



**PROPOSICIÓN AL PROYECTO DE LEY No. 166 DEL 2023 CAMARA**  
*"Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"*

**FRENTE AL ARTÍCULO SEXTO (6) QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 46 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO:**

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

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

1. CONTRATOS DE TRABAJO A T ÉRMINO FIJO

Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a tres (3) años para atender necesidades temporales del empleador. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito y en el deberá especificarse la necesidad que se pretende atender y su conexión con la duración que se establezca. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

Podrán considerarse los siguientes tipos de prorrogas:

Prorroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogarlo el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la tercera prorroga, el contrato no podrá renovarse por un periodo inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de tres (3) años previsto en este artículo.



Prórroga automática. Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, este se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de tres (3) años previsto en este artículo. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un periodo de un (1) año.

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

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

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

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

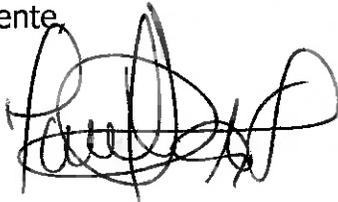
**Parágrafo:** En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea”.

**Parágrafo:** No se podrán celebrar contratos de trabajo por duración de obra o labor determinada cuando el objeto contractual sea la prestación de actividades conexas y permanentes a la misión u objeto(s) principal(es) de la empresa y los procesos que permitan la realización de este(os) objetivo(s).

**JUSTIFICACIÓN:**

En la práctica se utiliza esta modalidad para desarrollar o ejecutar actividades misionales permanentes, que no tienen la vocación de ser transitorias o accidentales. Se defrauda al trabajador respecto de su estabilidad laboral, luego que esta modalidad permite al empleador que en cualquier momento decida que la "obra o labor" se culminó, configurando un mecanismo de despido con justa causa arbitrario, permitiendo saltarse un proceso disciplinario.

Cordialmente,



**MARTHA LISBETH ALFONSO JURADO**  
Representante a la Cámara por el Tolima  
Coalición Pacto Histórico – Partido Alianza Verde

*Martha*  
12 JUN 2024  
9:24

11

11

11

**PROPOSICIÓN**

Modifíquese el artículo 6 del Proyecto de Ley 166 de 2023, "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia".

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

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

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

Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a un (1) año para atender necesidades temporales del empleador. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito y en él deberá especificarse la necesidad que se pretende atender y su conexión con la duración que se establezca. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

Podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas:

Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogarlo el número de veces que estimen conveniente; ~~sin embargo, después de la tercera prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año.~~ En ningún caso podrá superarse el término máximo de un (1) año previsto en este artículo.

Prórroga automática. Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, éste se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de un (1) año, previsto en este artículo. ~~Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año.~~

Adiciónese un inciso 5 al numeral 1 del artículo 46 del Código Sustantivo del trabajo, modificado por el artículo 6 del Proyecto de Ley 166 de 2023. El cual quedará así:

No podrán vincularse de manera directa o por interpuesta persona, a trabajadores que hayan culminado un contrato a término fijo para el desarrollo de las mismas actividades que venían desarrollando mediante contratos de término fijo u obra o labor. El incumplimiento de lo preceptuado generará que la relación laboral se entienda celebrada a término indefinido desde el inicio del primer contrato a término fijo.

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

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

MEMORANDUM

TO : [Illegible]

FROM : [Illegible]

SUBJECT : [Illegible]

[Illegible text follows, consisting of several paragraphs of faint, mostly illegible text.]

[Illegible text follows, consisting of several paragraphs of faint, mostly illegible text.]

[Illegible text follows, consisting of several paragraphs of faint, mostly illegible text.]

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

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

**Parágrafo.** En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea”.

factv  
17 JUN 2024  
10:13am

Handwritten text at the top of the page, mostly illegible due to fading.

Second line of handwritten text, also mostly illegible.

Third line of handwritten text, mostly illegible.

Fourth line of handwritten text, mostly illegible.

Fifth line of handwritten text, mostly illegible.

Sixth line of handwritten text, mostly illegible.

Seventh line of handwritten text, mostly illegible.

Eighth line of handwritten text, mostly illegible.

Ninth line of handwritten text, mostly illegible.

Tenth line of handwritten text, mostly illegible.

Eleventh line of handwritten text, mostly illegible.

Twelfth line of handwritten text, mostly illegible.

Thirteenth line of handwritten text, mostly illegible.

Fourteenth line of handwritten text, mostly illegible.

Fifteenth line of handwritten text, mostly illegible.

Handwritten notes in the center of the page:  
V.H.  
10/10/10

Bogotá D.C., 12 junio de 2024

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

**Asunto: Proposición Modificatoria**

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

**Artículo 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.~~

a) e) 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, **siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado.**

b) 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 **garantía de** 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 el 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.~~

Cordialmente,

**CAMILO ESTEBAN ÁVILA MORALES**  
Representante a la Cámara por Vaupés  
Partido de La U

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

**MARÍA EUGENIA LOPERA MONSALVE**  
Representante a la Cámara por Antioquia  
Partido Liberal

**HUGO ARECHICA CASANAVE**

2 JUN 2024  
8.26



111

111

111

111

111

111

111

111

Bogotá D.C., junio de 2024

Honorable Representante  
**Maria Eugenia Lopera**  
Presidenta  
Comisión Séptima  
Cámara de Representantes

### PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 14 de la ponencia para primer debate del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley 256 de 2023 Cámara, 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~~ podrán tener en cuenta, entre otros, factores de evaluación de cada empleo, que les permitan establecer de forma objetiva el salario y demás beneficios. Entre otros deberá tener en cuenta los siguientes criterios:

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

Atentamente,

<p>Maria F Carrascal R</p> <p><b>MARIA FERNANDA CARRASCAL R.</b> Representante a la Cámara por Bogotá</p>	 <p>Juan Camilo Lora</p>
 <p>Camilo Avila.</p>	 <p>Alexander Avila</p>

JM-1  
12 JUN 2024  
8:08(1)

Bogotá, 12 de jun. de 24

Honorable Representante  
**María Eugenia Lopera**  
Presidenta  
Comisión Séptima  
Cámara de Representantes

## PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 16 de la ponencia para primer debate del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así:

Artículo 16. Jornada Máxima Legal. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la ley 2101 de 2021, el cual quedará así:

**"ARTÍCULO 161. DURACIÓN.** La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.

Se establecen las siguientes excepciones:

**a) 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 del Código Sustantivo del Trabajo.**

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

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

**d) 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 esta, 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.**

Parágrafo 1. El empleador no podrá, aun 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”.

María F Carrasosa  
Atentamente; *repre-Bs*

*13/13*

*Carmito Avila*

*JFM*  
12 JUN 2024  
9:55

**Bogotá D.C., junio de 2024**

Honorable Representante  
**María Eugenia Lopera**  
Presidenta  
Comisión Séptima  
Cámara de Representantes

### PROPOSICIÓN

**Modifíquese el artículo 17** de la ponencia para primer debate del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley 256 de 2023 Cámara, el cual 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.

