieras a los beneficiarios del presente incentivo, por concepto del aporte estatal de que trata esta ley. Lo anterior, sin perjuicio del impuesto sobre la renta a cargo de los beneficiarios del presente incentivo derivado de dicho aporte estatal.

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

14 DIC 2023

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones",* el cual quedará así.

- **ARTÍCULO NUEVO. Adiciónese el presente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:**

OBLIGACIÓN DE RESTITUCIÓN DEL INCENTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES – ICAP. Sin perjuicio de la responsabilidad a que haya lugar, el aporte estatal de que trata esta Ley deberá ser restituido al Estado por parte del beneficiario cuando:

1. El mismo no haya sido utilizado para el pago de los apoyos de sostenimiento de los aprendices.

2. Habiendo recibido el aporte, se evidencie que, al momento de la postulación, no cumplía con los requisitos establecidos en la presente Ley.

3. Se compruebe que existió falsedad en los documentos presentados para acreditar los requisitos establecidos para la asignación del aporte estatal de los incentivos. Para estos efectos, bastará comunicación de la entidad originaria de dichos documentos contradiciendo el contenido de los mismos.

4. El beneficiario manifieste que el aporte recibido fue superior al efectivamente utilizado para el pago del apoyo de sostenimiento del aprendiz del respectivo mes. Únicamente en el caso propuesto en este numeral, la restitución del aporte corresponderá a la diferencia entre lo recibido y lo efectivamente desembolsado para el cumplimiento del

objeto de este incentivo. La entidad financiera, a través de la cual se realizó el reintegro de este aporte, deberá certificar la restitución de dichos recursos.

5. Se compruebe que el contrato de aprendizaje terminó antes de cumplirse su primer año de vigencia por el incumplimiento de las obligaciones que le asisten al beneficiario o por acoso laboral.

Parágrafo: El Ministerio de Hacienda y Crédito Público establecerá, a través de resolución, el proceso de restitución del aporte estatal del Incentivo para la Contratación de Aprendices – ICAP. Para el efecto, el Gobierno nacional podrá suscribir convenios y modificar los vigentes con la red bancaria y otros operadores para garantizar dicha restitución.

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

14 DIC 2023
9:20am

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

6

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

- **ARTÍCULO NUEVO. Adiciónese el presente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:**

SUSCRIPCIÓN DE CONTRATOS. El Ministerio de Hacienda y Crédito Público podrá suscribir convenios y modificar los vigentes con la red bancaria y otros operadores para garantizar el pago y dispersión de los aportes de que trata la presente ley.

14 DIC 2023
9:21am

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

GERARDO YEPES CARO
REPRESENTANTE A LA CAMARA
DEPARTAMENTO DEL TOLIMA 2022-2026

Partido Conservador

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Alexander Quevedo
Representante a la Cámara por el Guaviare
"EL PROFE"

5

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO a la ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

- **ARTÍCULO NUEVO. Adiciónese el presente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:**

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

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

14 DIC 2023
4:22pm

9

Bogotá D.C., 14 de diciembre del año 2023

PROPOSICIÓN DE ARTICULO NUEVO

Adiciónese un ARTICULO NUEVO ponencia mayoritaria del *Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"*, el cual quedará así.

- **ARTICULO NUEVO. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:**

PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN PARA LA OBTENCIÓN DEL INCENTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES – ICAP. Las personas jurídicas, personas naturales, consorcios, uniones temporales y patrimonios autónomos que cumplan con los requisitos del artículo 23 deberán presentar, ante la entidad financiera en la que tengan un producto de depósito, los siguientes documentos:

1. Solicitud firmada por el representante legal, por la persona natural empleadora o por el representante legal de la fiduciaria que actúa como vocera o administradora del patrimonio autónomo, en la cual se manifiesta la intención de ser beneficiario del incentivo.
2. Certificación, firmada por el representante legal y el revisor fiscal, o por contador público en los casos en los que la empresa no esté obligada a tener revisor fiscal, en la que se certifique que los recursos solicitados y efectivamente recibidos serán, única y exclusivamente, destinados al pago de la cuota de sostenimiento del aprendiz.
3. Nómina de trabajadores de la persona natural o jurídica en la cual se describa el número de trabajadores, tipo de contrato de trabajo en cuanto a su duración y además se adjunte la PILA del mes inmediatamente anterior pagada.

Las entidades financieras deberán recibir los documentos de que trata este artículo, verificando que los mismos se encuentran completos y comprobando la identidad y calidad de quien realiza la postulación al incentivo.

Las entidades financieras que reciban los documentos de postulación al incentivo deberán informar a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP de la recepción de estos. La UGPP deberá llevar un registro consolidado de los beneficiarios y el número de aprendices a través del presente incentivo y verificará que el beneficiario no se ha postulado para el mismo aporte mensual ante otras entidades bancarias ni para el mismo aprendiz.

