

PROPOSICIÓN

MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 1 PROYECTO DE LEY N° 166 ACUMULADA CON EL PROYECTO DE LEY NO. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C - "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", EL CUAL QUEDARÁ ASÍ:

Artículo 1. Objeto. La presente Ley tiene por objeto adoptar una reforma laboral mediante la modificación del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales, además se dictan disposiciones para el trabajo digno y decente en Colombia, buscando el respeto a la remuneración justa, bienestar integral la promoción del diálogo social, las garantías para el acceso a la seguridad social y sostenibilidad de los empleos desde el respeto pleno a los derechos de los trabajadores



JUAN DANIEL PEÑUELA CALVACHE

Representante a la Cámara
Departamento de Nariño

JUSTIFICACIÓN

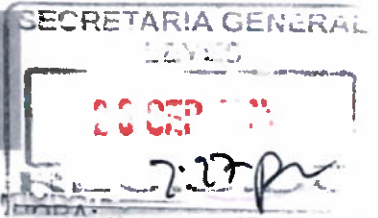
El derecho fundamental al trabajo y de seguridad social, debe garantizar el bienestar integral y dignificación laboral de todos los trabajadores que laboran directa o indirectamente, con el fin de que se garantice todos los derechos laborales y de seguridad social.

Pasto:
Edificio Net 31
Calle 19 no. 31C-12 Of. 401
Teléfono: 3226840641

Bogotá:
Edificio nuevo del Congreso
Cra 7 no. 8-68 Of, 315B – 316B
Teléfono: (601) 3904050 ext 3347-3348



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES



Act 46

AQUI VIVE LA DEMOCRACIA
Representante a la Cámara por el Vaupés
Hugo Danilo Lozano Pimiento

PROPOSICION DE ELIMINACION ARTICULO 4 PROYECTO DE LEY NO. 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NO. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY NO. 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA"

~~Artículo 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:~~

- ~~1. Igualdad de oportunidades;~~
- ~~2. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo;~~
- ~~3. Estabilidad en el empleo;~~
- ~~4. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales;~~
- ~~5. Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles;~~
- ~~6. Situación más favorable al trabajador y trabajadora en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho;~~
- ~~7. Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;~~
- ~~8. Garantía a la seguridad social, la capacitación y el descanso necesario y;~~
- ~~9. Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.~~

~~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.~~

HUGO DANILO LOZANO PIMIENTO
Representante a la Cámara por Vaupés

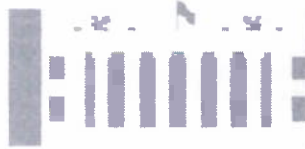
**Justificación INCONSISTITUACIONAL- ARTICULO 4 Y 10-
JUSTIFICACION**

el derecho a conservar el empleo, a no ser despedido en condiciones de vulnerabilidad y a que la autoridad laboral competente autorice el despido, entre



AQUI VIVE LA DEMOCRACIA
Representante a la Cámara por el Vaupés
Hugo Danilo Lozano Pimiento

otras condiciones. lo que debería advertir es que ni siquiera una ley estatutaria podría ir en contra de la forma como expresamente está contemplado el principio a nivel constitucional en otras palabras incluso por dar el ejemplo el principio de favorabilidad si se quisiera plantear un alcance distinto al expresamente estableció el artículo 53 que se requiere una reforma constitucional para esos efectos hecho de intervención, sobre los principios hay unos particulares sobre igualdad de trabajadores remuneración mínima vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad de trabajo estabilidad en el empleo irrenunciabilidad a los beneficios mínimos facultad para transigir y conciliar situación más favorable que mencionábamos hace un instante primacía de la realidad sobre las formas garantía la seguridad la capacitación el adiestramiento el descanso necesario y bueno cada uno de esos nos puede dar todo un elemento para efectos de su de su explicación y aquí nos podemos circular un poquito los aportes pero en lo que debe mencionar es que el artículo 53 nos invita a desarrollar una ley estatutaria de estos principios estos principios deberían desarrollar vía ley estatal bajo ninguna circunstancia podríamos tener a través del desarrollo legislativo un alcance distinto al contenido en el artículo 53 y hay principios como el de las favorabilidad que ya tiene en su alcance definido constitucionalmente podríamos incorporar nuevos principios si se hace a través de una ley estatutaria porque creo que el artículo 53 nos establece una lista enunciativa más no taxativa y bajo ninguna circunstancia este componente de principios podría ser abordado a nivel de una ley ordinaria menos de que lo único que quieren es como replicar algunos componentes particulares y me parece súper valioso hay cosas que ya están desarrolladas constitucionalmente por doctrina de la Corte Constitucional y una pregunta interesante podría una ley ordinaria ir en una direccionamiento aproximación distinto al propio alcance constitucional dado por la corte a un principio particular y uno podría decir que hay mucho margen de discusión sobre eso pero en este caso particular recordemos que los pronunciamientos de la Corte Constitucional se han dado en ausencia de la actividad legislativa es decir que los pronunciamientos de la Corte Constitucional ya no establecen una doctrina constitucional que emana y que tiene fuente misma del propio instrumento constitucional lo que quiere decir que por la propia dinámica como se han desarrollado estos principios una norma legal no podría ir en contra de la jurisprudencia constitucional sobre los principios que han sido desarrollados por la corte emanado directamente de la aplicación de las reglas constitucionales ejemplo y la estabilidad laboral para las personas en condición de pensión donde el proyecto pareciera quererle dar un alcance distinto por cuenta de unas ausencias en algunas precisiones particulares tengo



