

1.1 JUN 2024
8.54 am

Proposición Eliminatoria

Elimínese el Artículo 7 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 decente en Colombia", acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley No. 256 de 2023, el cual quedará así:

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

~~"ARTÍCULO 115. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES 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.~~

Handwritten signature: J. P. C. C. C.

7

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Modifíquese el parágrafo 2 del artículo 7 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 de Ley No. 192 de 2023 Cámara y Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara.

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.~~

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
1.1 JUN 2024
[Handwritten signature]

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 7 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 7:

~~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.~~



AforeroM



Andres.forerom



Andresforerocd

~~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”.~~

Atentamente,



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

forero
11 JUN 2024
9:30(+)



AforeroM



Andres.forerom



Andresforerocd

Proposición Eliminatoria

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 decente en Colombia", acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley No. 256 de 2023, el cual quedará así:

~~Artículo 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.~~

J. To. p p falc

J. To. p p falc
11 JUN 2024

q e o o m

Proposición Eliminatoria

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 decente en Colombia", acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley No. 256 de 2023, el cual quedará así:

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

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

Int. p p c c c

fat4
17 JUN 2024
9:00(1) 1 2

11 JUN 2024
9:01(2)

Proposición Eliminatoria

Elimínese el Artículo 12 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 el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley No. 256 de 2023, el cual quedará 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 de una de las personas que se encuentran 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.~~

It. f f f f f

PROPOSICIÓN ELIMINATORIA

Elimínense el parágrafo 1 del artículo 12 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 de Ley No. 192 de 2023 Cámara y Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara.

~~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.~~

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]
1 JUN 2024
9:07(11)

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 12 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 12:

~~**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 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.~~



AforeroM



Andres.forerom

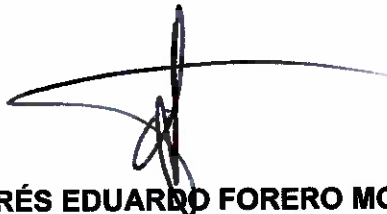


Andresforerocd

~~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.~~

Atentamente,



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

Forero
11 JUN 2024
9:30 am



AforeroM



Andres.forerom



Andresforerocd

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C.

Modifíquese el **Artículo 12** del proyecto de Ley antes mencionado, el cuál quedará 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.

e) La madre o persona cabeza de familia; esto es, que ejerce la jefatura de hogar y tenga bajo su cargo, afectiva, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, síquica o moral del cónyuge o compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del núcleo familiar.

Parágrafo 1. Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en los literales a), b), c) y d) y e), se requerirá adicionalmente de una autorización ante la autoridad administrativa o judicial, así: en el caso del literal a), ante el juez del trabajo; en el del literal b), c) y d), y e) ante el inspector del trabajo.

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.


LEIDER ALEXANDRA VÁSQUEZ OCHOA
Representante a la Cámara por Cundinamarca
PACTO HISTÓRICO


11.1 JUN 2024
9:48 am

Justificación:

La norma deja por fuera la estabilidad reforzada para la madre o persona cabeza de familia que han sido establecidos jurisprudencialmente. Su inclusión, pretende reforzar la estabilidad y fijar la necesidad de trámite administrativo ante MinTrabajo para lograr su despido con base en justas causas; forma en la cual, el Estado se convierte en garantía de protección frente a esta situación particular.

Con ello, se promueve la igualdad real, reconocer la pesada carga que recae sobre una mujer o persona cabeza de familia, se responde al deber estatal de apoyo para compensar esa gravosa carga, y brindar una protección a la familia como núcleo básico de la sociedad. Una forma especial de protección que, desde el Gobierno Nacional, prevé mecanismos eficaces para procurar a su favor "trabajos dignos y estables".

PROPOSICIÓN ELIMINATORIA

Elimínense el inciso final del artículo 13 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 de Ley No. 192 de 2023 Cámara y Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara.

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

J. T. P. P. C. C.

total
11 JUN 2024
9:08 am

Bogotá D.C. junio 11 de 2024

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

Reciba un cordial saludo.

Con fundamento en lo establecido por 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 114º, me permito presentar la siguiente:

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 14º FACTORES DE EVALUACIÓN OBJETIVA DEL TRABAJO, que modifica el artículo 4 de la Ley 1496 de 2011, del "Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el Proyecto de Ley 256 de 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

"Artículo 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 en cuenta factores de evaluación de cada empleo, que les permitan establecer de forma objetiva el salario y demás



Verde



beneficios, así como la naturaleza y nivel de riesgo laboral de la actividad a realizar, conforme lo establecido por el sistema de seguridad y salud en el trabajo y el Decreto 1072 de 2015.