Parágrafo 1: El acto de postularse implica la aceptación por parte del beneficiario, de las condiciones bajo las cuales se otorga el aporte estatal Incentivo para la Contratación de Aprendices – ICAP. La simple postulación no implica el derecho a recibir el aporte estatal del ICAP.

Parágrafo 2: El Ministerio de Hacienda y Crédito Público establecerá el proceso y las condiciones a las que deberán sujetarse las entidades financieras involucradas, la UGPP y en general todos los actores que participen en este incentivo. Esto incluye, entre otros, los períodos y plazos máximos para el cumplimiento de los requisitos y el pago de los aportes, en los términos de la presente Ley. Así mismo, la Superintendencia Financiera de Colombia y la Superintendencia de Economía Solidaria supervisarán que las entidades financieras y de economía solidaria cumplan con lo establecido en la presente Ley y los actos administrativos que lo reglamenten. Para el efecto, podrá utilizar las facultades previstas en el Estatuto Orgánico del Sistema Financiero.

Parágrafo 3: Aquellas personas que reciban uno o más aportes estatales de los que trata la presente ley, sin el cumplimiento de los requisitos establecidos para tal fin y no lo informen a la autoridad competente, o las reciban de forma fraudulenta, o los destinen a fines diferentes a los aquí establecidos, incurrirán en las responsabilidades disciplinarias, fiscales y penales a las que hubiere lugar. Para los efectos de la responsabilidad penal, en todo caso, se entenderá que los documentos presentados para la postulación al incentivo, así como los recursos del aporte estatal que reciban los beneficiarios, son de naturaleza pública.

En caso de verificarse el incumplimiento de uno de los requisitos con ocasión de los procesos de fiscalización de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, UGPP, ésta deberá adelantar el proceso de cobro coactivo en contra de aquellos beneficiarios que reciban uno o más aportes estatales de forma

improcedente. Para lo cual se aplicará el procedimiento y sanciones establecido en el Estatuto Tributario para las devoluciones improcedentes.

Parágrafo 4: La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP podrá determinar un formulario estandarizado que

reúna los documentos aquí establecidos o que sea adicional a los mismos, el cual deberá ser diligenciado por los potenciales beneficiarios al momento de su postulación.

Parágrafo 5: La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, UGPP verificará el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Parágrafo 3° del presente artículo.

Parágrafo 6: La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, UGPP establecerá la forma a través de la cual se dará el intercambio de información con las entidades financieras.

JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA. Representante a la Cámara por el Departamento del Guaviare. Partido Conservador colombiano.	**GERARDO YEPES CARO.** Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima. Partido Conservador colombiano.

14 DIC 2023
9:23 am

CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA

10.15am

14 DIC 2023

Bogotá, D. C.,

Señores:
COMISIÓN SÉPTIMA
Cámara de Representantes

Asunto: PROPOSICIÓN NUEVO ARTÍCULO DEL PROYECTO DE LEY 367 "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"

Cordial saludo honorables representantes,

Respetuosamente en los términos del artículo de la Ley 5 de 1991, me permito someter a consideración de la honorable comisión séptima económicas de la Cámara de Representantes en primer debate, el siguiente artículo nuevo proyecto de ley en mención:

ARTÍCULO NUEVO. En los contratos de prestación de servicios se liquidarán los aportes a Seguridad Social (Salud, Pensión y Riesgos Laborales) sobre el 40% del contrato de mayor valor. No habrá doble cotización por concepto de salud.

De los Honorables Congresistas,

JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES
Representante a la Cámara por Boyacá
Partido Alianza Verde

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

JAIME RAÚL SALAMANCA
Representante a la Cámara por Boyacá

14 DIC 2023
10:12am

Bogotá, D. C., 14 de diciembre de 2023

Señores:
COMISIÓN SÉPTIMA
Cámara de Representantes

Asunto: PROPOSICIÓN NUEVO ARTÍCULO para primer debate 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" en la ponencia mayoritaria.

Cordial saludo honorables representantes,

Respetuosamente en los términos del artículo de la Ley 5 de 1991, me permito someter a consideración de la honorable comisión séptima económicas de la Cámara de Representantes, el siguiente artículo nuevo proyecto de ley en mención:

ARTÍCULO NUEVO. El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Salud deberá tomar las medidas necesarias para la implementación de un estado de tránsito simplificado y expedito entre el régimen contributivo al subsidiado y viceversa en el Sistema General de Seguridad Social en Salud, como una medida transitoria que garantice la afiliación de los trabajadores y trabajadoras que empleen el tipo de contrato agropecuario.

De los Honorables Congresistas,

JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES
Representante a la Cámara por Boyacá
Partido Alianza Verde

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

JAIME RAÚL SALAMANCA
Representante a la Cámara por Boyacá

Bogotá, D. C., 14 de diciembre de 2023

14 DIC 2023

Señores:
COMISIÓN SÉPTIMA
Cámara de Representantes

Asunto: PROPOSICIÓN NUEVO ARTÍCULO para primer debate 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" en la ponencia mayoritaria.