CONGRESO
DE LA REPUBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
LEYES

20 SEP 2023

227 p

4

AQUI VIVE LA DEMOCRACIA
Representante a la Cámara por el Vaupés
Hugo Danilo Lozano Pimiento

PROPOSICION DE ELIMINACION AL ARTICULO 5 PROYECTO DE LEY NO. 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NO. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY NO. 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA"

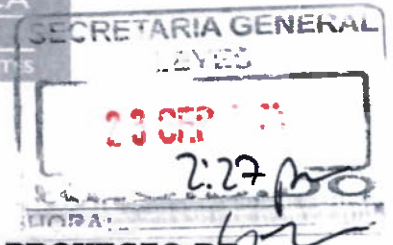
~~Artículo 5. Contrato laboral a término indefinido. Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:~~

~~"ARTÍCULO 47. EL CONTRATO LABORAL A TÉRMINO INDEFINIDO. Los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.~~

~~El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo.~~

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

HUGO DANILLO LOZANO PIMIENTO
Representante a la Cámara por Vaupés



AQUI VIVE LA DEMOCRACIA
Representante a la Cámara por el Vaupés
Hugo Danilo Lozano Pimiento

PROPOSICION DE ELIMINACION AL ARTICULO 8 PROYECTO DE LEY NO. 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NO. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY NO. 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA"

~~Artículo 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 sin justa causa. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.~~

~~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) días de salario.~~

~~2. En los contratos de trabajo por duración de la obra o la labor contratada, la indemnización corresponderá al tiempo que faltare para completar la obra o labor contratada. En ningún caso la indemnización será inferior a treinta (30) 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 diecisiete (17) 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;~~



AQUI VIVE LA DEMOCRACIA
Representante a la Cámara por el Vaupés
Hugo Danilo Lozano Pimiento

~~c) Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; y~~

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

HUGO DANILO LOZANO PIMIENTO
Representante a la Cámara por Vaupés

23 SEP 2023

PROPOSICIÓN

Elimínese el artículo 8 del Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia" el cual quedará así:

~~Artículo 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 sin justa causa. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.~~

~~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) días de salario.~~

~~2. En los contratos de trabajo por duración de la obra o la labor contratada, la indemnización corresponderá al tiempo que faltare para completar la obra o labor contratada. En ningún caso la indemnización será inferior a treinta (30) 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 diecisiete (17) 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;~~

~~e) Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; y~~

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

De los honorables congresistas,



ÓSCAR LEONARDO VILLAMIZAR MENESES
Representante a la Cámara por Santander



PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Modifíquese el artículo 8 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia” el cual quedará así:

Artículo 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 sin justa causa.** En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

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) días de salario.

2. En los contratos de trabajo por duración de la obra o la labor contratada, la indemnización corresponderá al tiempo que faltare para completar la obra o labor contratada. En ningún caso la indemnización será inferior a treinta (30) 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;

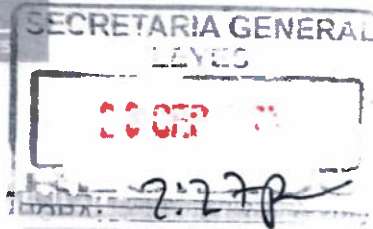
b) Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán diecisiete (~~10~~ 17) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;

c) Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán veinte (~~15~~ 20) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; y

d) Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán cuarenta (~~30~~ 40) 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”.