Capacidades y cualificaciones adquiridas por medio de la educación, la formación o la experiencia.

Esfuerzo físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral.

Responsabilidades laborales por las personas, el equipamiento y/o el dinero.

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”.

JUSTIFICACIÓN:

Esta modificación tiene por objetivo incluir como factores de evaluación del trabajo que permitan establecer de forma objetiva el salario y demás beneficios a favor del trabajador la naturaleza de la actividad a desarrollar y el nivel de riesgo laboral, de conformidad con lo establecido por el sistema de seguridad y salud en el trabajo y el Decreto 1072 de 2015 el cual en su artículo 2.2.4.2.5.9. adoptó la "Tabla de clasificación de ocupaciones u oficios más representativos" incorporada como Anexo de dicho Decreto, con el fin de establecer el nivel de riesgo de las ocupaciones u oficios, que corresponden a la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones CIUO-08 año 2015 adaptada para Colombia. Lo anterior, en aras de garantizar la igualdad salarial y retribución laboral entre mujeres y hombres, así como erradicar cualquier forma de discriminación, principal objeto de la Ley 1496 de 2011, la cual se pretende modificar con esta disposición.

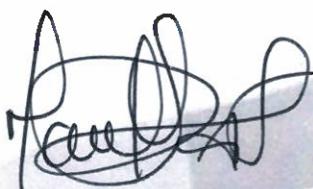


Verde



El decreto 1072 del régimen establece los procedimientos para análisis de puesto de trabajo en todas sus esferas, mental, físico, ergonómico; al incluirlo garantizamos que se cumpla lo previamente establecido; de esta forma, no sería necesario enumerarlo como propone el proyecto, pues se corre el riesgo de dejar por fuera elementos del análisis de puesto de trabajo ya contemplados en la norma vigente.

Atentamente,



MARTHA LISBETH ALFONSO JURADO

Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima
Coalición Alianza Verde – Pacto Histórico

7/2/24
11 JUN 2024
10:38(1)



Verde



17 JUN 2024

PROPOSICIÓN SUSTITUTIVA

Sustitúyase el texto del artículo 16 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 de Ley No. 192 de 2023 Cámara y Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara.

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 cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso.

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo tres (3) horas continuas y máximo hasta diez (10) horas al día sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario o de horas extras, siempre y cuando el número de horas de trabajo no exceda la jornada máxima semanal. Si en el horario pactado el trabajador debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.

Se establecen las siguientes excepciones:

1. En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.
2. La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:
 - a) Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.
 - b) Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 10:00 de la noche.
 - c) Esta restricción al trabajo nocturno no aplicará para actividades de tipo artístico, cultural y deportivo.

11 JUN 2024

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

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

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

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

5. Cuando el empleador no requiera la prestación diaria de los servicios del trabajador y/o no necesite que este se someta a una jornada laboral fija, las partes, de común acuerdo, podrán definir que el trabajador solo labore los días u horas requeridas por el empleador, en el respectivo mes calendario. En este caso, solo se causarán horas extras si el promedio de horas laboradas en la semana, supera la jornada máxima legal semanal.

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

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

11 JUN 2024

Parágrafo 2: En los eventos en que el trabajador labore por horas o días sin que cumpla la jornada ordinaria, las reglas sobre salario mínimo legal, se aplicarán en proporción al número efectivo de horas trabajadas, sumándole la proporción que corresponda por remuneración de los descansos legales remunerados en domingos y festivos (17.5%) que se le deberá sumar al valor hora. Sin embargo, en los casos que el empleado labore en promedio tiempos inferiores a la media jornada máxima legal semanal en el mes y devengue ingresos inferiores a medio salario mínimo, el valor de la hora tendrá un valor mínimo equivalente al 112.5% del valor hora con base en el salario mínimo.

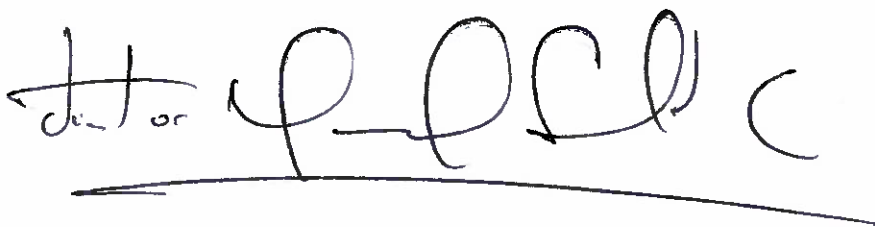
En los casos de trabajo por hora o días el trabajador también podrá acordar con el empleador que sus cesantías (8.33%) y primas legales (8.33%) se liquiden mensualmente y se les incluyan en la nómina de pago, representando en total un ingreso adicional mensual de 16.66% para estos casos por pago anticipado y directo de dichos derechos. Estos pagos prestacionales no se tendrán en cuenta en la contabilización del cuarenta por ciento (40%) que consagra la ley 1393 de 2010, en consideración de su naturaleza.