Cordial saludo Honorables Representantes,

Respetuosamente en los términos del artículo de la Ley 5 de 1991, me permito someter a consideración de la honorable Comisión Séptima de la Cámara de Representantes, el siguiente artículo nuevo proyecto de ley en mención:

ARTÍCULO NUEVO. Los convites que celebren convenios (acuerdos) de carácter solidario que permitan materializar la ejecución de obras públicas de impacto social hasta la mínima cuantía y hasta mayor cuantía podrán afiliarse a una administradora de riesgos laborales ARL sin que esto conlleve a la desvinculación del régimen subsidiado de salud. Los pagos en el riesgo correspondiente a la actividad que desarrollen serán asumidos por el municipio que se beneficie de la obra.

Parágrafo 1. Los convites son figuras asociativas entre las entidades del Orden Nacional o Territorial con un grupo determinado de personas, configurándose en una herramienta al servicio de la comunidad que permita avanzar en los procesos de desarrollo social y cultural.

Los convites pueden ser de diferentes tipos: comunales, educativos, culturales, en materia de salud, entre otros.

De los Honorables Congresistas,

JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES
Representante a la Cámara por Boyacá
Partido Alianza Verde

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Martha Alfonso
Congresista

Bogotá D.C. diciembre de 2023

Honorable Representante
MARÍA EUGENIA LOPERA
Presidenta
Comisión Séptima Cámara de Representantes

Reciba un cordial saludo.

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

PROPOSICIÓN

Al texto para primer debate del **Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara** "Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos: **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 mejoral los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la ley laboral" y **Proyecto de Ley No. 256 de 2023** Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el Código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"

Adiciónese un Título y artículo nuevo al proyecto de ley en cuestión, el cual quedará así:

TÍTULO XX
INCLUSIÓN LABORAL DE MUJERES Y JÓVENES Y MISIONES ESPECIALES PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO

ARTÍCULO NUEVO. Misión Especial de Empleo y fortalecimiento productivo para la convergencia regional. El gobierno Nacional, en cabeza del Ministerio de Trabajo y en articulación con el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, creará una Misión Especial de Empleo y Fortalecimiento Productivo para la Convergencia Regional, encaminada a desarrollar políticas, programas y proyectos dirigidos a afrontar la problemática del desempleo en las ciudades capitales con mayores tasas históricas de desempleo, buscando cerrar las brechas en materia de empleo entre ciudades del país y desde un enfoque diferencial y de género para la inclusión de los segmentos poblacionales con más baja participación en el mercado laboral.

Bogotá-Conmutador: (+57) (601) 8770720 Dirección: Calle 10 No. 7- 51 Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 - 68 of - 632 - Correo: martha.alfonso@camara.gov.co

El Ministerio de Trabajo definirá las ciudades capitales que harán parte de lo dispuesto en el presente artículo, teniendo en cuenta los informes oficiales sobre mercado laboral elaborados por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística-DANE.

Respetuosamente,

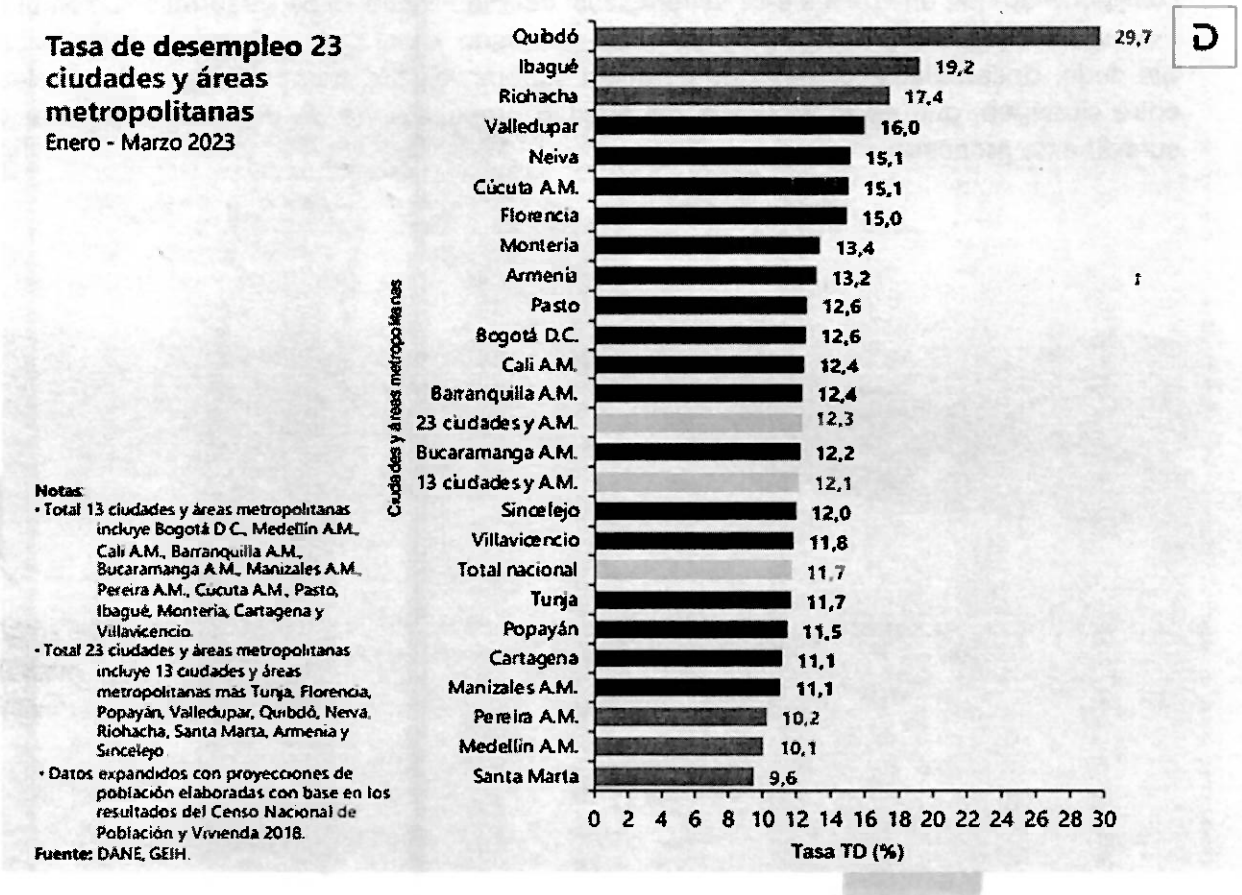
MARTHA LISBETH ALFONSO JURADO
Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima

Justificación

Aunque el objeto central del proyecto de reforma laboral se enfoca principalmente en la estabilidad laboral y la recuperación de derechos laborales, es importante reconocer que los problemas del mercado laboral, expresados en la existencia de una tasa de desempleo de dos dígitos para el promedio nacional, y persistentes tasas de desempleo por encima del promedio nacional para el caso de algunas ciudades capitales, hacen parte de las preocupaciones de la sociedad colombiana, en especial de aquellos sectores sociales e individuos que derivan su sustento de la posibilidad de acceder a un puesto de trabajo en condiciones de dignidad.

En ese marco, resulta de vital importancia señalar que un conjunto de ciudades capitales, que hacen parte de los dominios geográficos contemplados en los instrumentos de medición del comportamiento del mercado laboral por parte del DANE -dentro de los que se destaca la Gran Encuesta Integrada de Hogares- vienen presentando de forma persistente tasas de desempleo muy por encima del promedio nacional, reflejando así la existencia de problemas estructurales en esas zonas del país a la hora de crear condiciones para la vinculación de mujeres y hombres al mercado laboral.

Como se observa en la siguiente gráfica, que hace parte de la presentación sobre los resultados en materia de mercado laboral, expuesta por el DANE para el trimestre Enero-marzo de 2023, mientras que la tasa de desempleo del promedio nacional asciende a 11.7%, en ciudades como Quibdó, Ibagué o Riohacha, las tasas de desocupación se encuentran en niveles muy superiores respecto a este promedio, con porcentajes de 29.7%, 19.2% y 17.4%, respectivamente.



Fuente: Presentación Gran Encuesta Integrada de Hogares-Mercado laboral, periodo Marzo 2023.

Este comportamiento no es exclusivo del trimestre en mención, sino que responde a una dinámica que se remonta a varios años atrás, reflejando que en efecto existe un conjunto de ciudades capitales que no logran acercarse al promedio nacional y que mantienen tasas de desocupación excepcionalmente elevadas. Para el caso de Ibagué, por ejemplo, Hugo López, del Banco de la República de Medellín, presenta un trabajo que intenta explicar las razones del persistente desempleo en la Capital Musical de Colombia[4]; es importante mencionar que este estudio es del año 2007, lo cual quiere decir que en el caso de Ibagué, la problemática del elevado desempleo viene de tiempo atrás y no responde a una dinámica coyuntural o pasajera.

Esta situación no se circunscribe solo a la ciudad de Ibagué, sino que involucra a otro conjunto de ciudades que padecen este comportamiento histórico recurrente. En esa medida, el artículo propuesto busca que el Ministerio de Trabajo, partiendo del reconocimiento de esta realidad, construya una herramienta institucional para abordar esta

[4] López, Hugo. *¿Por Qué el Desempleo en Ibagué ha sido tan Alto?* Medellín, 2007. Disponible en https://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/2007_agosto.pdf

problemática, teniendo en cuenta no solo lo que le compete a su misionalidad, sino también considerando que uno de los ejes estratégicos del Plan Nacional de Desarrollo "Colombia, Potencia Mundial de la Vida", recientemente aprobado, es el de la convergencia regional. Sin duda, desarrollar acciones que permitan superar las brechas en materia de empleo entre ciudades, que es el propósito del artículo propuesto, va en dirección a abordar y cumplir este propósito.