AQUI VIVE LA DEMOCRACIA
 Representante a la Cámara por el Vaupés
 Hugo Danilo Lozano Pimiento



PROPOSICION DE ADICION AL ARTICULO 8 PROYECTO DE LEY NO. 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NO. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY NO. 256 DE 2023C “POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA”

Artículo 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 sin justa causa. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

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) días de salario.
2. En los contratos de trabajo por duración de la obra o la labor contratada, la indemnización corresponderá al tiempo que faltare para completar la obra o labor contratada. En ningún caso la indemnización será inferior a treinta (30) 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 diecisiete (17) 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;



AQUI VIVE LA DEMOCRACIA
Representante a la Cámara por el Vaupés
Hugo Danilo Lozano Pimiento

c) Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; y

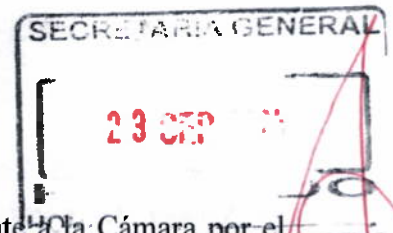
d) Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán cuarenta (40) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción”.

PARÁGRAFO TRANSITORIO. Los trabajadores que al momento de entrar en vigor la presente ley, tuvieren diez (10) o más años al servicio continuo del empleador, se les aplicará la tabla de indemnización establecida en los literales a) y b) del artículo 28 de la Ley 789 de 2002, así como lo dispuesto en el artículo 64 del código sustantivo de trabajo.

HUGO DANILLO LOZANO PIMIENTO
Representante a la Cámara por Vaupés



Olga B. GONZÁLEZ



PROPOSICIÓN

Con sustento en la Ley 5 de 1992 y en mi condición de representante a la Cámara por el departamento del Tolima, me permito presentar proposición modificativa al Art 9 del proyecto de ley 166 de 2023 Cámara, acumulado al proyecto de ley No 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de ley No. 256 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente las normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"

Handwritten notes: AIC, 1252 ✓

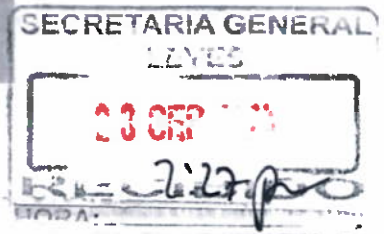
Artículo Original	Artículo Propuesto
<p>ARTÍCULO 9º. Modifíquese el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 120. PUBLICACIÓN. Una vez cumplida la obligación del artículo 119 del presente Código, el empleador debe publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas”.</p>	<p>ARTÍCULO 9º. Modifíquese el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 120. PUBLICACIÓN. Una vez cumplida la obligación del artículo 119 del presente Código, el empleador debe publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas”.</p> <p><u>Adicionalmente, el empleador podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de la empresa, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación.</u></p>

Cordialmente,

Olga Beatriz González Correa
Representante a la Cámara
Departamento del Tolima

Justificación: La proposición modificativa del presente artículo asegura que el reglamento de trabajo sea accesible digitalmente para todos los trabajadores, con la opción de enviarlo directamente a través de canales digitales personales.

ALT 106



AQUI VIVE LA DEMOCRACIA
Representante a la Cámara por el Vaupés
Hugo Danilo Lozano Pimiento

PROPOSICION DE ELIMINACION ARTICULO 10 PROYECTO DE LEY NO. 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NO. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY NO. 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA"

~~Artículo 10. 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) 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) 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 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. Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en el literal a), se requerirá adicionalmente de una autorización ante el inspector del trabajo.~~

HUGO DANILO LOZANO PIMIENTO
Representante a la Cámara por Vaupés

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Modifíquese artículo 10 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia” el cual quedará así:

Artículo 10. 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) 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) 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 y de edad; 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. Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en el literal a), se requerirá adicionalmente de una autorización ante el inspector del trabajo.



2:00pm



PROPOSICIÓN

Modifíquese el **artículo 10** del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará así:

Artículo 10. 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:

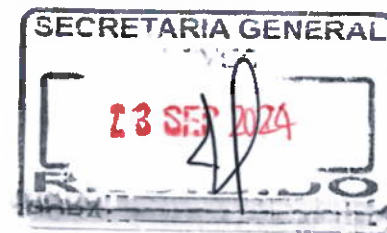
a) Mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta misma protección procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado.

b) 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 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. Adicionalmente, en ambos regímenes, para ser considerado pre pensionado se requiere que le falte 3 años o menos para cumplir la edad para tener acceso a la pensión de vejez.

Parágrafo. Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en el literal a), se requerirá adicionalmente de una autorización ante el inspector del trabajo.

Atentamente,

ANA PAOLA GARCÍA SOTO
Representante a la Cámara
Departamento de Córdoba



2508m



CONGRESO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA CAMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL LEYES 23 SEP 2023 2:27 pm

AQUI VIVE LA DEMOCRACIA Representante a la Cámara por el Vaupés Hugo Danilo Lozano Pimiento

PROPOSICION DE ADICION AL ARTICULO 11 PROYECTO DE LEY NO. 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NO. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY NO. 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA"

Artículo 11. Adiciónese un artículo 26D a la Ley 361 de 1997, así:

Artículo 26D. Reubicación de personas amparadas con estabilidad ocupacional reforzada: Todo trabajador a quien le sobrevenga una situación de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud tendrá derecho a ser reubicado en un cargo acorde con su estado de salud. Cuando proceda la reubicación del trabajador se redefinirán las condiciones de trabajo de conformidad con el nuevo cargo que éste desempeñe.