Parágrafo 3: El pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social para los trabajadores por días se realizará de acuerdo con lo definido en los artículos 2.2.1.6.4.1 y siguientes del Decreto 1072 de 2015.

El Gobierno Nacional, en un término no mayor a seis (6) meses de la entrada en vigencia de la presente ley, deberá reglamentar el pago de los aportes al Sistema General de Seguridad Social de los trabajadores por horas o días, así como lo referente a las novedades en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), para aplicar lo estatuido aquí para este tipo de jornada.

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

Parágrafo 5: Para efectos de este artículo, téngase en cuenta la implementación gradual de la disminución de la jornada laboral de que trata la Ley 2101 de 2021, con la reducción de la jornada a 47 horas a partir del 15 de julio de 2023 hasta llegar a las 42 horas el 15 de julio de 2026.



11 JUN 2024
d: 09am

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 16 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 16:

~~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.~~



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

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

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

~~Parágrafo 2. Los empleadores y las Cajas de Compensación deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas. Si no se logra gestionar esta jornada, el empleador deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso.~~

~~Parágrafo 3. 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.~~

Atentamente,



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

for44
11 JUN 2024
9:29(1)



AforeroM



Andres.forerom



Andresforerocd

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C.

Modifíquese el **Artículo 17** del proyecto de Ley antes mencionado, el cuál quedará así:

Artículo 17. Relación de Horas Extras. Modifíquese el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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

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

~~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.~~

El incumplimiento de esta obligación conlleva que se presumirá cierta la estimación razonable que haga el trabajador del número de horas extras laboradas, y de mala fe en el no pago de las mismas.


LEIDER ALEXANDRA VÁSQUEZ OCHOA

Representante a la Cámara por Cundinamarca
PACTO HISTÓRICO


11 JUN 2024
9:47 (11) u

Justificación:

Se modifica el artículo, en lo referente a la posible consecuencia del incumplimiento del empleador, de la obligación aquí estipulada y muy a pesar de que aporte con posterioridad ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras. Con la nueva redacción, el incumplimiento de esta obligación conlleva que se presumirá cierta la estimación razonable que haga el trabajador del número de horas extras laboradas en la audiencia obligatoria de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio; así como al dar por sentada la mala fe, dará lugar, a la sanción moratoria, por el no pago de salario al finalizar la relación laboral.

PROPOSICIÓN SUSTITUTIVA

Sustitúyase el texto del artículo 18 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 de Ley No. 192 de 2023 Cámara y Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara.

Artículo 18. Modifíquese el artículo "límite de trabajo suplementario" entre los artículos 167 y 168 del código sustantivo del trabajo, el cual quedará así:

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

Parágrafo 1. No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras, sin embargo, cuando se demuestre que el empleador no remunera a sus trabajadores el tiempo suplementario, el Ministerio podrá imponer como sanción que a dicho empleador se le suspenda la facultad de autorizar que se trabaje tiempo suplementario por el término de seis (6) meses, sin perjuicio de las otras sanciones que disponga la ley.

Parágrafo 2. El empleador deberá contar con un documento expedido por su Médico especialista en Medicina Laboral, Ocupacional o de Seguridad y Salud en el Trabajo o la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) en el que conste las condiciones relacionadas con los riesgos y peligros a los que están expuestos los trabajadores que prestarán sus servicios dentro de dicha jornada.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
11 JUN 2024
9:09(1)

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Modifíquese el literal de del artículo 20 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 de Ley No. 192 de 2023 Cámara y Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara.

d) para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, ~~e 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.

Dr. J. P. C. C. C.

fatv
11 JUN 2024
9:10 am

Bogotá D.C. 11 de junio de 2024

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

Reciba un cordial saludo.

Con fundamento en lo establecido por 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 114º, me permito presentar la siguiente:

PROPOSICIÓN

Adiciónese el numeral 12º del artículo 22º **PROTECCIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN**, del *"Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el Proyecto de Ley 256 de 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA"*, el cual quedará así:

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

(...)



