

Bogotá D.C., 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 04 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 4. Principios. Modifíquese el artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 1. PRINCIPIOS. La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones de trabajo, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. Constituyen principios constitucionales del derecho laboral y por tanto serán aplicados a cualquier trabajador y trabajadora en Colombia de conformidad con lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política, los siguientes:

- I. Igualdad de oportunidades;
- II. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo;
- III. Estabilidad en el empleo;
- IV. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales;
- V. Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles;
- VI. Situación más favorable al trabajador y trabajadora en caso de duda en la aplicación

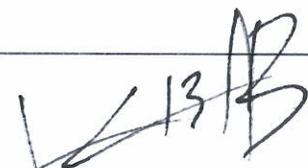
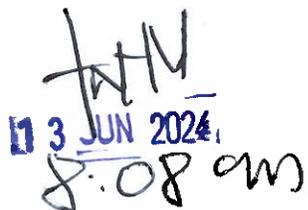
- e interpretación de las fuentes formales de derecho;
- VII. Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;
 - VIII. Garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario y;
 - IX. Protección especial a la mujer,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

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

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

Lo anterior sin perjuicio de la vigencia y aplicación de los derechos fundamentales del trabajo derivados del bloque de constitucionalidad en los términos de los artículos 53, 93 y 94 de la Constitución Política.

Cordialmente,

 JUAN CAMILO LONDOÑO BARRERA Representante a la Cámara por Antioquia Partido Alianza Verde	 CAMILO ÁVILA MORALES Representante a la Cámara por El Vaupés Partido de La U
 HUGO ALFONSO ARCHILA SUAREZ Representante a la Cámara por Casanare Partido del Liberal	
	 3 JUN 2024 8:08 am

Bogotá, D.C. 13 junio 2024

13 JUN 2024

Honorable Representante
María Eugenia Lopera
Presidenta
Comisión Séptima
Cámara de Representantes

ASUNTO: PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Modifíquese lo dispuesto en el artículo 7 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 7: Debido proceso disciplinario laboral Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
2. ~~La formulación de cargos.~~ **La indicación de hechos o conductas que motivan el proceso, la cual podrá ser por escrito o verbal.**
3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los ~~cargos formulados~~ **hechos o conductas del proceso.**

4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda formular sus descargos **manifestarse frente a los motivos del proceso**, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos su defensa. **En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos o conductas que motivaron el proceso sea verbal, se dejará constancia en la respectiva acta.**

5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado.

6. **De ser el caso**, la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato.

~~7. Revisión de la decisión.~~

8.7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

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

Parágrafo 1. Este procedimiento ~~podrá~~ **deberá** realizarse **hasta** en un término **razonable de atendiendo al principio de inmediatez** treinta (30) término hábiles, y ~~no podrá ser menor a un tiempo de cinco (5) término hábiles,~~ **salvo sin perjuicio de lo** que esté estipulado un término diferente en convención colectiva, laudo arbitral y reglamento interno de trabajo. ~~La omisión de este procedimiento torna ineficaz el despido o la sanción.~~

Parágrafo 2. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato, y este tendrá el derecho a asesorarle de manera activa en todo el procedimiento. En todos los casos, el trabajador o trabajadora tendrán el derecho a ser **asesorado** ~~asistido o asistida por un abogado o abogada~~ **por una persona que** represente sus intereses. ~~y adelante la respectiva defensa técnica.~~

Parágrafo 3. El trabajador o trabajadora con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

Parágrafo 4. El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro de los ~~seis (6) meses~~ **del año** siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley.

Parágrafo 5: Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

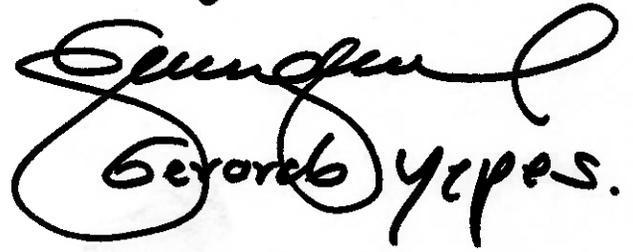
Parágrafo 5-6. Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas para garantizar la aplicación del debido proceso".