Al definir la reubicación, el empleador tendrá en cuenta la planta de cargos existentes en la empresa, la formación del trabajador y las condiciones remuneratorias del nuevo cargo. Lo anterior a efectos de garantizar que la reubicación cuente con las mismas o mejores condiciones del cargo que el trabajador desempeñaba. La ARL deberá asesorar y certificar que la reubicación laboral cumple con las recomendaciones médicas y las condiciones de salud del trabajador.

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

Parágrafo. Sin perjuicio de establecido en este articulo la protección de estabilidad laboral reforzada se determinará y aplicará conforme a lo establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

el fuero de salud como una estabilidad ocupacional reforzada existe cuando: (i) el trabajador se encuentra en una situación de salud que dificulta significativamente el desarrollo de sus funciones; (ii) la condición de salud es conocida por el empleador; (iii) el empleador intenta por todos los medios posibles la reincorporación y reubicación del trabajador; y (iv) no exista una justa causa o causal legal para terminar la relación laboral.

HUGO DANILO LOZANO PIMIENTO Representante a la Cámara por Vaupés

[Handwritten signature]

PROPOSICIÓN

Elimínese el artículo 13 del Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia” el cual quedará así:

Artículo 13. Trabajo Diurno y Nocturno. Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

~~ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.~~

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

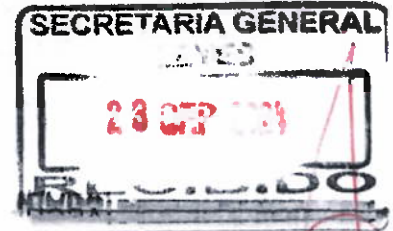
~~2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00a. m.).~~

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

De los honorables congresistas,


ÓSCAR LEONARDO VILLAMIZAR MENESES
Representante a la Cámara por Santander

Bogotá, septiembre de 2024



PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 13 del Proyecto de Ley número 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley número 192 de 2023 Cámara, y el Proyecto de Ley 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará así:

Artículo 13. Trabajo Diurno y Nocturno. Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

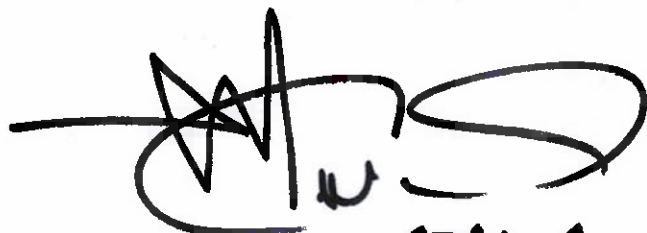
ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.

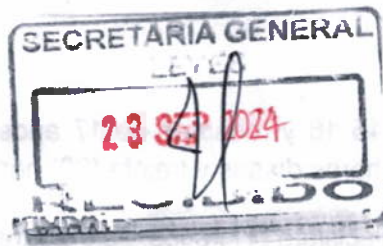
1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las **veinte horas (8:00 p. m.)**.
2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las **veinte horas (8:00 p. m.)** y las seis horas del día siguiente (6:00a.m.).

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

Cordialmente,


ÓSCAR RODRIGO CAMPO HURTADO
Representante a la Cámara
Departamento del Cauca


JULIO TRIANA



PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Modifíquese el artículo 14 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia” el cual quedará así:

Artículo 14. 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.

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.

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 16 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, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.~~

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

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



PROPOSICIÓN

23 SEP

HORA:

1 ✓

2 15

Modifíquese el artículo 14 al texto para segundo debate del Proyecto de Ley número 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia” el cual quedará así:

Artículo 14. 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. Sin embargo, en todos los casos primará la necesidad de la Empresa, sin perjuicio de las garantías y los derechos del trabajador o trabajadora.

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.

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.

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, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

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

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



Justificación.

Se establece que la jornada máxima semanal podrá ser distribuida de común acuerdo entre empleador y empleado. Se adiciona un texto en el inciso uno, donde se aclara que primará la necesidad de la empresa, sin afectar los derechos de los trabajadores.

Cortésmente,



LEYLA MARLENY RINCÓN TRUJILLO
Representante a la Cámara por el Huila
Pacto Histórico



PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 14 del Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, **acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara** "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia" el cual quedará así:

Artículo 14. 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 cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

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.