Verde

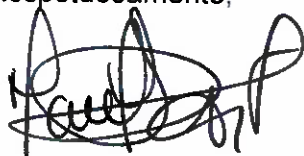


12. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter político, religioso, orientación sexual, identidad y/o expresión de género

JUSTIFICACIÓN:

La presente proposición busca establecer expresamente dentro de las prohibiciones previstas para los empleadores despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras no solamente por razones de carácter religioso, como establece el texto inicial del numeral 12° del artículo 22° de la ponencia, sino también por motivos políticos, orientación sexual, identidad y/o expresión de género.

Respetuosamente,



MARTHA LISBETH ALFONSO JURADO

Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima
Coalición Alianza Verde – Pacto Histórico

17 JUN 2024
J. J. J. J.



Verde



1 JUN 2024
9:02

24

Proposición Eliminatoria

Elimínese el Artículo 24 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 el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley No. 256 de 2023, el cual quedará así:

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

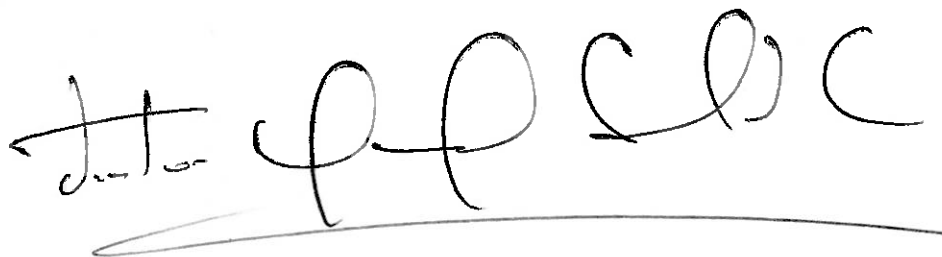
~~ARTÍCULO 81. CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual una persona en formación desarrolla un aprendizaje teórico-práctico como estudiante de una institución educativa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

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

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

i) ~~Las funciones y actividades objeto del contrato de trabajo deben enmarcarse o estar directamente relacionadas con el proceso y los fines del proceso de aprendizaje del aprendiz-trabajador.~~

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

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'J' followed by several loops and a horizontal line at the bottom.

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 24 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 24:

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

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

~~Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:-~~

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



AforeroM



Andres.forerom



Andresforerocd

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

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

Atentamente,



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

forero
11 JUN 2024
9:29 am



AforeroM



Andres.forerom



Andresforerocd

JUN 11 2024
9:02(1)

Proposición Eliminatoria

Elimínese el Artículo 25 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, el cual quedará así:

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

~~ARTÍCULO 33. CUOTAS DE APRENDICES EN LAS EMPRESAS. La determinación del número mínimo obligatorio de aprendices para cada empresa obligada la hará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la empresa, en razón de un aprendiz por cada 20 trabajadores y uno adicional por fracción de diez (10) o superior que no exceda de veinte. Las Empresas que tengan entre quince (15) y veinte (20) trabajadores, tendrán un aprendiz. Las grandes empresas en los términos definidos por la normativa vigente, tendrán un (1) aprendiz por cada diez (10) trabajadores o fracción.~~

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

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

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

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

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

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

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

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

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized cursive letters, likely representing the name 'J. Torres'.

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 25 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 25:

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

~~"ARTÍCULO 33. CUOTAS DE APRENDICES EN LAS EMPRESAS."~~

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

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

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

~~Para la financiación de los contratos de aprendizaje para las modalidades especiales de formación técnica, tecnológica, profesional y teórico-práctica empresarial prevista en el artículo 31 de la Ley 789 de 2002, se podrán utilizar los recursos previstos en el artículo 16 de la Ley 344 de 1996, siempre que se vinculen a la realización de proyectos de transferencia de tecnología y proyectos de ciencia, tecnología e innovación que beneficien a micro, pequeñas y medianas empresas, Instituciones de Educación Superior reconocidas por el Ministerio de Educación Nacional, y Grupos de Investigación y Centros de Investigación y Desarrollo Tecnológico.~~



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

~~reconocidos por Colciencias. Estos proyectos no podrán ser concurrentes con los proyectos de formación que realiza el SENA.~~

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

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

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

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

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

Atentamente,



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

forero
11 JUN 2024
9:28(1)



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

11 JUN 2024

9:02(2)

Proposición Eliminatoria

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 decente en Colombia", acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley No. 256 de 2023, el cual quedará así:

~~ARTÍCULO 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~~

Justo PPSK

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

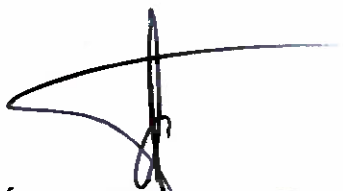
Proposición SUPRESIVA al artículo N° 26 de la ponencia para primer debate del **Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara** "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los **Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara** "Por medio de la cual se 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 26:

~~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".~~

Atentamente,



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

forero
1 JUN 2024
9:28 am



AforeroM



Andres.forerom



Andresforerocd

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y
Proyecto de Ley 256 de 2023C.