Bogotá-Conmutador: (+57) (601) 8770720 Dirección: Calle 10 No. 7- 51 Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 - 68 of - 632 - Correo: martha.alfonso@camara.gov.co

Martha Alfonso
Congresista

Bogotá D.C. diciembre de 2023

14 DIC 2023
9:59am

Honorable Representante
MARÍA EUGENIA LOPERA
Presidenta
Comisión Séptima Cámara de Representantes

Reciba un cordial saludo.

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

PROPOSICIÓN

Al texto para primer debate del **Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara** "Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos: **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 mejoral los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la ley laboral" y **Proyecto de Ley No. 256 de 2023** Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el Código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"

Adiciónese un Título y artículo nuevo al proyecto de ley en cuestión, el cual quedará así:

TÍTULO XX
INCLUSIÓN LABORAL DE MUJERES Y JÓVENES Y MISIONES ESPECIALES PARA LA GENERACIÓN DE EMPLEO

ARTÍCULO NUEVO. **Política Nacional de Inclusión laboral de segmentos poblacionales con bajo acceso al mercado laboral**. **El gobierno Nacional, en cabeza del Ministerio de Trabajo y en coordinación con el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo desarrollará una política de inclusión al mercado laboral de mujeres y jóvenes, atendiendo a los diferenciales territoriales entre cabeceras municipales y centros poblados rurales dispersos, encaminada a reducir las brechas en materia de participación en el mercado laboral, ocupación y condiciones salariales para estos segmentos poblacionales.**

Bogotá-Conmutador: (+57) (601) 8770720 Dirección: Calle 10 No. 7- 51 Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 - 68 of - 632 - Correo: martha.alfonso@camara.gov.co

El Ministerio de Trabajo tendrá un plazo de seis (6) meses contados a partir de la expedición de la presente ley, para presentar esta política.

Respetuosamente,

MARTHA LISBETH ALFONSO JURADO
Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima

Justificación

Aunque el proyecto de ley de Reforma Laboral presenta avances importantes en materia de protección laboral a segmentos laborales que han sufrido discriminación laboral o brechas salariales, el proyecto no contempla el desarrollo de mecanismos que favorezcan la inclusión laboral de mujeres y jóvenes, es decir, crear condiciones especiales para derribar las barreras que hoy impiden que muchos jóvenes y mujeres puedan acceder a la participación laboral efectiva y a conseguir un puesto de trabajo.

En efecto, el informe "***Mujeres y Hombres: Brechas de género en Colombia"*** (DANE, 2020), señala que, a pesar de que en los últimos años la Tasa Global de Participación de las mujeres en el mercado laboral ha crecido 11 puntos porcentuales, aun la mitad de las mujeres no participan del mercado laboral; además, "a pesar del importante incremento en la tasa de participación, la brecha con respecto a la tasa de los hombres es significativa. En 2018, mientras que la tasa promedio de las mujeres de 15 años y más era de 51,9%, la de los hombres alcanzó el 77,8%, es decir, una diferencia de 25,9 puntos porcentuales"[1]. Es decir, existe una barrera estructural que impide a las mujeres participar en el mercado laboral en la misma proporción que los hombres, imposibilitando el ejercicio de su independencia económica y bienestar.