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, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

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

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

De los honorables congresistas,


ÓSCAR LEONARDO VILLAMIZAR MENESES
Representante a la Cámara por Santander



PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Elimínese el artículo 16 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia" el cual quedará así:

~~Artículo 16. Límite al Trabajo Suplementario. Modifíquese el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:~~

~~ARTÍCULO 22. LÍMITE AL TRABAJO SUPLEMENTARIO. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) 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".~~



2:00pm



PROPOSICIÓN

Modifíquese el **artículo 16** del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 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”, que modifica el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

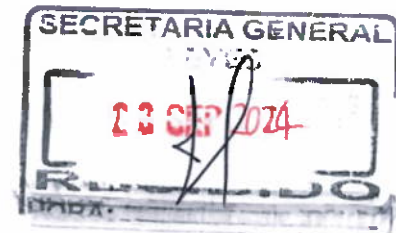
Artículo 16. Límite al Trabajo Suplementario. Modifíquese el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

ARTÍCULO 22. LÍMITE AL TRABAJO SUPLEMENTARIO. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

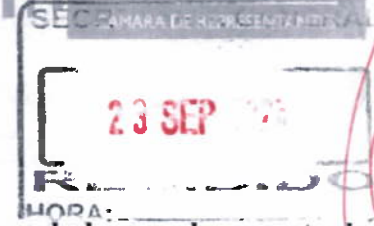
Parágrafo. Se exceptúa de la aplicación de la presente disposición al sector de seguridad, de conformidad con la Ley 1920 de 2018 y sus decretos reglamentarios, y ~~al sector salud~~ a quienes laboren en empresas, entidades e instituciones privadas que presten servicios de salud, conforme a la normatividad vigente”.

Atentamente,

ANA PAOLA GARCÍA SOTO
Representante a la Cámara
Departamento de Córdoba



2:50pm



PROPOSICIÓN

Elimínese el artículo 17 del Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia” el cual quedará así:

~~Artículo 17. Remuneración del tiempo de días de descanso obligatorio. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:~~

~~“ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO~~

~~1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.~~

~~2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.~~

~~Parágrafo 1. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.~~

~~Parágrafo 2. Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a “dominical”, se entenderá que trata de “día de descanso obligatorio”. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo.~~

~~Parágrafo transitorio. Implementación Gradual. El recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:~~

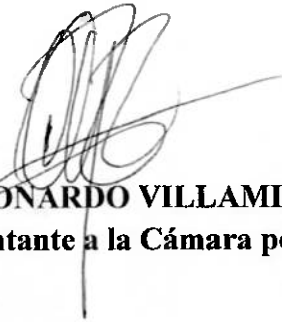
~~A partir de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o de fiesta a 80%.~~

~~A partir de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a 90%.~~

~~A partir de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio o día de fiesta en los términos de este artículo.~~

~~Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%.~~

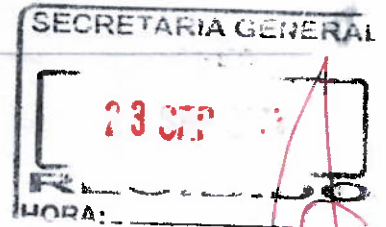
De los honorables congresistas,



ÓSCAR LEONARDO VILLAMIZAR MENESES
Representante a la Cámara por Santander

Bogotá, septiembre de 2024

PROPOSICIÓN



Modifíquese el artículo 17 del Proyecto de Ley número 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley número 192 de 2023 Cámara, y el Proyecto de Ley 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará así:

Artículo 17. Remuneración del tiempo de días de descanso obligatorio. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ochenta y cinco (85%) ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

Parágrafo 1. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

Parágrafo 2. Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio". Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo.

Parágrafo transitorio. Implementación Gradual. El recargo del 85% 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

A partir de julio de ~~2025~~ 2024, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o de fiesta a 80%.


A partir de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a 90%.

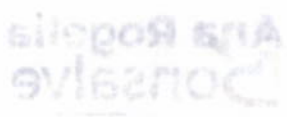
A partir de julio de 2026, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio o día de fiesta en los términos de este artículo.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador se acoja al recargo del 85% 100%.

Atentamente,


OSCAR RODRIGO CAMPO HURTADO
Representante a la Cámara
Departamento del Cauca


LUIS TRIANA



PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el artículo 18 del Texto Propuesto para Segundo Debate del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley 192 de 2023 Cámara y 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así:

Artículo 18. 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) Para 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. En el respectivo año, esta licencia podrá ser concedida por el empleador, por razones justificadas, en hasta cuatro oportunidades.
- 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 cualquier trabajador o trabajadora independiente de su identidad u orientación sexual.



Justificación.