Modifíquese el Artículo 34 del proyecto de Ley antes mencionado, el cuál 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, 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.~~

Se entenderá por actividad agropecuaria en la cadena de producción primaria, toda actividad encaminada a la obtención de frutos o productos primarios de las actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas u otras semejantes, así como las enajenaciones que hagan directamente los productores de los frutos o de sus productos en su estado natural, y las actividades de transformación de tales frutos y productos que efectúen los productores, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales, siempre y cuando dicha transformación no constituya por sí misma una empresa.

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.

Parágrafo 5. 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.

Alexandra Vásquez

LEIDER ALEXANDRA VÁSQUEZ OCHOA

Representante a la Cámara por Cundinamarca

PACTO HISTÓRICO

triv
17 JUN 2024
9:47am

Justificación:

Se destaca la inclusión de un capítulo destinado al 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.

En este orden, el texto 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 u otras semejantes, también lo es su transformación artesanal, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales. Quedan expresamente excluidas las actividades industriales de empaque, re empaque, transporte, exposición, venta o transformación, a través de cualquier proceso que modifique su estado natural". Al respecto, 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, se proponen ajustes al artículo y nosotros lo traemos a discusión en esta Comisión, acudiendo a una definición que actualmente se encuentra vigente en otro cuerpo normativo (Código de Comercio), con el fin de esclarecer el uso de la figura y contribuir con ello a uso del contrato agropecuario, aporte significativamente a la disminución en la informalidad en el campo.

Finalmente, se incluye en este artículo el párrafo que hace referencia al 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

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C.

Modifíquese el **Artículo 35** del proyecto de Ley antes mencionado, el cuál quedará así:

Artículo 35. Jornal Agropecuario. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:

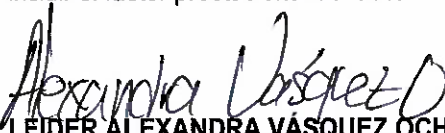
"ARTÍCULO 133 A. JORNAL AGROPECUARIO. Créase la modalidad de jornal agropecuario para remunerar los contratos agropecuarios. Entiéndase por Jornal Agropecuario la cantidad de dinero que gana un trabajador por cada día de trabajo; con este, El trabajador o trabajadora podrá acordar con el empleador el pago del salario y en general de la totalidad de derechos y obligaciones derivados de la modalidad aquí descrita, el cual se reconocerá en los periodos de pago pactados entre las partes bajo la modalidad de un jornal rural, que además de retribuir el trabajo diario ordinario, compensará el valor de la totalidad de prestaciones sociales y beneficios legales a que tenga derecho el trabajador agropecuario, tales como primas, auxilios y subsidios, sin incluir las vacaciones.

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

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

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%".


LEIDER ALEXANDRA VÁSQUEZ OCHOA
Representante a la Cámara por Cundinamarca
PACTO HISTÓRICO

Justificación:

Se ofrece una definición de Jornal Agropecuario la cantidad de dinero que gana un trabajador por cada día de trabajo.

11.1 JUN 2024
9:46(1)

Bogotá D.C. junio 11 de 2024

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

Reciba un cordial saludo.

Con fundamento en lo establecido por 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 114º, me permito presentar la siguiente:

PROPOSICIÓN

Adiciónese al artículo 40º FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO, del "Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el Proyecto de Ley 256 de 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

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



JMHV
11 JUN 2024
9:03 am

41

Proposición Eliminatoria

Elimínese el Artículo 41 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 el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley No. 256 de 2023, el cual quedará así:

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

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

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

~~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 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.~~

Inter f f f f c

Bogotá D.C. junio 11 de 2024

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

Reciba un cordial saludo.