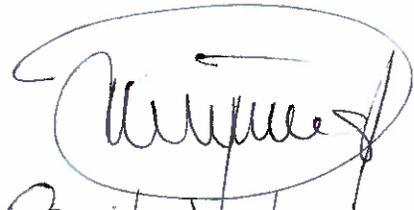
El empleador está obligado a entregar al trabajador **que lo solicite**, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con **el desprendible de nómina soporte que acredite el correspondiente pago.**

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**. **la autoridad administrativa del trabajo podrá imponer las sanciones a las que haya lugar.**”

Atentamente,



CONGRESO  
DE LA REPÚBLICA  
DE COLOMBIA  
CÁMARA DE REPRESENTANTES

<p><b>MARIA FERNANDA CARRASCAL R.</b> Representante a la Cámara por Bogotá</p>	<p> Juan Camilo Turasa</p>
<p> Camilo Abila</p>	

JM-TU  
172 JUN 2024  
8:09C11

## PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

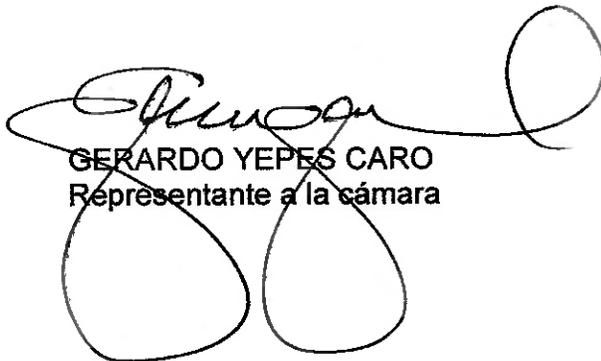
**PROYECTO DE LEY No 166 de 2023C, acumulado con el proyecto de ley No 192 de 2023C y proyecto de ley 256 de 2023C. PONENCIA MAYORITARIA.**

Modifíquese el artículo 18 del proyecto de ley No 166 de 2023C, acumulado con el proyecto de ley No 192 de 2023C y proyecto de ley 256 de 2023C el cual quedara así:

**Artículo 18. LIMITE AL TRABAJO SUPLEMENTARIO.** Modifíquese el artículo 22 de la ley 50 de 1990 el cual quedara así:

**ARTICULO 22. LIMITE AL TRABAJO SUPLEMENTARIO En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas. Podrán exceder de tres (3) horas extras diarias y de dieciocho (18) horas semanales.**

Parágrafo. Se exceptúa de la aplicación de la presente disposición al sector de seguridad de conformidad con la ley 1920 de 2018 y sus decretos reglamentarios, y al sector salud, conforme a la normatividad vigente.



GERARDO YEPES CARO  
Representante a la cámara

JNTV  
17 2 JUN 2024  
9:30 PM



DECLARATION OF WORKS

I, the undersigned, do hereby certify that the works mentioned in the accompanying schedule are the works of the author named therein.

I further certify that the said works are original and that I am the sole author thereof.

I declare that I have not previously published any of the said works.

I hereby irrevocably and exclusively assign to the publisher named in the accompanying schedule the right to publish, distribute, and sell the said works in all languages and in all countries.

I declare that I have not previously assigned any of the said works to any other publisher.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten name]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten name]*

**Bogotá D.C., junio de 2024**

Honorable Representante  
**Maria Eugenia Lopera**  
Presidenta  
Comisión Séptima  
Cámara de Representantes

### **PROPOSICIÓN**

**Modifíquese el artículo 20** de la ponencia para primer debate del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así:

**Artículo 20. Licencias:** Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

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

- a) el ejercicio del sufragio
- b) para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
- c) en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;
- d) para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;
- e) para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluidos los casos en los que la persona trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticada;
- f) para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos, hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar, se entiende por obligaciones escolares aquellas relacionadas directamente con la formación del niño o niña, incluyendo, pero sin limitarse a la asistencia a eventos académicos, cívicos,

**deportivos** culturales en las instituciones educativas en donde se encuentran matriculados. **En estos últimos casos, de ser requerido por parte del empleador, el trabajador deberá acreditar la asistencia.**

g) para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, médicos, legales, o de cualquier otra índole relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas.

Atentamente,

<p><i>Maria F Carrascal R</i> <b>MARIA FERNANDA CARRASCAL R.</b> Representante a la Cámara por Bogotá</p>	<p><i>Juan Camilo Lora</i></p>
<p><i>Cimilo Avila</i></p>	

*172 JUN 2024*  
*8:10*

**Bogotá D.C., junio de 2024**

Honorable Representante  
**María Eugenia Lopera**  
Presidenta  
Comisión Séptima  
Cámara de Representantes

### **PROPOSICIÓN**

Modifíquese el artículo 34 de la ponencia para primer debate del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así:

**Artículo 34. Contrato Agropecuario.** Hay contrato de trabajo agropecuario cuando el trabajador o trabajadora labora en la ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria, sin perjuicio de su reconocimiento como persona campesina; comprenderá aquellas actividades permanentes, transitorias, estacionales en virtud de los ciclos productivos o de temporada, continuas o discontinuas.

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

Se entenderá por actividad agropecuaria **en la cadena de producción** primaria, toda actividad encaminada a la obtención de frutos o productos primarios ~~a través de la realización de tareas de las actividades~~ pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, **silvicultura, pesca** u otras semejantes, ~~también le es su transformación artesanal así como las enajenaciones que hagan 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 en sí misma una empresa. Quedan expresamente excluidas las actividades industriales de empaque, reempaque,**



~~transporte, exposición, venta o transformación a través de cualquier proceso que modifique su estado natural.~~

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

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

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

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

Atentamente,

<p><i>Maria F Carrascal</i> <b>MARIA FERNANDA CARRASCAL R.</b> Representante a la Cámara por Bogotá</p>	<p><i>Abigayla Casquet</i> RQD C/marca</p>
---	--

*Juan Camilo Luna*

*Camilo Avila*



Bogotá D.C. diciembre 2023

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

**Asunto:** Proposición Proyecto de Ley Número 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y Proyecto de Ley 256 de 2023C “Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el Código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones”. PONENCIA MAYORITARIA

Respetada presidente, por intermedio suyo presente la siguiente:

### PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 34 del Proyecto de Ley, así:

**“Artículo 34. Contrato Agropecuario.** Hay contrato de trabajo agropecuario cuando el trabajador o trabajadora labora en la ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria, sin perjuicio de su reconocimiento como persona campesina; comprenderá aquellas actividades permanentes, transitorias, estacionales en virtud de los ciclos productivos o de temporada, continuas o discontinuas.

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

Se entenderá por actividad agropecuaria en la cadena de producción primaria toda actividad encaminada a la obtención de frutos o productos primarios a través de la realización de tareas pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas u otras semejantes, así como las enajenaciones que hagan directamente los productores de los frutos o de sus productos en su estado natural, y las actividades de transformación de tales frutos y productos que efectúen los productores, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales, siempre y cuando dicha transformación no constituya por sí misma una empresa ~~también lo es su transformación artesanal, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales. Quedan expresamente excluidas las actividades industriales de empaque, reempaque, transporte, exposición, venta o transformación a través de cualquier proceso que modifique su estado natural.~~

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

Page 10 of 10

YARIA RUBIN / OBEA  
President, Council on Environmental Quality  
Washington, DC

Dear Yaria:  
I am pleased to hear from you regarding the proposed rulemaking for the National Environmental Policy Act (NEPA) reform. I am currently reviewing the proposal and will be in touch with you again in the coming weeks.

PROPOSAL

The proposed rulemaking seeks to streamline the NEPA process by reducing the number of categorical exclusions and increasing the transparency of the process. I am particularly interested in the proposed changes to the categorical exclusion process, as this is a key area for improving efficiency and accountability.

I am also interested in the proposed changes to the public participation process, as this is a key area for ensuring that the public has a meaningful voice in the decision-making process. I will be reaching out to you again in the coming weeks to discuss these proposals in more detail.