Se hace necesario introducir en el literal "g" la licencia no solo a mujeres sino también a cualquier ser humano

Cordialmente,

ANA ROGELIA MONSALVE ÁLVAREZ
Representante a la Cámara
Partido Demócrata Colombiano



2501m



PROPOSICIÓN

Modifíquese el **artículo 18** del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 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”, que modifica el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 18. 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) Para 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.~~ En todo caso, el empleador requerirá, de forma previa, el cumplimiento de requisitos objetivos y verificables respecto de la asistencia del trabajador y trabajadora a dichos eventos.

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,



ANA PAOLA GARCÍA SOTO
Representante a la Cámara
Departamento de Córdoba

23 SEP 2023

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 18 del Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, **acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara** "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia" el cual quedará así:

Artículo 18. 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) Para 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; **No estará la empresa obligada a conceder más de 2 permisos mensuales por persona.**
- 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.

De los honorables congresistas,


ÓSCAR LEONARDO VILLAMIZAR MENESES
Representante a la Cámara por Santander

PROPOSICIÓN

A LA PONENCIA DE SEGUNDO DEBATE DEL PROYECTO DE LEY Nro. 166/2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA".

Modifíquese el artículo veintiuno (21) del texto propuesto para segundo debate del Proyecto de Ley Nro. 166/2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

Artículo 21. Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo. Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, ~~las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas,~~ personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables persistentes y demostrables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, encaminadas a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, así como a causar un perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo; igualmente las que tengan por objeto, ~~que causen o sean susceptibles de causar,~~ un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión de las obligaciones laborales. Puede ejercer la violencia cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, familiares o conocidos.

Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, ~~contra las mujeres~~ y el acoso sexual en el mundo del trabajo. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.

El Ministerio del Trabajo regulará, vigilará y sancionará su incumplimiento.

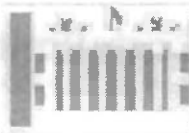
El Gobierno nacional dará cumplimiento a las medidas contempladas en el artículo 12 de la Ley 1257 de 2008.

Parágrafo. El Ministerio de Trabajo, en el término de doce (12) meses desde la entrada en vigencia de la presente Ley, en articulación con la Subcomisión de Género de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, reglamentará los protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios para garantizar la eliminación de violencia y acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.

WILMER CASTELLANOS HERNÁNDEZ
Representante a la Cámara por Boyacá
Congreso de la República de Colombia



3:31P



JUSTIFICACIÓN

De acuerdo al contenido de la Ley 1010 de 2006 "*Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo*", enmarca su objeto en definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, trato desconsiderado y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejerce **sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral**, bien sea privada o pública.

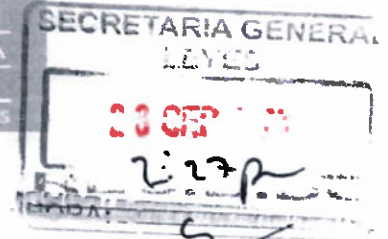
En consonancia, dicha norma señala que **son bienes protegidos** el trabajo en condiciones dignas y justas de los trabajadores y/o empleados, **la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa**; bajo el mismo criterio señaló que, **no se aplicará en el ámbito de las relaciones civiles y/o comerciales derivadas en los cuales no se presenta una relación de jerarquía o subordinación**.

Con fundamento en lo anterior, consideramos plenamente justificada la solicitud de eliminación del artículo las expresiones: "*las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas*", como quiera que las sobre las mismas no podría darse un vínculo de jerarquía o subordinación al no existir una relación laboral propiamente dicha.

Ahora bien, en cuanto hace a la definición de acoso o violencia en el mundo del trabajo, la misma debe ajustarse en cuanto a la redacción, el alcance y su descripción, en aras de delimitar su contenido, evitando así la dispersión manteniendo el enfoque en lo esencial.



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES



AQUI VIVE LA DEMOCRACIA
Representante a la Cámara por el Vaupés
Hugo Danilo Lozano Pimiento

PROPOSICION ELIMINACION AL ARTICULO 22 PROYECTO DE LEY NO. 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NO. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY NO. 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA"

Artículo 22. Contrato de Aprendizaje. Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, cual quedará así:

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

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

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

AQUI VIVE LA DEMOCRACIA

Representante a la Cámara por el Vaupés

Hugo Danilo Lozano Pimiento

- h) ~~El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semi-cualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de programas de formación complementaria ofrecidas por las escuelas normales superiores, programas de educación superior pregrado, programas de educación para el trabajo y desarrollo humano, programas del Subsistema de Formación para el Trabajo, así como la oferta de formación profesional integral del SENA.~~
- i) ~~Las funciones y actividades objeto del contrato de trabajo deben enmarcarse o estar directamente relacionadas con el proceso y los fines del proceso de aprendizaje del aprendiz trabajador.~~