Con fundamento en lo establecido por 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 114º, me permito presentar la siguiente:

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 44º **DEPORTISTAS Y ENTRENADORES PROFESIONALES** 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 SEMODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

"Artículo 44: Deportistas y entrenadores profesionales. Las y los deportistas profesionales, entrenadores y entrenadoras, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios profesionales bajo la subordinación de clubes profesionales, sociedades anónimas, corporaciones o asociaciones deportivas 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. **Se celebrará siempre por escrito.**
2. ***Podrán tenerse en cuenta las condiciones específicas de cada modalidad deportiva, para determinar los términos de la duración del contrato.***
3. ***Podrán celebrarse por temporadas.***
4. ***Podrá pactarse cláusula de exclusividad.***



Verde



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

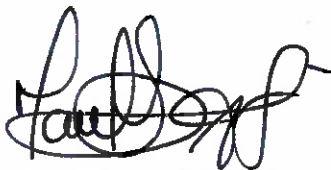
6. *Podrán establecerse cláusulas de adquisición, obtención, negociación, cesión, transferencia y porcentajes de los Derechos Deportivos.*

7. *Podrán establecerse cláusulas de uso y autorización de derechos de imagen.*

JUSTIFICACIÓN:

La dignificación del trabajo de deportistas y entrenadores profesionales y la introducción de medidas especiales de protección a su favor requiere reconocer las diferentes modalidades en que éstos pueden llegar a ser contratados laboralmente tanto por entidades sin ánimo de lucro como por sociedades anónimas, Corporación o Asociaciones, de conformidad con lo previsto por la Ley 1445 de 2011 *"Por medio de la cual se modifica la Ley 181 de 1995, las disposiciones que resulten contrarias y se dictan otras disposiciones en relación con el deporte profesional"*. Así mismo, establecer dentro de este tipo de contrato de trabajo especial la posibilidad de incorporar cláusulas relacionadas con la adquisición, obtención, negociación, cesión, transferencia y porcentajes de los Derechos Deportivos, así como de uso y autorización de derechos de imagen.

Atentamente,



MARTHA LISBETH ALFONSO JURADO

Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima
Coalición Alianza Verde – Pacto Histórico

Martha
11 JUN 2024
10.17 ar



Verde



Proposición Modificatoria

Modifíquese el Artículo 51 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 el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley No. 256 de 2023, el cual quedará así:

Artículo 51: Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado. Las partes podrán acordar jornadas concentradas y jornadas flexibles para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares de cuidado.

Jornada concentrada. Las partes podrán acordar que la jornada ordinaria semanal sea distribuida en cuatro (4) días a la semana, con una jornada máxima diaria de doce (12) horas. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.

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

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

Alexandra Vásquez

LEIDER ALEXANDRA VÁSQUEZ OCHOA
Representante a la Cámara por Cundinamarca
PACTO HISTÓRICO

11 JUN 2024
9:46 am

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Proposición MODIFICATORIA al artículo N° 52 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"

Modifíquese el artículo 52 de la siguiente forma:

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~~ podrán acordar con el 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".

Atentamente,



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


11 JUN 2024
9:27 AM



AforeroM



Andres.forerom



Andresforerocd

for IV
11 JUN 2024
9:03(1)

Proposición Eliminatoria

Elimínese el Artículo 53 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 el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley No. 256 de 2023, el cual quedará 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) 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”.

Intor p p p p p

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al 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 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.~~



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

● ~~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.

11 JUN 2024
9:27 am



AforeroM



Andres.forerom



Andresforerocd

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C.

Modifíquese el Artículo 65 del proyecto de Ley antes mencionado, el cuál quedará así:

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. 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.
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 empresa. 5. La empresa que realice explotación minera, petrolera y/o actividades asociadas con la generación de energías que esté en proceso de descarbonización, de transición y/o de cambio de matriz minero energética por renuncia o cambio de operación y/o actividad financiará a la Caja de Compensación Familiar, para que, en el marco del mecanismo de protección al cesante, realice cursos 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.
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.

Parágrafo. En caso de transición, de descarbonización o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación o actividad, se priorizará la vinculación de las empresas contratistas que se vieren afectada.

Alexandra Vásquez

LEIDER ALEXANDRA VÁSQUEZ OCHOA

Representante a la Cámara por Cundinamarca

PACTO HISTÓRICO

Justificación:

Se modifica la norma, con el fin de excluir fondos particulares, generados por las empresas, para en cambio, incluir en el mismo, a las Cajas de Compensación Familiar y el mecanismo de protección al cesante, para la protección de los trabajadores en proceso de descarbonización y transición minero energética.