I am looking forward to your response and to our continued collaboration on this important issue.

**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 se regirá por las normas vigentes sobre la materia.

Cordialmente,



**HECTOR DAVID CHAPARRO**  
Representante a la Cámara  
Partido Liberal

*forty*  
11 2 JUN 2024  
9:38 am



**Bogotá D.C., junio de 2024**

Honorable Representante  
**María Eugenia Lopera**  
Presidenta  
Comisión Séptima  
Cámara de Representantes

### **PROPOSICIÓN**

Modifíquese el artículo 35 de la ponencia para primer debate del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así:

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

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

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

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



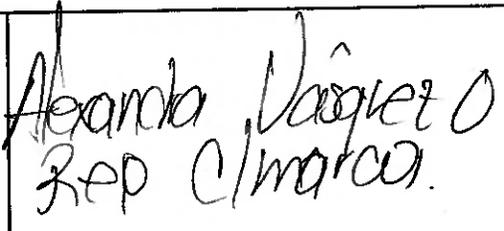
cuantía y el factor prestacional que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

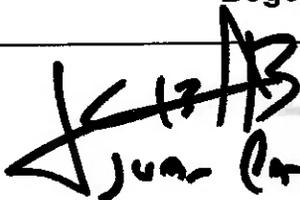
**Para la determinación del salario mínimo por el tiempo efectivamente laborado, se considerará la proporción en relación con el salario mínimo legal o convencional.**

**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, **de acuerdo con el tiempo efectivamente laborado**, sin incluir el factor prestacional del 30%. **Lo anterior, no modificará la calificación que cada uno de ellos tenga en el sistema de identificación de potenciales beneficiarios de programas sociales – SISBEN, ni tampoco será incompatible con los beneficios, incentivos o subsidios de los programas sociales o de apoyo del Gobierno Nacional en los que ya se encuentren inscritos y de los cuales sean beneficiarios.**

**Parágrafo 4:** El Gobierno nacional, por medio del Ministerio del Trabajo, implementará el plan progresivo de protección social y de garantía de derechos de trabajadores y trabajadoras agropecuarios para fortalecer el sistema de protección y seguridad social; ayudar a superar la pobreza de la población rural, promoviendo la integración y el cierre de brechas entre el campo y la ciudad y alcanzar el bienestar de la población.

 <b>MARIA FERNANDA CARRASCAL R.</b> Representante a la Cámara por Bogotá	 Rep. C/marca.
--	---



Juan Camil. Lemos

Handwritten text at the top of the page, possibly a title or header.

Small handwritten marks or text in the top right corner.

Handwritten text in the lower middle section of the page.

Handwritten text at the bottom of the page, possibly a signature or footer.

Small handwritten mark on the right margin.

Small handwritten mark on the right margin.



CONGRESO  
DE LA REPÚBLICA  
DE COLOMBIA  
CAMARA DE REPRESENTANTES

 Camilo Avila	
---	--

172 JUN 2024  
8:23m





Bogotá, D.C, 12 de junio del 2024.

308

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

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

PROPOSICIÓN: MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 38 DEL PROYECTO ASÍ:

**Artículo 38.** Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:

**ARTÍCULO 103B. TRABAJO FAMILIAR Y COMUNITARIO.** Es considerado trabajo familiar o comunitario aquel que se desarrolla, con o sin promesa de remuneración, en unidades de la economía popular, campesina, solidaria o comunitaria, con el objetivo de obtener medios para la subsistencia y la reproducción de la vida familiar o comunitaria. Con el fin de promover su permanencia y la garantía de los derechos de quienes lo ejercen, este tipo de trabajo contará con especial protección de las autoridades. También será reconocido bajo este mismo criterio, el trabajo de las poblaciones pescadoras y anfibias que desarrollan tareas dirigidas a asegurar la subsistencia de sus comunidades. Son consideradas actividades del trabajo familiar y comunitario, entre otras, la producción e intercambio familiar, las mingas, el intercambio de fuerza de trabajo, el trabajo en obras comunitarias ~~acueductos comunitarios~~, la auto-construcción, el mantenimiento de edificios, redes eléctricas, calles y caminos, el cuidado de cultivos y animales destinados al consumo de las familias o comunidades.

Queda prohibida cualquier forma de explotación, discriminación o abuso en el ejercicio de este tipo de trabajo. Los inspectores de trabajo verificarán que las actividades se desarrollen en condiciones de dignidad.

**Parágrafo 1.** En aquellos casos en que el trabajo familiar o comunitario sea esencialmente subordinado y se desarrolle por más de quince (15) horas a la semana, le serán aplicadas las reglas del contrato de trabajo o del contrato agropecuario, según corresponda.

En cualquier caso, la retribución pactada en el trabajo familiar o comunitario no podrá ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente o sus equivalentes diarios, semanales y deberá contar con ~~todas las~~



garantías salariales y prestacionales y prestaciones

**Parágrafo 2. El trabajador familiar y comunitario, campesino, solidario y popular deberá contar con acceso a seguridad social integral en Salud, Protección Social Integral para la Vejez y Riesgos Laborales. El gobierno nacional reglamentará las condiciones de acceso y permanencia de esta población y brindará alternativas y garantías para la seguridad social de los trabajadores y trabajadoras de la economía popular, campesina y comunitaria.**

Atentamente,

  
H.R JUAN CARLOS VARGAS SOLER  
CITREP No. 13 (Bolívar- Antioquia)

*Av. 2027*

*fathy*  
12 JUN 2024  
10:09

**Bogotá D.C., junio de 2024**

Honorable Representante  
**Maria Eugenia Lopera**  
Presidenta  
Comisión Séptima  
Cámara de Representantes

### **PROPOSICIÓN**

**Modifíquese el artículo 41** de la ponencia para primer debate del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley 256 de 2023 Cámara, 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.

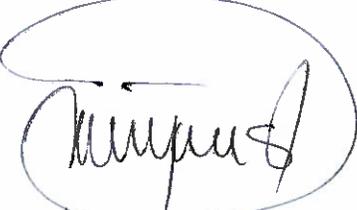
**Parágrafo 3.** El gobierno nacional reglamentará el programa de incentivos para el acceso a créditos de los micronegocios que demuestren el pago a seguridad

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.

**Parágrafo 4: El trabajador independiente o los micronegocios de carácter unipersonal, podrán efectuar cotizaciones proporcionales de acuerdo con sus ingresos mensuales a los diferentes subsistemas que integren el Sistema General de Seguridad Social, aun cuando estos ingresos sean inferiores al salario mínimo legal mensual vigente.**

**Parágrafo 5: Este tipo de cotización no modificará la calificación que cada uno de ellos tenga en el sistema de identificación de potenciales beneficiarios de programas sociales – SISBEN, ni resultará incompatible con los beneficios, incentivos o subsidios de los programas sociales o de apoyo del Gobierno Nacional en los que ya se encuentren inscritos y de los cuales sean beneficiarios.**

Atentamente,

 <p>MARIA FERNANDA CARRASCAL R. Representante a la Cámara por Bogotá</p>	 <p>Juan Camilo Lopez</p>
 <p>Camilo Avila</p>	

NTU  
112 JUN 2024  
8.10(1)

**Bogotá D.C., junio de 2024**

Honorable Representante  
**Maria Eugenia Lopera**  
Presidenta  
Comisión Séptima  
Cámara de Representantes

### **PROPOSICIÓN**

**Modifíquese el artículo 50** de la ponencia para primer debate del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así:

**Artículo 50: Límites al uso de Contratos de Prestación de Servicios.** No podrán celebrarse contratos de prestación de servicios ni cualquier tipo de contrato civil o mercantil con personas naturales, para realizar actividades subordinadas en empresas privadas.