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



HUGO DANILLO LOZANO PIMIENTO
Representante a la Cámara por Vaupés

Ana Regelia Monsalve



SECRETARIA GENERAL

23 SEP 2023
Ana Regelia Monsalve
 REPÚBLICA DE COLOMBIA CÁMARA DE REPRESENTANTES
 COMUNIDADES AFRODESCENDIENTES

[Handwritten signature]

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el artículo 22 del Texto Propuesto para Segundo Debate del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley 192 de 2023 Cámara y 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así:

Artículo 22. Contrato de Aprendizaje. Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, cual quedará así:

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

Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:

- a) Su finalidad es facilitar la formación para el trabajo del – aprendiz- trabajador para las ocupaciones que requiera el sector productivo.
- b) Se ejecutará estrictamente en el tiempo estipulado por los diseños curriculares o planes de estudios, que no podrá exceder de treinta y seis meses en dos etapas, lectiva y práctica.
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal.
- d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración a título de apoyo de sostenimiento, así: durante la fase lectiva, 75% de un (1) salario mínimo legal vigente; durante la fase práctica, 100% de un (1) salario mínimo legal vigente; sin que en ningún caso el apoyo de sostenimiento pueda ser considerado como salario o factor de prestaciones sociales. Durante la fase práctica el aprendiz tendrá derecho a un monto adicional equivalente al 100% del auxilio de transporte que, en ningún caso, será inferior al salario mínimo legal mensual vigente, o del estipulado en convenciones colectivas o fallos arbitrales.
- e) El estudiante de educación formal universitaria sólo podrá suscribir su contrato en etapa práctica, salvo que se trate de un programa de modalidad dual.
- f) En los contratos de aprendizaje celebrados con estudiantes menores de edad, deberá mediar autorización del Inspector del Trabajo.

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

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

Justificación.

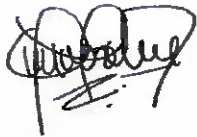
La calificación del contrato de aprendizaje como contrato laboral genera un desincentivo a la contratación voluntaria de jóvenes, una de las poblaciones más afectadas por el desempleo y la informalidad.

En lugar de la redacción original, se propone aumentar el valor del apoyo de sostenimiento. De esta manera, pasaría en la etapa lectiva del 50% al 75% de un SMLMV, y en la etapa práctica de un 75% al 100%. En adición, se propone reconocer al estudiante durante la fase práctica una suma equivalente al 100% del auxilio de transporte, aunado al pago total de los aportes a la seguridad social integral, incluyendo al sistema pensional.

La redacción original acarrea un impacto económico significativo, es decir, trae consigo un aumento en los costos directos de los empleadores colombianos, los cuales tendrán que pagar aproximadamente \$677.669 millones con el pago completo de prestaciones sociales, lo cual significa un aumento del 88% de los costos. Cabe destacar que este sería el aumento mínimo que enfrentan las empresas, ya que no se tiene calculado el costo por beneficios extralegales a los que también tendrían derecho los aprendices por considerarlos trabajadores.

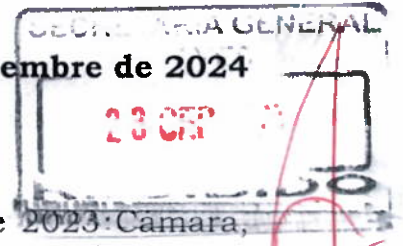
El artículo tal como viene en la ponencia desincentiva los contratos de aprendizaje, toda vez que obliga en cabeza del empleador el pago de una remuneración de naturaleza salarial, con las respectivas vacaciones y prestaciones sociales, incluso durante la fase lectiva, fase donde el estudiante no se encuentra prestando personalmente un servicio, por lo que se desnaturaliza la finalidad de las vacaciones y prestaciones sociales.

Cordialmente,



ANA ROGELIA MONSALVE ÁLVAREZ
Representante a la Cámara
Partido Demócrata Colombiano

Bogotá, D.C., septiembre de 2024



PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 22 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", así:

1 ✓
21C
2 25 ✓

TEXTO INFORME DE PONENCIA	MODIFICACIÓN PROPUESTA
<p>Artículo 22. Contrato de Aprendizaje. Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 81. CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual una persona en formación desarrolla un aprendizaje teórico práctico como estudiante de una institución educativa autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación, y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propio del giro ordinario de las actividades de la empresa.</p> <p>Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:</p>	<p>Artículo 22. Contrato de Aprendizaje. Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 81. CONTRATO DE APRENDIZAJE: Contrato de aprendizaje es aquel por el cual una persona en formación <u>técnica laboral, técnica profesional tecnológica o universitario, se obliga a prestar servicio a un empleador, a cambio de que éste le proporcione los medios para adquirir competencias en el arte, oficio o profesión, para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado, y le pague el salario convenido, que en ningún caso será inferior a un salario mínimo legal mensual vigente o del estipulado en convenciones colectivas o fallos arbitrales.</u></p> <p>Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:</p> <p>a) Su finalidad es facilitar la formación para el trabajo del aprendiz-trabajador para las</p>



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



cualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de programas de formación complementaria ofrecidas por las escuelas normales superiores, programas de educación superior pregrado, programas de educación para el trabajo y desarrollo humano, programas del Subsistema de Formación para el Trabajo, así como la oferta de formación profesional integral del SENA.