En línea, con la propuesta modificatoria realizada para el Artículo 38; en esta norma, también proponemos la suspensión de aplicación del artículo 2 de la Ley 2225 de 2022 sobre la realización de aportes a las Cajas de Compensación Familiar, para acceder al Mecanismo de Protección al Cesante. Dicha norma establece:

ARTÍCULO 3° de la Ley 1636 de 2013. CAMPO DE APLICACIÓN. <Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 2225 de 2022. El nuevo texto es el siguiente:> Todos los trabajadores del sector público y privado, dependientes o en cuyo nombre se hubiese realizado tales pagos o independientes, que realicen aportes a las Cajas de Compensación Familiar, por lo menos por un año continuo o discontinuo en los últimos tres (3) años si se es dependiente, y por lo menos dos años continuos o discontinuos en los últimos tres (3) años si se es independiente, accederán al Mecanismo de Protección al Cesante, sin importar la forma de su vinculación, y de conformidad con lo establecido por la reglamentación que determine el Gobierno nacional.

De esta forma, los trabajadores en proceso de automatización, no estarán sujetos a la realización de aportes a las Cajas de Compensación Familiar, por un término específico, para acceder al Mecanismo de Protección al Cesante; sino, solamente, a su afiliación a la Caja.

La modificación propuesta conlleva la natural eliminación del parágrafo del numeral V. referido a la autonomía de las empresas: "Lo anterior, en el marco de las autonomías de las empresas" al dejarlo en el marco de las Cajas de Compensación Familiar y el mecanismo de protección al cesante.

fmh
11 JUN 2024
9.41am

66
✓
⑤ 72,

Elimínese lo dispuesto en los artículos 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 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

It follows

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 67 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 67:

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

~~ARTÍCULO 354: GARANTÍAS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.~~

~~1. Garantías para el ejercicio de la libertad sindical.~~

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

~~a) Respeto a los derechos y garantías de las organizaciones de trabajadores. Cuando existan, se reconocerá a las organizaciones de trabajadores y, por consiguiente, se respetarán sus derechos y garantías propias, en especial, su independencia y autonomía sindical, su libertad de acción y de expresión.~~

~~b) Permisos Sindicales. Los representantes y dirigentes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo, sin que deban presentar a su empleador informes al regreso de sus labores.~~

~~También se garantizará a los afiliados los permisos remunerados que sean necesarios para el ejercicio adecuado de sus actividades sindicales, especialmente para la atención de las asambleas a las que sean convocados.~~

~~Estos permisos se podrán establecer en convenios colectivos de trabajo u otros acuerdos celebrados entre los empleadores y organizaciones de trabajadores. No obstante, los empleadores y contratantes, se pretexte de que las horas de permiso no están reguladas o lo~~



AforeroM



Andres.forerom



Andresforeroc

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

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

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

~~d) — Acceso a los lugares de trabajo. Las empresas permitirán y autorizarán a los representantes de las organizaciones de trabajadores que tengan afiliados en la empresa, el acceso a los lugares de trabajo para el desempeño eficaz de sus funciones y la adecuada interlocución con los trabajadores.~~

~~e) — Acceso a la información. Las organizaciones de trabajadores tienen el derecho a conocer la situación social y económica de la empresa, grupos de empresas o del sector que representen. Como mínimo las empresas entregarán periódicamente la siguiente información a las organizaciones sindicales que tengan afiliados en la empresa: copia de los estados financieros de la empresa e información sobre el número total de trabajadores, cargos y formas de vinculación, sin que menoscabe la reserva empresarial.~~

~~f) — Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores. Los empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales, entre los representantes sindicales y los trabajadores. La eficacia de los espacios y canales de comunicación dependerá del contexto de prestación de los servicios y de las facilidades de acceso por parte de los trabajadores a los mismos.~~

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

~~h) — Protección contra actos de discriminación. En los términos del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, todos los trabajadores sindicalizados deberán gozar de protección frente a conductas antisindicales. En consecuencia, los trabajadores sindicalizados que no gocen del fuero sindical, no podrán ser privados de su empleo o perjudicados en cualquier forma por su afiliación y/o actividades sindicales. Cuando el empleador adopte decisiones, incluido el despido o de efectos similares, que afecten a los trabajadores sindicalizados no amparados por el fuero sindical, tendrá la carga de demostrar que esa determinación obedeció a razones objetivas o no discriminatorias.~~

~~2. — Conductas antisindicales~~

~~Se considerarán conductas antisindicales, las siguientes:~~

~~a) — Despedir, desmejorar o perjudicar en cualquier forma a los trabajadores y sus representantes o dirigentes a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales legítimas;~~