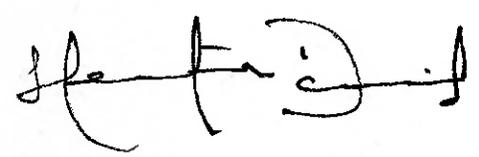
Cordialmente;

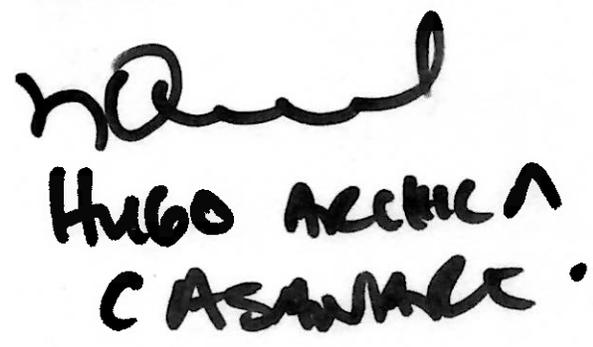
Marys Flores / K
Rep. Bt. S. Bct


Juan Camilo Linares


Alexandra Acosta

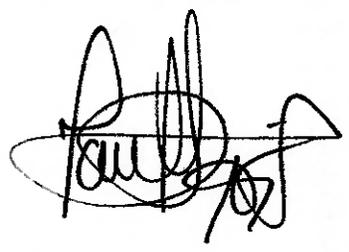

Gerardo Yepes.




HUGO ARCELES
CASANUEVA.

Maria Eugenia Lopez

KAREN LOPEZ
Alfred





Germán Rozo
P. Liberal.


13 JUN 2024
P: 02007

Handwritten text, possibly a signature or name, oriented vertically.

Faint handwritten text, possibly a list or notes, located in the upper middle section of the page.

Faint handwritten text, possibly a date or reference number, located in the bottom left corner.

Bogotá D.C., 13 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 8 de la PONENCIA MAYORITARIA **Proyecto de Ley 166 de 2023** Cámara “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia.” acumulado con el **Proyecto 192 de 2023** Cámara “por medio de la cual se modifica parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión, como también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la ley laboral” y con el **Proyecto de Ley 256 de 2023** Cámara “Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones”, así:

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

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

1. En los contratos a término fijo, la indemnización corresponderá al valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato o el de su prórroga. En ningún caso la indemnización será inferior a **treinta (30) cuarenta y cinco (45)** días de salario.

2. En los contratos de trabajo por duración de la obra o la labor contratada, la indemnización corresponderá al tiempo que faltare para completarse la obra o labor contratada. En ningún caso la indemnización será inferior a **treinta (30) cuarenta y cinco (45)** días de salario.

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

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

- b) Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán ~~veinte (20)~~ **quince (15)** días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;
- c) Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán **veinte (20)** ~~treinta (30)~~ días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; y
- d) Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán **cuarenta (40)** ~~sesenta (60)~~ días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.

Cordialmente,



CAMILO 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

fnTV
13 JUN 2024
J. Ojeda

Bogotá, 13 junio 2024

Doctora

MARÍA EUGENIA LOPERA MONSALVE

Presidenta Comisión Séptima Constitucional Permanente

Honorable Cámara de Representantes

E. S. D.

ASUNTO: PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

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

ARTÍCULO 34. CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS.

1. Son contratistas y subcontratistas, personas naturales o jurídicas quienes contraten en beneficio de terceros, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. En consecuencia, para ser considerados verdaderos empleadores y no simples intermediarios, los contratistas y subcontratistas, individualmente considerados, deberán tener su propia organización empresarial especializada en el servicio o producto contratado, la que deberán acreditar suficientemente en caso de exigírsele por parte de las autoridades judiciales y administrativas.
2. Los empresarios Las personas naturales o jurídicas que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios, serán solidariamente responsables de las obligaciones salariales, prestacionales e indemnizatorias contraídas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores y trabajadoras, incluidas las del sistema de seguridad social, aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los

servicios de subcontratistas, serán solidariamente responsables con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio. Solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.