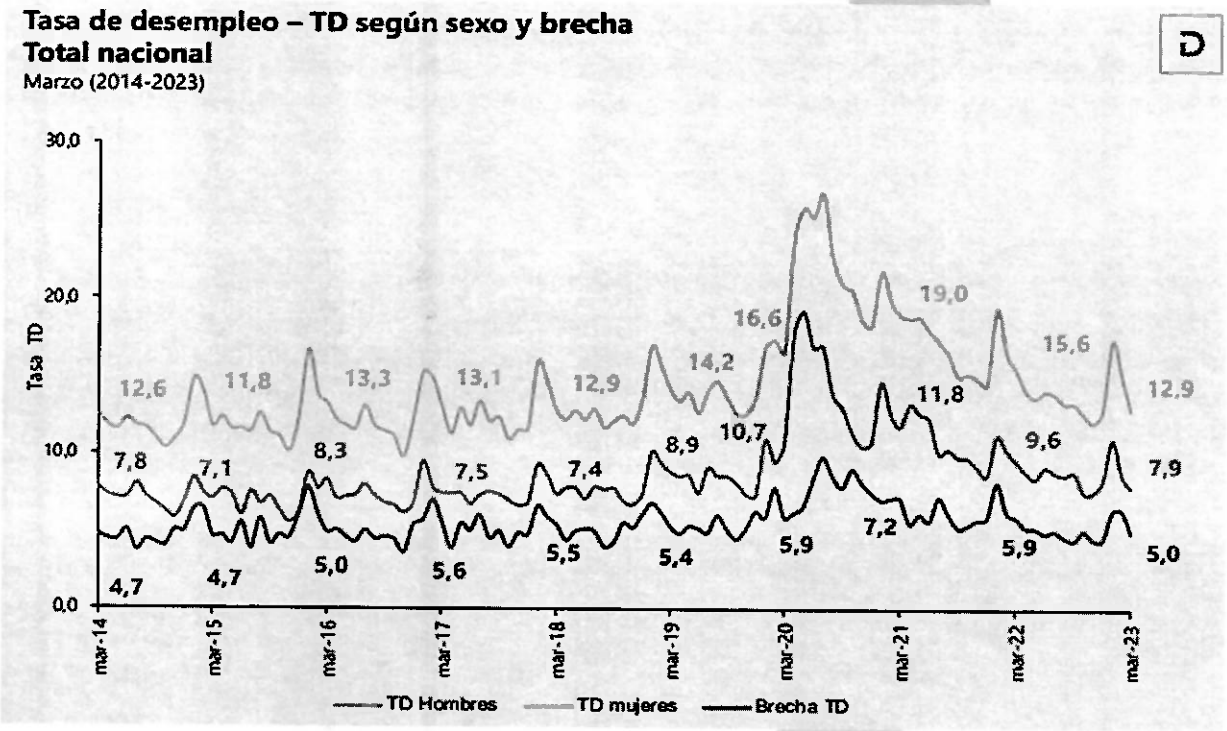
Esta tendencia se mantiene. El más reciente informe del Dane sobre el comportamiento del mercado laboral para el mes de marzo de 2023, muestra que la Tasa Global de Participación (TGP) de los hombres es de 77.2%, la de las mujeres apenas se ubica en 52. 5%, representando una brecha de 24.7 puntos porcentuales. Es decir, los problemas de inclusión de las mujeres en el mercado laboral persisten.

[1] DANE/ONU *Mujeres. Mujeres y Hombres: Brechas de Género en Colombia*. 2020, pág. 21.

Bogotá-Conmutador: (+57) (601) 8770720 Dirección: Calle 10 No. 7- 51 Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 - 68 of - 632 - Correo: martha.alfonso@camara.gov.co

Es importante señalar que, como informa el documento citado anteriormente, "la situación socioeconómica de las mujeres no se explica necesariamente por su nivel educativo, ya que este, en muchos casos, es superior al de los hombres"[2], lo cual implica que a pesar del incremento del nivel educativo promedio de las mujeres, esto no se ha traducido en la concreción de un ritmo favorable de mayores posibilidades de acceso a puestos de trabajo que permita cerrar la brecha de participación laboral frente a los hombres.

Sumado a lo anterior, las dificultades para el acceso de las mujeres al mercado laboral en condiciones de igualdad frente a los hombres, también se expresa en la brecha existente en materia de desempleo. En efecto, el estudio del Dane muestra que entre 2008 y 2019, la tasa de Desempleo de las mujeres ha sido sitemáticamente superior a la de los hombres por lo menos en 4.9 puntos porcentuales. En el periodo reciente, esta tendencia se ha mantenido: de acuerdo al boletín de mercado laboral para Colombia en el mes de marzo de 2023, presentado por el DANE[3], la tasa de Desempleo de las mujeres se ubicó en el 12.9% mientras que la de los hombres alcanzó 7.9%, es decir que la brecha se mantiene sobre los 5 puntos porcentuales, confirmando la existencia de dificultades de vinculación al mercado laboral por parte de las mujeres.



De otro lado, en el caso de los jóvenes, las dificultades para la inclusión en el mercado laboral también son evidentes. De acuerdo a la información presentada por el DANE en el

[2] Ibid, pág. 27
[3] https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/pres_empleo_mar_23.pdf

último boletín de mercado laboral, en marzo de 2023 la Tasa Global de Participación de la población entre 15 y 28 años fue 55.9%, muy por debajo del promedio nacional que se ubica en 64.3%, es decir, una diferencia de 8 puntos porcentuales, reflejando así las dificultades que tienen los jóvenes para acceder al mercado laboral. Entre tanto, los niveles de ocupación son inferiores al promedio nacional: mientras que la Tasa de Ocupación a nivel nacional es de 57.9%, en el caso de los jóvenes esta llega apenas a 45.3%, representando una brecha de 12 puntos porcentuales, lo cual pone en evidencia las dificultades que tienen los jóvenes para vincularse al mercado laboral. Esta situación se refrenda también al revisar la tasa de desempleo, que en el caso de los jóvenes llega a la escandalosa cifra de 19%, es decir, casi el doble del promedio nacional.

Bogotá D.C 14 de diciembre de 2023

14 DIC 2023
9:52am

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

Asunto: Proposición que adiciona un artículo al *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 2023 "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"*

Artículo nuevo: **ACOMPAÑAMIENTO A MICROS Y PEQUEÑAS EMPRESAS**. 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 implementación de la presente ley.