Será ineficaz cualquier ~~vinculación contrato~~ que desconozca esta prohibición entendiéndose para todos los efectos legales que desde un comienzo ha existido una relación laboral con el derecho al pago de los salarios, prestaciones y demás beneficios legales o extralegales, así como los aportes al sistema de seguridad social en los términos establecidos por la ley para cualquier trabajador o trabajadora subordinada.

~~En caso de que en el ámbito judicial se declare la primacía de la relación laboral deberá pagarse la indemnización moratoria establecida en el artículo 65 de este estatuto.~~

Atentamente,

<p>Maria F Carrascal</p> <p><b>MARIA FERNANDA CARRASCAL R.</b> Representante a la Cámara por Bogotá</p>	<p>12AB</p> <p>Juan Camilo Carrasco</p>
<p>Camilo Avila</p>	

JMTV  
12 JUN 2024  
8:11

Bogotá D.C., junio de 2024

Honorable Representante  
**Maria Eugenia Lopera**  
Presidenta  
Comisión Séptima  
Cámara de Representantes

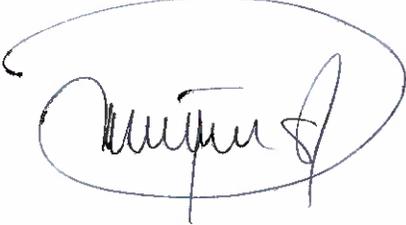
### PROPOSICIÓN

**Modifíquese el artículo 51** de la ponencia para primer debate del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así:

**Artículo 51: Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado.** Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador.

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 quince ~~diez~~ (10/15) días hábiles, aceptándola e indicando el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación y comprobantes correspondientes que impiden la aceptación de la misma.

Atentamente,

<p>Maria F Carrascal <b>MARIA FERNANDA CARRASCAL R.</b> Representante a la Cámara por Bogotá</p>	<p>13 AB Juan Camilo Luna</p>
<p> Camilo Avila</p>	

JATV  
12 JUN 2024  
8:11(1)

Bogotá D.C., junio de 2024

Honorable Representante  
**Maria Eugenia Lopera**  
Presidenta  
Comisión Séptima  
Cámara de Representantes

### PROPOSICIÓN

**Modifíquese el artículo 52** de la ponencia para primer debate del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así:

**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, previo acuerdo con el empleador y certificación de la calidad de cuidador o cuidadora, a la flexibilidad horaria mediante las diferentes modalidades de trabajo a distancia, entre las cuales se encuentra el trabajo a domicilio y el teletrabajo, sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, con el fin de realizar sus actividades de cuidado o asistencia personal no remunerado ~~previo acuerdo con el empleador y certificación de la calidad de cuidador o cuidadora~~”.

Atentamente,



CONGRESO  
DE LA REPÚBLICA  
DE COLOMBIA  
CÁMARA DE REPRESENTANTES

<p><i>Maria F Carrascal R</i> <b>MARIA FERNANDA CARRASCAL R.</b> Representante a la Cámara por Bogotá</p>	<p><i>Juan Camilo Londoño</i></p>
<p><i>Camilo Avila</i></p>	

*FATHY*  
12 JUN 2024  
8:12

Bogotá D.C., 11 de jun. de 24

Doctora

**MARÍA EUGENIA LOPERA MONSALVE**

Presidenta Comisión Séptima Constitucional Permanente

Honorable Cámara de Representantes

E. S. D.

**Asunto: Proposición Modificatoria**

Modifíquese el artículo 60 de la PONENCIA MAYORITARIA del **Proyecto de Ley 166 de 2023** Cámara "Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia." acumulado con el **Proyecto 192 de 2023** Cámara "por medio de la cual se modifica parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, como también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la ley laboral" y con el **Proyecto de Ley 256 de 2023** Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones", así:

**Artículo 60. Modalidades de Teletrabajo Trabajo a distancia.** Modifíquese el artículo ~~89~~ del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, los cuales el cual 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. ARTÍCULO 2°. Definiciones. Para la aplicación de la presente ley se tendrán las siguientes definiciones:**

~~1. TELETRABAJO:~~ Para efectos de aplicación del teletrabajo se tendrán las siguientes definiciones:

**a. 1. 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.

60

ap



El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

**a. 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.

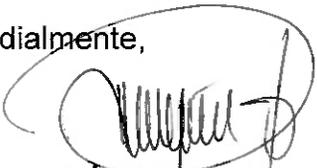
**b. Teletrabajo móvil:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.

**c. 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.

**d. 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 Sistema de Seguridad Social Colombiano empleador se hará también estará a cargo de las prestaciones económicas, en caso de que no sea posible ampararlas por parte del Sistema de Seguridad Social Colombiano.

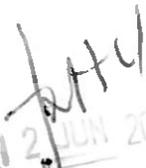
**b. 2. Teletrabajador.** Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios”.

Cordialmente,

  
**CAMILO ÁVILA MORALES**  
Representante a la Cámara  
Departamento del Vaupés

  
**JUAN CAMILO LONDOÑO BARRERA**  
Representante a la Cámara  
Departamento de Antioquia

  
**HUGO ALFONSO ARCHILA SUAREZ**  
Representante a la Cámara por Casanare  
Partido de Liberal

  
2 JUN 2024  
8.08 am





Bogotá D.C., junio de 2024

Honorable Representante  
**Maria Eugenia Lopera**  
Presidenta  
Comisión Séptima  
Cámara de Representantes

### PROPOSICIÓN

**Modifíquese el artículo 63 de la ponencia para primer debate del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así:**

**Artículo 63. Promoción de las diferentes modalidades de trabajo a distancia. Las empresas podrán promover promoverán la transición de puestos de trabajo presenciales a la implementación de diferentes modalidades de trabajo a distancia de la siguiente manera: y accederán a los incentivos reglamentados por el Gobierno Nacional dentro del año siguiente a la aprobación de la presente ley, para tal fin.**

~~a. Las empresas que tengan en su nómina entre veinte (20) a cincuenta (50) trabajadores o trabajadoras, promoverán la implementación de las diferentes modalidades de trabajo a distancia, como mínimo de un 5% de sus puestos de trabajo existentes.~~

~~b. Las empresas que tengan en su nómina entre cincuenta (50) a doscientos (200) trabajadores y trabajadoras, promoverán la transición a las diferentes modalidades de trabajo a distancia a por lo menos un 10% de sus puestos de trabajo existentes.~~

~~c. Las empresas que tengan en su nómina a partir de doscientos un (201) trabajadores o trabajadoras promoverán la transición a las modalidades de trabajo a distancia a por lo menos un 15% de sus puestos de trabajo existentes.~~

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

~~a. La aplicación de dichos porcentajes será optativa en el primer semestre de entrada en vigencia de la presente ley, tiempo durante el cual las empresas iniciarán un plan de revisión técnica para la implementación de las diferentes modalidades de trabajo a distancia.~~

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

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

~~Parágrafo 3. Cada empresa remitirá a las organizaciones sindicales, en donde existan, la propuesta de implementación de las diferentes modalidades de trabajo a distancia como política de promoción de empleos verdes y azules. Estas últimas tendrán un plazo máximo de 20 días hábiles para pronunciarse frente a la misma.~~