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

Cordialmente,



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



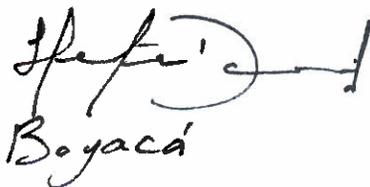
JUAN CAMILO LONDOÑO BARRERA
Representante a la Cámara por Antioquia
Partido Alianza Verde



HUGO ACUÑA CASANARE



Alexander Obando



Boyacá

17 3 JUN 2024
8.04(11)



Germán Pozo
P. Liberal - Arce

Bogotá D.C 13 de junio de 2024

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

ASUNTO: PROPOSICIÓN QUE MODIFICATORIA

el artículo 49 del *proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia", acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión. Como también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la ley laboral."* y Proyecto de Ley 256 de 2023 "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el Código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"

Artículo 49: Empresas de Servicios temporales Adiciónese cuatro párrafos al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, así:

Parágrafo 1. Las empresas usuarias no podrán celebrar contratos **comerciales** con las empresas de servicios temporales para **desarrollar** situaciones diferentes a las establecidas en el presente artículo. Si vencido el plazo estipulado en los numerales 1, 2 y 3 de este artículo, la causa originaria del servicio objeto del **específico en desarrollo de ese** contrato, subsiste en la empresa usuaria, ésta no podrá prorrogar el contrato ~~comercial~~ ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales para la prestación de dicho servicio.

Parágrafo 2. En el evento en que la empresa usuaria celebre contratos con empresas de servicios temporales o para fines diferentes a los señalados en este artículo, o cuando se excedieren los límites temporales fijados en los numerales 1, 2 y 3 de este artículo, **Si se transgreden los límites establecidos en el presente artículo, en los términos del parágrafo 1,** se tendrá a la empresa usuaria como

verdadera empleadora de los trabajadores en misión y a la empresa de servicios temporales como una simple intermediaria, **en concordancia de lo anterior y únicamente con tales eventos.** Si el contrato de trabajo hubiera sido terminado por la empresa de servicio temporal, se tendrá como ineficaz y en consecuencia tendrán derecho a ser reintegrados a la empresa usuaria, como verdadera empleadora, sin solución de continuidad.

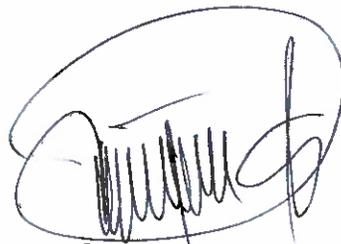
Parágrafo 3. En el evento de que la empresa de servicios temporales trasgreda esta norma, afectando de manera grave los derechos de los y las trabajadoras, podrá ser sancionada con la revocatoria de la licencia de funcionamiento de la que trata del artículo 82 de la ley 50 de 1990.

Parágrafo 4. Cuando las empresas de servicios temporales celebren **En el** contrato con la persona trabajadora **el trabajador en misión, se debe especificar la causa que dio lugar a su vinculación, en desarrollo de la relación comercial** en virtud de lo dispuesto en los numerales 1, 2 y 3, será necesario incluir dentro de las cláusulas del contrato entre la empresa usuaria y la empresa de servicios temporales. el caso específico por el cual se suscribe.

Atentamente.