JUSTIFICACIÓN

Con la reforma laboral se implementa un proceso disciplinario que deben implementar las empresas, además se generan nuevos derechos en cabeza de los trabajadores y nuevas obligaciones en cabeza de los empleadores; que requieren que las micro y pequeñas empresas tengan capacitación y formación en la implementación de la reforma.

Atentamente.

JUAN CAMILO LONDOÑO BARRERA
Representante a la Cámara por Antioquia
Partido Alianza Verde

12:12(2)

HUGO ARCHILA

MC

PROPOSICIÓN

Adiciónese un artículo nuevo al proyecto de ley Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones", así:

ARTÍCULO NUEVO. PISO DE PROTECCIÓN SOCIAL

Créese un régimen especial de cotización, afiliación y mecanismos de protección, a fin de que las personas que tengan relación contractual laboral o por prestación de servicios, por tiempo parcial y que en virtud de ello perciban un ingreso mensual inferior a un (1) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMLMV) podrán vincularse al Piso de Protección Social que estará integrado por: i) el Régimen Subsidiado del Sistema General de Seguridad en Salud, ii) el Servicio Social Complementario de Beneficios Económicos Periódicos (BEPS) como mecanismo de protección en la vejez y iii) el Seguro Inclusivo que amparará al trabajador de los riesgos derivados de la actividad laboral y de las enfermedades cubiertas por BEPS.

En estos eventos el aporte al programa de los Beneficios Económicos Periódicos (BEPS) deberá ser asumido enteramente por el empleador o el contratante y corresponderá al 15% del ingreso mensual del trabajador o contratista. De este monto se destinará el 1% para financiar el Fondo de Riesgos Laborales, con el fin de atender el pago de la prima del Seguro Inclusivo.

Sin perjuicio de lo anterior, las personas que no tengan una vinculación laboral o no hayan suscrito un contrato de prestación de servicios y no tengan capacidad de pago para cubrir el monto total de la cotización al Sistema Integral de Seguridad Social podrán afiliarse y/o vincularse bajo la modalidad del piso de protección social de que trata este artículo y serán los responsables de realizar el aporte al programa BEPS y el pago del seguro inclusivo. En todo caso, las personas deberán cumplir con los requisitos de acceso o pertenencia a los diferentes componentes del Piso de Protección Social.

Los beneficiarios del Piso de Protección social contarán con las prestaciones económicas y asistenciales propias del Régimen General de Seguridad Social en Salud, que serán asumidas y subsidiadas por parte del Gobierno Nacional a través de la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud - ADRES, como un incentivo a la contratación.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Bogotá: Carrera 7 No. 8 - 68. Edificio Nuevo del Congreso Oficina 326B-327B. Hugo.Archila@camara.gov.co www.representantehugoarchila.com Tel: 3823000

Parágrafo 1. En ningún caso el ahorro en el mecanismo de los Beneficios Económicos Periódicos podrá ser inferior al tope mínimo establecido para ese Servicio Social Complementario.

Parágrafo 2. El Gobierno nacional, en un término de 6 meses contados a partir de la vigencia de la presente Ley, reglamentará la materia; así como deberá establecer mecanismos para que los vinculados al programa BEPS, realicen ahorros en este servicio social complementario de forma conjunta con la adquisición de bienes y servicios, y para que los trabajadores dependientes cobijados por el presente artículo tengan acceso al sistema de subsidio familiar.

Parágrafo 3. Los empleadores o contratantes que a la entrada en vigencia de la presente Ley cuenten con trabajadores o contratistas afiliados al sistema de seguridad social en su componente contributivo, y que con el propósito de obtener provecho de la reducción de sus aportes en materia de seguridad social desmejoren las condiciones económicas de dichos trabajadores o contratistas mediante la implementación de uno o varios actos o negocios jurídicos artificiosos que conlleve a su afiliación al piso mínimo de protección social, independientemente de cualquier intención subjetiva adicional, serán objeto de procesos de Fiscalización preferente en los que podrán ser sancionados por la Unidad de Gestión de Pensiones y Parafiscales (UGPP) por no realizar en debida forma los aportes a seguridad social que le correspondan, una vez surtido el debido proceso y ejercido el derecho a la defensa a que haya lugar.

Parágrafo 4. Una vez finalizado el periodo de ahorro en el mecanismo de Beneficios Económicos Periódicos (BEPS), el ahorrador tendrá derecho a elegir si recibe la anualidad vitalicia o la devolución del valor ahorrado, caso en el cual no habrá lugar al pago del incentivo periódico, conforme a la normatividad vigente.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

HUGO ALFONSO ARCHILA SUÁREZ
Representante a la Cámara
Departamento de Casanare

14 DIC 2023
12:13(2)

HUGO ARCHILA

MC

PROPOSICIÓN

Adiciónese un artículo nuevo al proyecto de ley Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones", así:

ARTÍCULO NUEVO. APORTES A SEGURIDAD SOCIAL POR TIEMPO PARCIAL. Para aquellas jornadas laborales que impliquen la prestación de servicios por tiempos diarios de entre una hora y cuatro horas durante todo el respectivo mes, el empleador podrá, previo consenso con el trabajador, realizar aportes al sistema general de seguridad social de manera proporcional a las horas de servicio, teniendo en consideración el salario efectivamente causado en el mes, que constituirá base de liquidación y cotización de aportes. Manténgase la presente regulación inclusive para aquellos trabajadores que devengan el salario mínimo legal mensual vigente, en proporción al salario efectivamente causado durante el respectivo mes de cotización.