Atentamente,

<p><i>Maria F Carrascal R</i> MARIA FERNANDA CARRASCAL R. Representante a la Cámara por Bogotá</p>	<p><i>Juan Camilo Avila</i></p>
<p><i>Camilo Avila</i></p>	

Bogotá DC, junio del año 2024

66 y o Tr

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

**ASUNTO:** Proposición de eliminación de los artículos 66, 68, 70, 72, 73, 74, 75, 76, 78, 79, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88 y 89 del Proyecto de Ley 166 de 2023, acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 y 256 de 2023

### PROPOSICIÓN

Elimínese lo dispuesto en los artículos 66, 68, 70, 72, 73, 74, 75, 76, 78, 79, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88 y 89 de la ponencia mayoritaria del Proyecto de Ley 166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, cómo también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la Ley laboral" y 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones", así:

### TITULO III. LIBERTAD SINDICAL Y CUMPLIMIENTO DE ESTÁNDARES INTERNACIONALES

#### CAPÍTULO 1. GARANTÍAS PARA EL EJERCICIO DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL Y FOMENTO A LA UNIDAD SINDICAL

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

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

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

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

~~“ARTÍCULO 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”.~~

**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.”~~

**ARTÍCULO 72. Prohibiciones.** Modifíquese el artículo 379 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

~~“ARTÍCULO 379. PROHIBICIONES. Es prohibido a los sindicatos de todo orden:~~

~~a. — Compeler directa o indirectamente a los trabajadores a ingresar en el sindicato o retirarse de él, salvo los casos de expulsión por causales previstas en los estatutos y plenamente comprobadas.~~

~~a. — Ordenar, recomendar o patrocinar cualesquiera actos de violencia frente a las autoridades o en perjuicio de los empleadores o de terceras personas.~~

~~b. — Promover huelgas sin ningún tipo de justificación comprobada con las calificaciones judiciales.~~

~~c. — Retirar sistemáticamente el pliego de peticiones o dilatar el conflicto colectivo con el propósito de extender el fuero circunstancial.~~

~~d. — Constituir sindicatos de manera indiscriminadamente con los mismos afiliados con el propósito de extender el fuero sindical de fundación o de directivos sindicales.”~~

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

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

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

~~seccionales en cada una de las empresas ubicadas en un mismo municipio en las que tengan un número no inferior a 12 afiliados.~~

~~Estos directivos de subdirectivas o seccionales de sindicato de industria gozarán de los fueros sindicales en los términos del artículo 406 de este Código, siempre y cuando no hagan parte de otra organización sindical de primer grado.~~

~~El Ministerio del Trabajo promoverá en conjunto con las organizaciones sindicales, procesos de fusión de organizaciones sindicales de empresa teniendo en cuenta lo dispuesto en el inciso anterior."~~

~~**ARTÍCULO 74. Retención de cuotas sindicales.** Modifíquese el artículo 400 del Código Sustantivo del trabajo, el cual quedará así:~~

~~**"ARTÍCULO 400. RETENCIÓN DE CUOTAS SINDICALES.**~~

~~Toda asociación sindical de trabajadores tiene derecho a solicitar que los empleadores respectivos deduzcan de los salarios u honorarios de los trabajadores afiliados y pongan a disposición del sindicato, el valor de las cuotas ordinarias o extraordinarias con que aquellos deben contribuir a la organización sindical acorde con sus estatutos. La retención de las cuotas extraordinarias requiere copia autenticada del acta de la asamblea sindical en que fueron aprobadas. Para la retención de las cuotas ordinarias bastará que el secretario y el fiscal del sindicato comuniquen certificadamente al empleador o contratante su valor y la nómina de sus afiliados.~~

~~Cesará la retención de cuotas sindicales a un trabajador a partir del momento en que aquél o el sindicato, comunique por escrito al empleador o contratante el hecho de la renuncia o expulsión, quedando a salvo el derecho del sindicato en caso de información falsa del trabajador.~~

~~Previa comunicación escrita y firmada por el presidente, el fiscal y el tesorero de la federación, confederación o central sindical, el empleador o contratante deberá retener y entregar las cuotas federales y confederales que el sindicato esté obligado a pagar a esos organismos de segundo y tercer grado a los cuales está afiliado. Para tal efecto se deberán adjuntar los estatutos y constancia de afiliación del sindicato emitida por la respectiva federación, confederación o central sindical."~~

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

~~**"ARTÍCULO 406. TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL.**~~

~~Están amparados por el fuero sindical:~~

- ~~1. Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;~~
- ~~2. Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;~~
- ~~3. En los sindicatos de industria, rama o sector de actividad el fuero sindical de los directivos se otorgará así:~~

a. ~~Cuando el sindicato afilie entre veinticinco (25) y cien (100) trabajadores, hasta diez (10) miembros de la junta directiva. De ciento un (101) en adelante, un (1) representante más por cada cien (100) trabajadores, adicionales a los establecidos anteriormente.~~

a. ~~Cuando la subdirectiva afilie entre veinticinco (25) y cien (100) trabajadores, hasta diez (10) miembros de cada una de las juntas subdirectivas ubicadas en las empresas de un mismo municipio. De ciento un (101) en adelante, un (1) representante más por cada cien (100) trabajadores, adicionales a los establecidos anteriormente.~~

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

0. ~~En los sindicatos que no sean de industria, rama o sector de actividad, el fuero sindical de los directivos se otorgará así:~~

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

a. ~~Cuando el sindicato afilie entre cincuenta y uno (51) y setenta y cinco (75) trabajadores, hasta cinco (5) miembros de la junta directiva y subdirectivas.~~

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

e. ~~De ciento uno (101) en adelante, un (1) representante más en las juntas directivas y subdirectivas por cada cien (100) trabajadores, adicionales a los establecidos anteriormente.~~

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

0. ~~Hasta dos (2) miembros de la comisión estatutaria de reclamos del sindicato más representativo en la empresa, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más.~~

**PARAGRAFO 1.** ~~En el caso de los numerales 3 y 4 el fuero se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más;~~

**PARAGRAFO 2.** ~~Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.~~

**PARAGRAFO 3.** ~~Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador.~~

**PARAGRAFO TRANSITORIO:** ~~Los sindicatos que se vean afectados por la entrada en vigencia de esta disposición conservarán los fueros sindicales hasta por un término máximo de dos (2) años."~~

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

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

1. ~~Las confederaciones pueden afiliar sindicatos, si sus estatutos lo permiten.~~

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

**PARÁGRAFO.** ~~Las federaciones nacionales deberán estar conformadas mínimo por diez (10) organizaciones sindicales de orden nacional. Las federaciones de orden regional no pueden estar conformadas por menos de cinco (5) sindicatos de orden regional. Una confederación no~~

~~puede estar conformada por menos de cincuenta (50) sindicatos de primer grado o por menos de diez (10) federaciones de orden nacional. Para los efectos del presente artículo no se tendrán en cuenta sindicatos o federaciones que hagan parte de otra organización de segundo o tercer grado."~~

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

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

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

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

~~a. — La negociación colectiva se adelantará en una sola mesa de negociación y deberá culminar en la suscripción de una sola convención colectiva de trabajo por cada nivel o unidad negocial.~~

~~**Parágrafo.** La reglamentación que se expida deberá garantizar la eficacia del derecho a la negociación colectiva en todos los niveles y deberá estar acorde con las normas internacionales~~

~~del trabajo y los criterios de los organismos de control de la Organización Internacional del Trabajo.~~