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



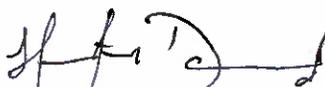
CAMILO ÁVILA MORALES
Representante a la Cámara por Vaupés
Partido de la U



JORGE ALEXANDER QUEVEDO
Representante a la Cámara por Guaviare
Partido conservador



GERMAN ROGELIO ROZO ANIS
Representante a la Cámara por Arauca
Partido liberal



HECTOR DAVID CHAPARRO CHAPARRO
Representante a la Cámara por Boyacá
Partido liberal



HUGO ARTURO CASANOVA

JAN.
13 JUN 2024
9.57am

173 JUN 2024
10.56m
50

Bogotá D.C 13 de junio de 2024

PROPOSICIÓN ELIMINATORIA

Elimínese lo dispuesto en el **ARTÍCULO 50** del *Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia"*, acumulado con el *Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión. Como también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la ley laboral."* y *Proyecto de Ley 256 de 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"*.

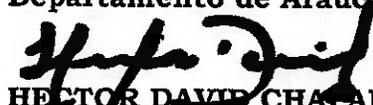
~~Artículo 50: Límites al uso de Contratos de Prestación de Servicios.~~ No podrán celebrarse contratos de prestación de servicios ni cualquier tipo de contrato civil o mercantil con personas naturales, para realizar actividades subordinadas en empresas privadas.

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

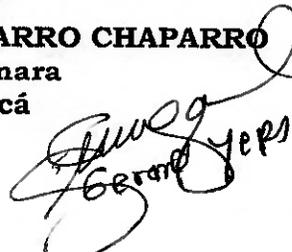
Cordialmente,


GERMÁN ROGELIO ROZO ANIS
Representante a la Cámara
Departamento de Arauca


HUGO ALFONSO ARCHILA SUAREZ
Representante a la Cámara
Departamento del Casanare


HECTOR DAVID CHAPARRO CHAPARRO
Representante a la Cámara
Departamento de Boyacá




Gerardo


Alejandro


Camilo Archila


sto

Betsy, Pety, Angel
Betsy, BEE PLANGO

3 JUN 2024

JUSTIFICACIÓN

Las relaciones contractuales que ostentan la mayoría de las actividades económicas en Colombia se soportan en contratos civiles y comerciales, régimen de obligaciones que no puede limitarse a través de una reforma laboral, porque constituye una invasión a la autonomía de las partes, que de acuerdo a sus realidades mercantiles realizan actividades que están regidas por el Código Civil y/o de Comercio.

Así las cosas, una reforma laboral no debería involucrar disposiciones que le pertenecen a otra rama del derecho, más gravosa cuando se trata de una derogatoria tácita de los contratos de prestación de servicios, que no solo han sido una herramienta de contratación del sector privado, sino de la función pública, la cual ha encontrado en este escenario la manera de desarrollar actividades sin el establecimiento del elemento de subordinación.

Afectar los contratos civiles y comerciales impactarían negativamente la economía en nuestro país, porque se eliminan formas de ingresos de personas que no están interesadas en acceder a una actividad como trabajador. Tanto un extremo de la relación contractual como el otro, son conscientes de la necesidad de mantener protegida su actividad liberal o independiente para llevar a cabo el objeto trazado no solo en la regulación que se tiene para ello, sino adicional en la prolifera jurisprudencia que existe sobre esta materia.

Múltiples actividades en Colombia se desarrollan con la implementación de este modelo de contratación, el cual para nada contiene elementos de relaciones laborales o de dependencia como se pretenden calificar en esta disposición.

Erradamente se establece una presunción de derecho, la cual limita el ejercicio del derecho mercantil colombiano. Se ataca directamente la figura contractual de prestación de servicios, la cual ha sido bien desarrollada por la Corte Suprema de Justicia y se obvia sin ningún fundamento el principio de derecho civil (Art. 1602) que el contrato es ley para las partes.