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

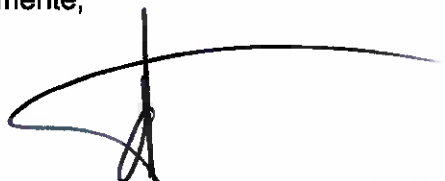
- ~~b) Fomentar la creación de sindicatos controlados por un empleador;~~
~~c) Amedrentar, constreñir, ofrecer o entregar dádivas para que el trabajador no se afilie o se desafilie de un sindicato;~~
~~d) Negarse injustificadamente a negociar un pliego de peticiones o solicitudes.~~ e) Tomar represalias de cualquier índole contra los trabajadores que hubieren declarado contra la persona empleadora en investigaciones administrativas, en procesos judiciales o arbitrales que no resultaren evidentemente temerarias;
~~f) Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados;~~
~~g) Impedir al trabajador sindicalizado o directivo sindical el ejercicio de sus funciones, o hacer uso de lo dispuesto en el artículo 140 de este código para impedir el ingreso de los representantes sindicales a la empresa;~~
~~h) Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios a favor de los trabajadores no sindicalizados;~~
~~i) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un sindicato;~~
~~j) Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales;~~
~~k) Negarse injustificadamente a entregar a las organizaciones sindicales información que no esté sujeta a reserva o que no tenga el carácter de confidencial;~~
~~l) Denigrar de los sindicatos y difundir informaciones difamatorias acerca de los mismos, entre sus afiliados, entre los trabajadores de las empresas y ante la comunidad en general;~~
~~m) Llevar a cabo programas de reducción de personal, reestructuraciones y subcontrataciones con fines antisindicales;~~
~~n) Despedir o perjudicar en cualquier forma a los trabajadores que hubieren organizado o participado en una huelga o en medidas legítimas de acción sindical;~~

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

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

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

Atentamente,



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

factu
1.1 JUN 2024
9:26 am



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

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 68 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 68:

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 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":~~

Atentamente,



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

fm4u
11 JUN 2024
11:26m



AforeroM



Andres.forerom



Andresforerocd

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 70 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 70:

~~**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."~~

Atentamente,



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

forero
11 JUN 2024
9:25 AM



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

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 71 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 71:

ARTÍCULO 71. Medida complementaria a los estatutos. ~~Modifíquese el numeral 10 del artículo 362 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:~~

~~"10. Las cuestiones relativas al funcionamiento de la asamblea, tales como sus atribuciones exclusivas, uso de medios tecnológicos, épocas de celebración reuniones, reglas de representación de los socios, reglamento de las sesiones, quórum, debates y votaciones."~~

Atentamente,



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

forero
11 JUN 2024
9:25 am



AforeroM



Andres.forerom



Andresforerocd

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 77 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 77:

~~**Artículo 77. Representación paritaria y/o proporcional en las organizaciones.** Las organizaciones sindicales y de empleadores promoverán la participación e inclusión, en condiciones de igualdad, de las mujeres a fin de lograr progresivamente su representación paritaria y/o proporcional a la integración del sector.~~

~~Así mismo, promoverán la participación e inclusión en condiciones de igualdad de las y los jóvenes, personas con diversidad sexual y personas con discapacidad.~~

Atentamente,



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

Forero
11 JUN 2024
d: 23am



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

85

11 JUN 2024
d. 24(1)

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 85 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 85:

~~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 de los trabajadores afiliados al o los sindicatos involucrados en el conflicto, cuando estos agrupen a la tercera parte de los trabajadores de la empresa. En caso contrario, será necesario que sea aprobada por la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa.~~

~~Cuando se trate de una huelga orientada a servir de medio de presión en el marco de un conflicto colectivo en niveles superiores a la empresa, los trabajadores que laboren en las empresas comprendidas en el respectivo sector o unidad de negociación, podrán ejercer la huelga en cada una de ellas, siempre que se cumpla el requisito previsto en el apartado anterior.~~

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



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 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."~~

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

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 90 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 90:

~~Artículo 90. Alcance de la decisión. Modifíquese el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:~~

~~"ARTÍCULO 458. DECISIÓN. Los árbitros deben decidir en equidad sobre todos los puntos de interés de los trabajadores o sus organizaciones, planteados en el pliego de peticiones y no acordados por las partes en la etapa de arreglo directo, salvo aquellas peticiones que impliquen facultades de cogestión o coadministración de la empresa o implique resolver conflictos jurídicos.~~

~~Parágrafo. En ningún caso los árbitros pueden desconocer o reducir derechos de los trabajadores plasmados en leyes, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acuerdos anteriores."~~

Atentamente,



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

forero
11 JUN 2024
4:24 pm



AforeroM



Andres.forerom



Andresforerocdd