~~**Parágrafo 2.** La negociación colectiva no será obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas.~~

~~**Parágrafo 3.** En las negociaciones colectivas de rama o sector de actividad donde participen las micro, pequeñas o medianas empresas, se garantizará participación efectiva para sus representantes. Asimismo, las partes en la negociación deberán garantizar la suscripción de capítulos especiales para estas, los cuales reconozcan las condiciones, contextos sociales, económicos y geográficos equivalentes."~~

~~**Artículo 79. Unidad negocial.** La negociación colectiva en cualquier nivel deberá adelantarse con unidad de pliego, unidad de comisión negociadora, unidad de mesa de negociación y concluir en la suscripción de una única convención colectiva de trabajo.~~

~~1. — Unidad de pliego. El pliego de peticiones debe ser el resultado de actividades de coordinación para la integración de las aspiraciones de los trabajadores y las trabajadoras. Será indispensable para la iniciación de la negociación colectiva la presentación de un único pliego unificado.~~

~~2. — Representatividad de las partes:~~

~~a. — Parte sindical. El sindicato o los sindicatos si hubiere más de uno, pueden convenir la composición de la comisión negociadora, sin que en ningún caso exceda de diez (10) negociadores en el caso de negociaciones en el nivel de empresa y de quince (15) en niveles superiores. De no llegar a un acuerdo para la representación, la conformación de la comisión deberá ser definida por las organizaciones sindicales, de forma objetiva y proporcional al número de afiliados con derecho y pago a cuota sindical, sin que en ningún caso pueda exceder el límite indicado. Si una de las organizaciones sindicales opta por no hacer parte del pliego unificado y no presenta su propio pliego de manera concurrente para ser parte del único~~

~~conflicto colectivo de trabajo, no podrá presentar posteriormente un pliego de peticiones hasta tanto no se convoque a un nuevo conflicto colectivo.~~

~~a. — Parte empleadora. La legitimación de la negociación colectiva estará a cargo de la empresa o grupos de empresas cuando la negociación tenga lugar en este nivel. En el caso de las negociaciones colectivas de sector de actividad, rama o industria, la representación estará a cargo de las organizaciones que los empleadores libremente designen por consenso o, en su defecto, a cargo de la organización u organizaciones de empleadores más representativas del respectivo nivel.~~

~~**Parágrafo:** Dentro de los dos años siguientes a la entrada en vigor de esta ley, los sindicatos y empleadores concertarán en un solo texto y plazo las diferentes convenciones colectivas existentes en la empresa. En el evento en que no haya acuerdo, se entenderá que la convención colectiva vigente en la empresa es la que tenga prevista una mayor vigencia y a ella se incorporarán las disposiciones de las demás.~~

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

~~“**ARTÍCULO 429. DERECHO DE HUELGA.** La huelga es un derecho y un medio de presión que tiene por finalidad la promoción y defensa de los intereses y los derechos de los trabajadores. El Estado garantizará el ejercicio efectivo del derecho fundamental a la huelga en todas sus modalidades y en favor de todos los trabajadores, estén sindicalizados o no. Podrán celebrarse huelgas parciales.”~~

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

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

~~Para tales efectos, se consideran esenciales aquellos servicios que, en desarrollo de sus funciones, determinen como tales los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo, por tratarse de servicios cuya interrupción, en sentido estricto, puede poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población. En todo caso las personas trabajadoras, cuando así lo determinen, podrán someter el conflicto colectivo al Tribunal de Arbitramento voluntario.~~

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

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

~~De no lograrse el acuerdo, la fijación de los servicios mínimos será decidida por un comité independiente. El Ministerio del Trabajo, dentro de los seis (6) meses siguientes a la promulgación de esta ley, reglamentará lo concerniente a la integración y funcionamiento de este comité. La reglamentación que al efecto se expida deberá estar acorde con los criterios de los organismos de control de la Organización Internacional del Trabajo y en ningún caso deberá privar de efectividad el ejercicio del derecho fundamental de huelga.”~~

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

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

~~Quando el ejercicio de la huelga tenga por objeto servir de medio de presión en el marco de una negociación colectiva, la misma no podrá iniciar sin que antes se haya agotado el procedimiento de arreglo directo y el preaviso regulado en los artículos siguientes.”~~

**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.~~

~~Quando 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.~~

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

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

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

**Parágrafo 3.** ~~Quando 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.”~~

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

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

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

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

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

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

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

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

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

~~1. — Durante el desarrollo de la huelga, las autoridades policivas tendrán a su cargo la vigilancia y su desarrollo pacífico y ejercerán de modo permanente la acción que les corresponda, a fin de evitar que se promuevan desórdenes o cometan infracciones o delitos, y especialmente para la protección de la integridad y seguridad de los huelguistas, y de los bienes de la empresa.~~

~~2. — Está prohibida la sustitución del trabajo de los huelguistas o el esquirolaje en cualquier de sus formas. En consecuencia, los empleadores deberán abstenerse de llevar a cabo conductas dirigidas o que tengan el efecto de sustituir el trabajo, funciones o tareas rehusadas con motivo de huelga.~~

~~3. — Cuando el sindicato acredite ante las autoridades y empleadores que la huelga es respaldada por la mayoría los trabajadores de la o las empresas concernidas, aquellos no autorizarán el ingreso al trabajo de grupos minoritarios de trabajadores, aunque éstos manifiesten su deseo de hacerlo. En caso contrario, solo ejercerán el derecho de huelga los trabajadores que decidan secundarla, de modo que se garantice la libertad de trabajo de los no huelguistas.~~

~~4. — Los trabajadores no podrán ser perjudicados en cualquier forma por el solo hecho de promover, organizar y/o participar en una huelga.~~

~~5. — En ejercicio de su autonomía sindical, las organizaciones de trabajadores tienen la facultad de ejercer el derecho de huelga hasta que estimen pertinente o de solicitar la convocatoria de un tribunal de arbitramento en cualquier momento para que defina la controversia.”~~

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

~~“ARTÍCULO 450. CAUSALES DE ILEGALIDAD DE HUELGA:~~

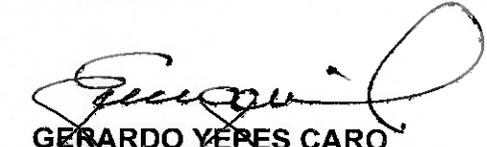
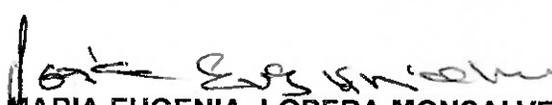
~~La huelga solo podrá ser declarada judicialmente ilegal en los siguientes casos:~~

~~a. — Cuando en los servicios esenciales no se cumpla la prestación de servicios mínimos.~~

- a. Cuando no sea pacífica.
- b. Cuando se requiera y no se cumpla el requisito del preaviso.