Bogotá D.C. 13 junio 2024

Doctora

MARÍA EUGENIA LOPERA MONSALVE

Presidenta Comisión Séptima Constitucional Permanente

Honorable Cámara de Representantes

E. S. D.

ASUNTO: PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

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

~~1) Ser reconvertidos laboralmente, al menos durante los seis (6) meses anteriores a la aplicación de la automatización o modernización que implique la terminación de su puesto de trabajo, mediante la incorporación a rutas y programas de formación para el trabajo conforme a la reglamentación que expida el Ministerio del Trabajo sobre el particular.~~

~~2) Ser reubicado laboralmente en otro cargo o área de la empresa en similares o mejores condiciones de trabajo.~~

3) ~~Agotadas las posibilidades contempladas en los numerales anteriores, y si fue imposible la reubicación laboral, el empleador deberá solicitar autorización al Ministerio de Trabajo cuando se trate de despidos colectivos.~~

4) ~~Si el Ministerio del Trabajo autoriza el despido, el trabajador o trabajadora tiene derecho a recibir una indemnización equivalente a la contemplada en el artículo 64 de este Código.~~

1) Ser informados sobre el proceso de automatización, con una antelación no inferior a seis (6) meses previos a la fecha en que se prevé la aplicación del proceso de automatización. No obstante, cuando se trate de un proceso de automatización que impacte diez (10) o menos empleos no será obligatorio este término de antelación.

2) Participar en planes de reconversión laboral y capacitación en nuevas formas de trabajo, al menos durante los seis (6) meses anteriores a la aplicación de la automatización. No obstante, cuando se trate de un proceso de automatización que impacte diez (10) o menos empleos no será obligatorio este término de seis (6) meses y podrá realizarse en cualquier tiempo.

3) Ser integrados de manera prioritaria en una ruta de capacitación y reubicación laboral al interior de la empresa en los puestos de trabajo habilitados en el marco de los procesos de automatización.

4) En caso de no ser procedente la reubicación laboral conforme la ruta prevista en el numeral 3, tendrán derecho al reconocimiento de la indemnización de ley por despido sin justa causa, así como integrar una lista de trabajadores que tendrán derecho a ser contratados de manera preferente por la empresa dentro del año siguiente a su retiro, siempre y cuando cumplan con el perfil requerido y el cargo se encuentre vacante.

5) La persona **que sea retirada de su empleo con ocasión a un proceso de automatización** ingresará a la ruta de empleabilidad de la Unidad del Servicio Público de Empleo.

Parágrafo 1. El Ministerio del Trabajo integrará al mecanismo de protección al cesante, el seguro de desempleo por automatización ~~o modernización~~ y una forma de continuidad en la cotización de la seguridad social del trabajador afectado por este proceso.

Parágrafo 2. El empleador deberá solicitar autorización al Ministerio del Trabajo cuando se trate de despidos colectivos, de conformidad con la normatividad vigente.

Parágrafo 3: En las empresas donde exista organización sindical, se socializará con estos de manera previa el plan de automatización previsto y la ruta para la protección del empleo y derechos laborales, permitiendo que presenten observaciones al respecto.

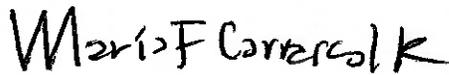
Cordialmente,



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



JUAN CAMILO LONDOÑO BARRERA
Representante a la Cámara
Partido Alianza Verde



MARIA FERNANDA CARRASCAL ROJAS
Representante a la Cámara por Bogotá.
Coalición Pacto Histórico



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

forth
13 JUN 2024
8:10(1)

Handwritten signature or initials, possibly "P. M. W." enclosed in a circle.

Handwritten signature or initials, possibly "M. W. N."

Faint handwritten text, possibly "M. W. N."

Bogotá D.C. 13 de 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 65 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 65: Protección laboral frente a procesos de descarbonización y transición energética. Toda empresa que realice explotación minera, petrolera y actividades asociadas con la generación de energías que esté en proceso de descarbonización, de transición o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación o actividad debe contar con un plan de cierre y protección de derechos laborales para todos los trabajadores posiblemente afectados.