La misma regulación aplicará para los trabajadores de por días, estableciéndose como ingreso base de liquidación y cotización de aportes al sistema general de seguridad social el ingreso salarial efectivamente causado, incluyendo aquel que, en su totalidad, no supere el valor equivalente al salario mínimo legal mensual vigente. En dicho caso, el empleador y el trabajador podrán tener como base de liquidación y aportes a seguridad social, el ingreso salarial inferior al salario mínimo legal mensual vigente.

El Gobierno Nacional reglamentará la realización de aportes parciales a seguridad social, garantizando a los trabajadores que cotizan al sistema general de seguridad social, la totalidad de prestaciones asistenciales y económicas propias del Sistema General de Seguridad Social. En materia de incapacidades médicas, se reconocerá y pagará al trabajador que cotice de forma parcial el valor equivalente al promedio del ingreso base de cotización que hubiese tenido en cuenta durante los doce meses previos a la respectiva incapacidad.

(ii) Aportes a seguridad social por tiempo parcial

Hemos propuesto un esquema en que los trabajadores de tiempo parcial puedan aportar por debajo del mínimo manteniendo garantías a los trabajadores en lo referente al acceso al Sistema General de Seguridad Social.

El Piso de Protección Social fue declarado inexequible a través de la sentencia C 276 de 2023. Punto importante que fue señalado por parte de la Corte Constitucional

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Bogotá: Carrera 7 No. 8 - 68. Edificio Nuevo del Congreso Oficina 326B-327B. Hugo.Archila@camara.gov.co www.representantehugoarchila.com Tel: 3823000

corresponde a que fue desconocido el principio de unidad de materia, pues, al tratarse de una disposición de seguridad social de índole transversal y con carácter permanente en el orden jurídico, debe estar incluido en una ley ordinaria. Por ende, la inclusión del piso de protección social en el proyecto de ley, que precisamente abarca la reforma laboral, superaría tal barrera constitucional.

Incluso, la misma Corte Constitucional es quien señaló en la sentencia C 276 de 2023, previo a declarar la inexequibilidad de la disposición *"debe considerarse que la razón que fundamenta la declaratoria de inexequibilidad consiste en un vicio procedimental sustancial,* ***pero no se sustenta en la identificación de contenidos materialmente incompatibles con la Constitución****"*(subrayado nuestro). Luego, la inclusión del articulado referente al piso de protección social es conveniente y estratégica, pues permitirá la continuidad de los más vulnerables dentro del sistema general de seguridad social. Es la razón por la que consideramos pertinente volver a insistir con su incorporación en el ordenamiento jurídico.

Sin embargo, de cara a la inclusión del piso de protección social en la reforma laboral, deben a su vez ser sustituidas disposiciones que rigen la materia (como las contenidas en el Decreto 2613 de 2013), pues actualmente ya se cuenta con disposiciones particulares para la afiliación y manejo de aquellas personas que devengan menos de un salario mínimo legal mensual vigente en materia pensional y de riesgos laborales, tales como:

a) En el sistema de pensiones, el ingreso base de cotización será de ¼ del salario mínimo mensual legal vigente.

b) Para el sistema de Riesgos Laborales, se contará con un ingreso base de cotización del salario mínimo legal mensual vigente.

HUGO ALFONSO ARCHILA SUÁREZ
Representante a la Cámara
Departamento de Casanare

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Bogotá: Carrera 7 No. 8 - 68. Edificio Nuevo del Congreso Oficina 326B-327B. Hugo.Archila@camara.gov.co www.representantehugoarchila.com Tel: 3823000

NOW

KAREN
MANRIQUE
REPRESENTANTE

2 4 OCT 2023
1:14

CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

COMISIÓN SEPTIMA
CÁMARA DE REPRESENTANTES.
"Ponencia Mayoritaria"

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: JORNADA FLEXIBLE PARA LAS MADRES O PADRES TRABAJADORES O TRABAJADORAS CABEZA DE FAMILIA

Las partes podrán acordar jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo flexibles apoyadas por la tecnología, enfocadas en armonizar la vida familiar del y la trabajadora que sea madre o padre cabeza de familia.

PARAGRAFO: Se considera cabeza de familia a toda persona natural por cuya cuenta tienen a su cargo económicamente o socialmente en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar ya sea por ausencia permanente o incapacidad física.

Atentamente,

KAREN MANRIQUE
Representante a la cámara
CITREP – Arauca.

KAREN LÓPEZ
Representante a la cámara
CITREP – Urabá

K+M+
p1:1