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

Atentamente;

 <b>HUGO ALFONSO ARCHILA SUAREZ</b> Representante a la Cámara por Casanare Partido del Liberal	 <b>JUAN CAMILO LONDOÑO BARRERA</b> Representante a la Cámara por Antioquia Partido Alianza Verde
 <b>VÍCTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO</b> Representante a la Cámara por El Valle Partido de La U	 <b>CAMILO ÁVILA MORALES</b> Representante a la Cámara por El Vaupés Partido de La U
 <b>JORGE ALEXANDER QUEVEDO HERRERA</b> Representante a la Cámara por Guaviare Partido Conservador	 <b>GERARDO YEPES CARO</b> Representante a la Cámara por Tolima Partido Conservador
 <b>MARIA EUGENIA LÓPERA MONSALVE</b> Representante a la Cámara por Antioquia Partido Liberal	 <b>GERMÁN ROGELIO ROZO ANÍS</b> Representante a la Cámara por Arauca Partido Liberal
 <b>KAREN JULIANA LÓPEZ SALAZAR</b> Representante a la Cámara Circ. Trans. Esp. de Paz (CITREP) Yo soy Urabá	 <b>JUAN CARLOS VARGAS SOLER</b> Representante a la Cámara Circ. Trans. Esp. de Paz (CITREP) Asociación de Productores de Cacao (Aprocasur)

  
 13 2 JUN 2024  
 9.21 am

HUGO  
ARCHILA

CAMILO  
MONTAÑO

VICTOR  
MANUEL  
SALCEDO



CAMILLO AVILA



ALEXANDER  
QUEVEDO

GERARDO  
YEPES

MARIA EUGENIA  
LOPERA

GERMÁN ROZO

BOY  
YACABA

BOY  
YACABA

Héctor  
Chaparro

**HÉCTOR DAVID CHAPARRO CHAPARRO**  
Representante a la Cámara por Boyacá  
Partido Liberal

Bogotá D.C. junio 2024.

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

**Asunto:** Proposición Proyecto de Ley Número 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y Proyecto de Ley 256 de 2023C "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el Código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones".

Respetada presidente, por intermedio suyo presento la siguiente:

**PROPOSICIÓN:**

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

**Pactos colectivos o acuerdos con trabajadores no sindicalizados:** La celebración de pactos colectivos o acuerdos con independencia de su denominación y que se realicen entre trabajadores no sindicalizados y sus empleadores, solo podrán suscribirse en aquellas empresas donde no esté creada, constituida o tenga presencia una organización sindical. La promoción de pactos colectivos o acuerdos que afecten el ejercicio del derecho de asociación sindical y la negociación colectiva al interior de la empresa, será sancionada con multas de hasta 5000 SMLMV.

**Parágrafo transitorio:** Los pactos colectivos o acuerdos con independencia de su denominación que hayan sido suscritos previa entrada en vigencia del presente artículo, conservarán su efecto hasta la culminación del plazo estipulado, momento a partir del cual los beneficios se incorporarán a los contratos individuales de trabajo.

María F. Correas  
Repre Bts' 1221

Alfonso

Gerardo Gómez  
Abogado

12 JUN 2024  
8.3446



Bogotá D.C, 11 de junio 2024

N V

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

Respetada presidenta,

12 JUN 2024

De conformidad con lo establecido en los artículos 113 y 114 de la Ley 5ª de 1992 "Por la cual se expide el Reglamento del Congreso; el Senado y la Cámara de Representantes", presentamos la siguiente:

### PROPOSICIÓN

Al texto para primer debate del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C "Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia", acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C, agregándole un artículo nuevo.

#### TEXTO NUEVO:

#### ARTÍCULO NUEVO. CONTRATO DE TRABAJO DEPENDIENTE DIGITAL.

Los trabajadores y las trabajadoras que prestan servicios de reparto y las empresas titulares o administradoras de las plataformas digitales, acordarán las condiciones de su vinculación laboral mediante el contrato de trabajo dependiente digital.

El Gobierno Nacional, en cabeza del Ministerio del Trabajo, expedirá la reglamentación del contrato de trabajo dependiente digital, en un término de seis (6) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, que deberá desarrollarse conforme a las siguientes orientaciones:

**1. Soberanía del tiempo:** Los trabajadores que prestan servicios bajo este contrato laboral son libres de hacerlo en los tiempos que consideren, siempre de acuerdo con las condiciones pactadas en aquel. La reglamentación de este

AQUIVIVE LA DEMOCRACIA

Bogotá D.C., Edificio Nuevo del Congreso, Carrera 7 N° 8 - 68, Oficina 337B  
Teléfono (601) 3904050 - ext. 3190

[agmeth.escaf@camara.gov.co](mailto:agmeth.escaf@camara.gov.co)

1950

1951

1952

1953

1954

1955

1956

1957

1958

1959

1960

1961

1962

1963



CONGRESO  
DE LA REPÚBLICA  
DE COLOMBIA

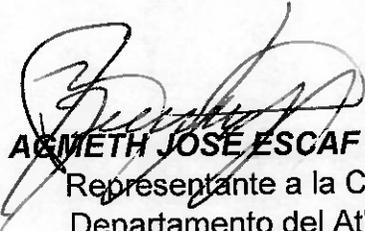
**AGMETH**  
REPRESENTANTE

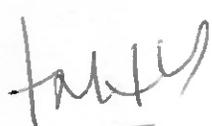
contrato determinará las condiciones y supuestos en los cuales esta soberanía del tiempo por parte de los trabajadores podrá derivar en una inaplicabilidad puntual de las normas de jornada de trabajo consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo.

**2. No exclusividad:** En la relación entre los trabajadores en servicios de reparto y las empresas lares o administradoras de las plataformas digitales no pueden pactarse cláusulas de exclusividad para el desarrollo de su actividad. Esta condición en ningún supuesto podrá derivar en una limitación de los servicios para los trabajadores y las trabajadoras.

**Parágrafo Transitorio.** Las disposiciones contenidas en este artículo comenzarán a regir seis (6) meses después de la promulgación de esta Ley y una vez el Gobierno Nacional cumpla con las obligaciones de reglamentación señaladas en el presente Título y el desarrollo al que se refiere el apartado. Dentro de este plazo de seis (6) meses, el Ministerio de Salud y Protección Social regulará las particularidades de afiliación obligatoria al Sistema de Seguridad Social que regirán en el contrato dependiente digital.

Atentamente,

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

  
12 JUN 2024  
8:27

### JUSTIFICACIÓN

Se propone la creación del contrato de trabajo dependiente digital, en donde se establecen como derechos mínimos la "soberanía del tiempo" y la "no exclusividad" dado que son conquistas que en la práctica han logrado los trabajadores y las trabajadoras de plataformas digitales de reparto y que bajo ningún supuesto deben ser desconocidos o disminuidos. Adicionalmente, se plantea que estos lineamientos deben ser reglamentados por el Ministerio del Trabajo.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Bogotá D.C., Edificio Nuevo del Congreso, Carrera 7 N° 8 - 68, Oficina 337B  
Teléfono (601) 3904050 - ext. 3190  
[agmeth\\_escaf@camara.gov.co](mailto:agmeth_escaf@camara.gov.co)

12

1110 1110

111

1

1

Bogotá D.C, 11 de junio 2024

*NV*

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

Respetada presidenta,

De conformidad con lo establecido en los artículos 113 y 114 de la Ley 5ª de 1992 "Por la cual se expide el Reglamento del Congreso; el Senado y la Cámara de Representantes", presentamos la siguiente:

### PROPOSICIÓN

Al texto para primer debate del **Proyecto de Ley No. 166 de 2023C "Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia"**, acumulado con el **Proyecto de Ley No. 192 de 2023C** y **Proyecto de Ley 256 de 2023C**, agregándole un artículo nuevo.