~~Dicho plan deberá ser concertado y construido con~~ **En dicho plan podrán participar** las personas trabajadoras de la empresa y ~~con~~ las organizaciones sindicales que las representan, ~~socializado con las partes interesadas en el proceso y aprobado por~~ y deberá

ser socializado con el Ministerio del Trabajo. El plan deberá incluir como mínimo los siguientes elementos:

1. Mecanismo para la identificación clara del número de trabajadores directos e indirectos afectados por el proceso de transición, de descarbonización, o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación.
2. ~~Ruta de reconversión laboral de los trabajadores y trabajadoras cuyos contratos de trabajo puedan ser terminados o ruta de reubicación laboral en casos de cambio de actividad.~~
2. 3. Posibilidades de reubicación laboral **en áreas en las cuales cumplan con el perfil requerido, siempre que exista la necesidad de personal,** ~~o condiciones para las desvinculaciones,~~ o en su defecto planes de retiro voluntario ~~que garanticen el mínimo vital de la persona trabajadora durante el periodo de transición laboral u obtención de pensión.~~
4. ~~Continuidad en la afiliación y cotización a la seguridad social durante el periodo de transición laboral u obtención de pensión.~~

3. **Planes de reconversión laboral y capacitación en nuevas formas de trabajo.**

4. 5. Financiación de un fondo **que promueva la** ~~de~~ diversificación económica para extrabajadores directos e indirectos y contratistas, vinculados con su proceso productivo, que se organicen en formas asociativas para impulsar la economía popular y comunitaria. Lo anterior, en el marco de las autonomías de las empresas **y la decisión de los extrabajadores y contratistas de asociarse.**

Parágrafo 1. 6. Las personas que se vean afectadas por la transición a la que hace referencia el presente artículo, ingresarán a la ruta de empleabilidad de la Unidad del Servicio Público de Empleo.

7. ~~Este plan deberá incluir una ruta de medidas de reparación social y ambiental dirigido a compensar los efectos de la actividad minero-energética ocasionados por la empresa. Dichos planes deberán surtir un proceso de socialización y participación dentro de los componentes de la Responsabilidad social empresarial y debida diligencia.~~

Parágrafo 2. En caso de transición, de descarbonización o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación o actividad, se priorizará la vinculación **de los trabajadores** de las empresas contratistas que se vieren afectadas, **siempre y cuando exista la necesidad del servicio y las personas cumplan con el perfil requerido en el cargo.**

Cordialmente,



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



JUAN CAMILO LONDOÑO BARRERA
Representante a la Cámara
Partido Alianza Verde



MARIA FERNANDA CARRASCAL ROJAS
Representante a la Cámara por Bogotá.
Coalición Pacto Histórico



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

13 JUN 2024
5:10 pm

Handwritten word, possibly "Mint", enclosed in a hand-drawn oval.

Handwritten word, possibly "Mint", written in a cursive style.

Faint handwritten text or markings.

Faint handwritten text or markings.

Small handwritten mark on the right edge.

Small handwritten mark on the right edge.



PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 67 de la ponencia para primer debate del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión. como también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la ley laboral" y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"

Elimínese el artículo 67:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

~~2. — Conductas antisindicales~~

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

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

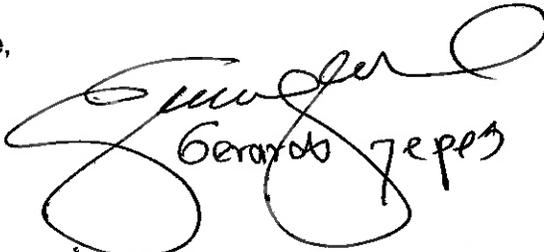


- ~~b) Fomentar la creación de sindicatos controlados por un empleador;~~
- ~~c) Amedrentar, constreñir, ofrecer o entregar dádivas para que el trabajador no se afilie o se desafilie de un sindicato;~~
- ~~d) Negarse injustificadamente a negociar un pliego de peticiones o solicitudes.~~ e) Tomar represalias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

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

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

Atentamente,


Gerardo Jeps


Alexander Oviedo.

3 JUN 2024

4.08 m

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 69 del Proyecto de Ley, así:

"Artículo 69. Procedimiento judicial sumario de protección de los derechos sindicales.

1. Los trabajadores y las organizaciones de trabajadores podrán acudir ante el juez del trabajo del lugar en el que ocurrieron los hechos, a fin de obtener protección judicial frente a presuntas conductas antisindicales, para lo cual se seguirá el siguiente procedimiento:

1. En la demanda, los trabajadores u organizaciones de trabajadores que aleguen ser víctimas de conductas antisindicales deberán indicar lo que pretenden, los hechos que sirven de fundamento a sus pretensiones, la identificación del empleador y/o personas acusadas de tales conductas y la dirección electrónica o canal digital de su notificación o en su defecto el lugar de su domicilio, y las pruebas que pretenden hacer valer. La demanda presentada deberá cumplir con los requisitos mínimos establecidos en el artículo 25 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

Recibida la demanda, el juez, a más tardar el día siguiente, ordenará correr traslado de ella a las personas acusadas de conductas antisindicales, mediante providencia que se notificará personalmente.

El o los demandados, a partir de la notificación, disponen de un término de cinco (5) días hábiles para contestar la demanda, y presentar y solicitar la práctica de las pruebas que consideren pertinentes.

Vencido el término anterior, el juez citará audiencia que se llevara a cabo a más tardar dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha en que se profiera el auto que admite la contestación de la demanda, en la cual En la audiencia se agotará la etapa de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio, se decretarán y practicarán las pruebas solicitadas y las que el juzgador considere pertinentes para el esclarecimiento de los hechos, se escucharán alegatos y se proferirá la

sentencia que en derecho corresponda, sin que por ningún motivo pueda trascurrir más de cinco (5) días entre el vencimiento del término del traslado para contestar la demanda y la sentencia que ponga fin a dicha instancia.

La decisión del juez será apelable, en el efecto suspensivo, ante el respectivo Tribunal Superior del Distrito Judicial, el cual deberá decidir de plano dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha en que reciba el expediente, sin perjuicio de la práctica de alguna prueba que se considere indispensable para no violar algún derecho fundamental, caso en el cual, dicho término podrá prorrogarse hasta por cinco (5) días más. Contra la decisión del Tribunal no cabe ningún recurso.

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

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

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

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

Cordialmente,



HÉCTOR DAVID CHAPARRO
Representante a la Cámara
Partido Liberal

HTV.
17 3 JUN 2024
9:01

Bogotá D.C., junio 2024

JTHV.
13 JUN 2024
8:24 am

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

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

Respetada presidente, por intermedio suyo presento la siguiente:

PROPOSICIÓN SUSTITUTIVA:

ARTÍCULO 80. Modifíquese el artículo 70 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

"ARTICULO 70. Adiciónese al Capítulo II del Título II Parte Tercera del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente artículo:

Prohibición.

Cuando el sindicato o sindicatos agrupe más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, ésta no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes.

El incumplimiento de esta prohibición será objeto de investigación y posibles multas por parte del Ministerio de Trabajo de hasta 5.000 SMLMV, conforme lo establece el artículo 486 del CST. En todo caso se garantizará el debido proceso y la dosificación de la sanción deberá estar soportada en criterios objetivos como la gravedad de la infracción, la reincidencia, entre otros"

Cordialmente,

[Handwritten signature]
Gonzalo Rojas
P. Liberal
MARIA EUGENIA LOPERA

[Handwritten signature]
HUGO ARCHILA CASANAVE



[Faint handwritten notes or scribbles]

Board of Directors

MARIA SUZANA LOPEZ
President of the Board of Directors
Company Name

[Faint, illegible text, possibly a letterhead or introductory paragraph]

[Faint, illegible text]

PROPOSAL FOR SUBSCRIPTION

[Faint, illegible text]

Handwritten:
MARI SUZANA LOPEZ
C. SUZANA