#### TEXTO NUEVO:

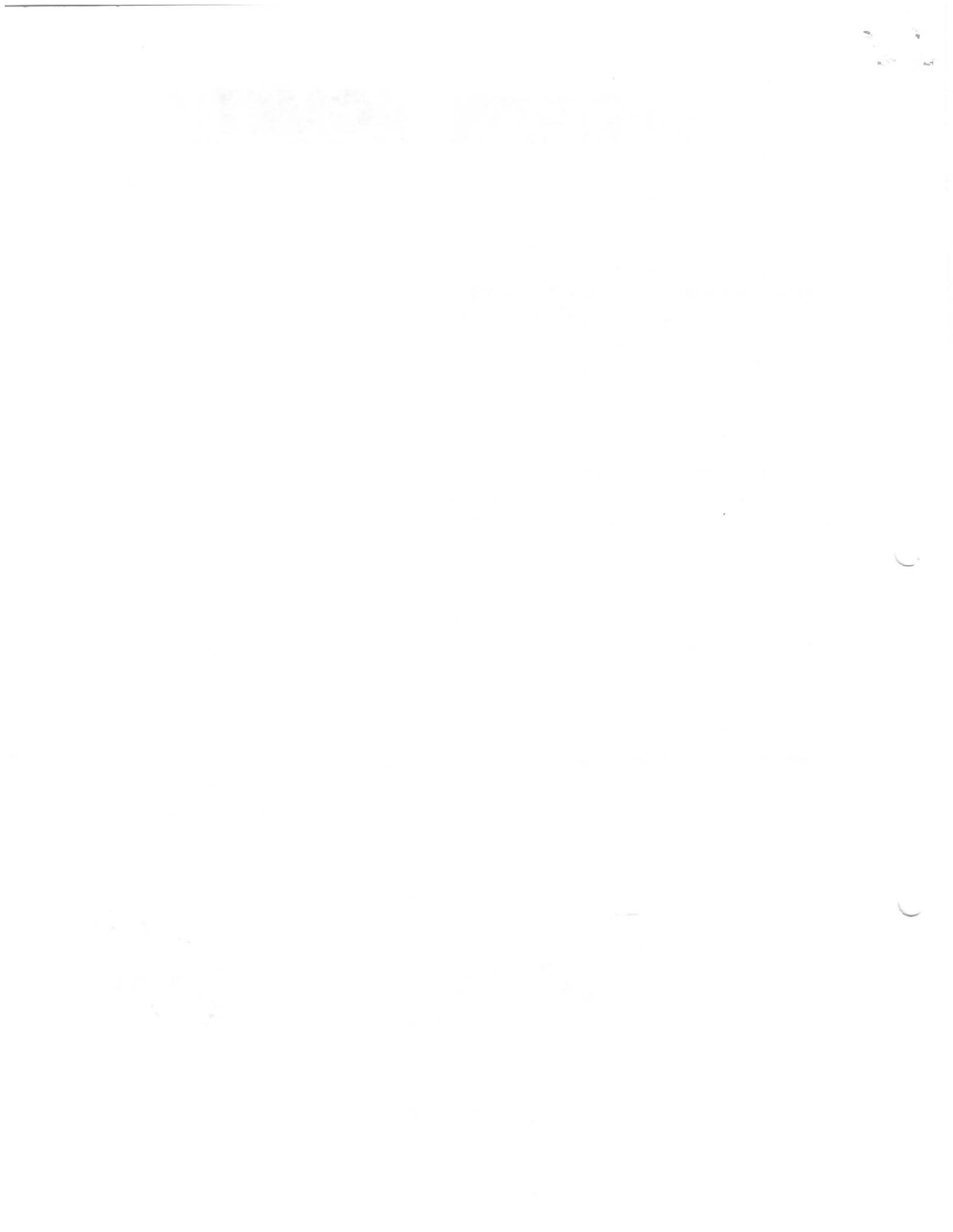
**ARTÍCULO NUEVO. AUXILIO DE TRANSPORTE DOBLE PARA TRABAJADORES CON TURNO PARTIDO:** Cuando en un mismo día el turno se divida en dos (2) o más bloques separados por tres (3) o más horas, el empleador reconocerá el valor del auxilio de transporte diario doblado.

Atentamente,

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

*JMT*  
11 2 JUN 2024  
8.24

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



## JUSTIFICACIÓN

La ciudadanía ha expresado su preocupación por los llamados turnos partidos, es decir, que en un mismo día su jornada de trabajo se divide en bloques con tiempos entre uno y otro de más de 3 horas, sin que el trabajador cuente con la posibilidad económica de desplazarse de nuevo hasta su casa para descansar o para alimentarse.

Por lo anterior, se sugiere un artículo nuevo en el que se otorgue al trabajador lo correspondiente al auxilio de transporte doblado en el caso en que el turno se divida en dos (2) o más bloques separados por tres (3) o más horas.



NM

Bogotá D.C 11 de junio de 2024

NX

### PROPOSICIÓN ADITIVA

Adiciónese un artículo a lo dispuesto en el **Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia"**, acumulado con el **Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión. Como también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la ley laboral."** y **Proyecto de Ley 256 de 2023C "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el Código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"**, el cual quedará así:

**ARTÍCULO NUEVO:** Adiciónese un numeral al artículo 186 del código Sustantivo del Trabajo, el cual quedara así:

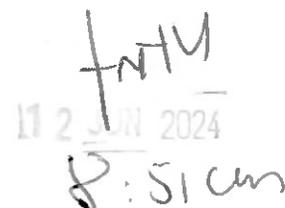
#### **ARTICULO 186. DURACION.**

1. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.
2. Los profesionales y ayudantes que trabajan en establecimientos privados dedicados a la lucha contra la tuberculosis, y los ocupados en la aplicación de rayos X, tienen derecho a gozar de quince (15) días de vacaciones remuneradas por cada seis (6) meses de servicios prestados.

**3. El personal operativo de los servicios de vigilancia y seguridad privada, definidos en el artículo 2 de la Ley 1920 de 2018 o en la que lo modifique, derogue o sustituya, tendrá derecho a dieciocho (18) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por año laborado.**

Cordialmente,

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

  
11 2 JUN 2024  
S: Sicom

## **JUSTIFICACIÓN**

La propuesta se realiza teniendo en cuenta los rigurosos turnos desempeñados por los trabajadores de vigilancia y seguridad privada. Aunque la Ley 1920 de 2018, en su artículo 7, establece doce (12) horas como tope máximo de labor para los Trabajadores de Vigilancia y Seguridad Privada, previo acuerdo con el empleador, en la práctica se ha convertido en un requisito común por parte de las empresas de Vigilancia y Seguridad Privada al momento de contratar personal.

Por tanto, se consideran los 3 días adicionales como una compensación a los extensos turnos que cumplen los Vigilantes en nuestro país, pues si bien esto depende de cada empresa y a los recursos de cada conjunto residencial, establecimiento comercial, en su mayoría los turnos obedecen a una semana en jornada diurna y una nocturna, otorgándose un descanso mediante relevo de 2 días, previo cumplimiento a la semana de turno.

Siendo menester mencionar los diversos datos emitidos por la Organización Mundial de la Salud (OMS), quienes han catalogado los efectos negativos de trasnochar y las diversas enfermedades que se derivan de ello, tales como la afectación a la salud mental, generando un aumento de los casos de ansiedad, depresión y estrés, así como un impacto en el sistema inmunológico que afecta las defensas naturales del cuerpo, aumentando la susceptibilidad a enfermedades, además de aumentar el riesgo de adquirir enfermedades crónicas asociadas con enfermedades cardiovasculares, diabetes y obesidad, Esto en concordancia con los pronunciamientos emitidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), quienes previamente han señalado el retraso que tiene nuestro país en el cumplimiento de las normas que previenen riesgos de accidentes y enfermedades profesionales