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

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

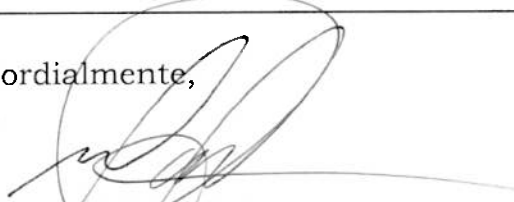
formación profesional integral del SENA.

h) Las funciones y actividades objeto del contrato de aprendizaje deben enmarcarse o estar directamente relacionadas con el proceso y los fines del proceso de aprendizaje.

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

doce (12) meses siguientes a la expedición de la presente Ley".	
---	--

Cordialmente,



MARELEN CASTILLO TORRES
Representante a la Cámara

Aprobó: Dr. RAVS
Revisó: Dr. RAVS
Proyectó: Dr. JSA



PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

2007m

Modifíquese el artículo 22 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia” el cual quedará así:

Artículo 22. Contrato de Aprendizaje. Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, cual quedará así:

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

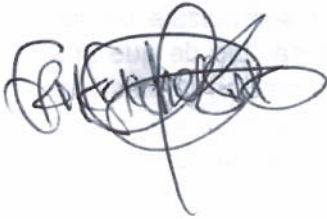
Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:

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

complementaria ofrecidas por las escuelas normales superiores, programas de educación superior pregrado, programas de educación para el trabajo y desarrollo humano, programas del Subsistema de Formación para el Trabajo, así como la oferta de formación profesional integral del SENA.

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

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





PROPOSICIÓN DE MODIFICACIÓN

Modifíquese el literal d) del artículo 22 del PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 CÁMARA, acumulada con el Proyecto de Ley 192 DE 2023 “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”, el cual quedará así:

“Artículo 22. Contrato de Aprendizaje. Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo el cual quedará así:

ARTÍCULO 81. Contrato de aprendizaje.

...

d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración que para el periodo lectivo, en ningún caso será inferior al cincuenta por ciento (50%) de un salario mínimo legal mensual vigente y que para el periodo productivo, en ningún caso, será inferior al salario mínimo legal mensual vigente, o del estipulado en convenciones colectivas o fallos arbitrales.

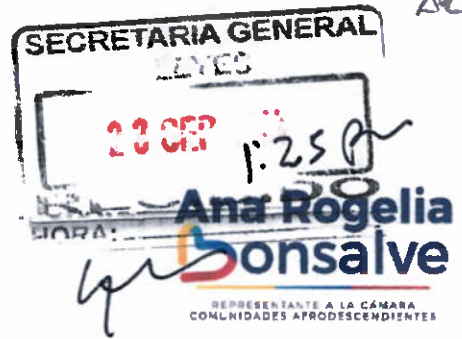
Atentamente,

Jennifer Pedraza

JENNIFER PEDRAZA SANDOVAL
Representante a la Cámara



4:29 PM



PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el artículo 23 del Texto Propuesto para Segundo Debate del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley 192 de 2023 Cámara y 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así:

ARTÍCULO 23. Modifíquese el artículo 34 de la Ley 789 de 2002, el cual quedará así:

ARTÍCULO 34. MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE: Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores tendrán que cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a uno punto ~~tres ochos~~ (1.38) S.M.M.L.V. por cada aprendiz que no contraten. En caso de que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria”.

Justificación.

En este sentido, la legislación vigente dispone lo siguiente: *“Los obligados a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores podrán en su defecto cancelar al SENA una cuota mensual resultante de multiplicar el 5% del número total de trabajadores, excluyendo los trabajadores independientes o transitorios, por un salario mínimo legal vigente”.*

Establecer el 1.8 del SMMLV resultaría excesivo en aumento de los costos laborales y generaría barreras para la vinculación de trabajadores formales. Se propone un incremento que podría resultar razonable y que sería del 1.3 de SMMLV.

Cordialmente,

ANA ROGELIA MONSALVE ÁLVAREZ
Representante a la Cámara
Partido Demócrata Colombiano

ART 23



AQUI VIVE LA DEMOCRACIA
Representante a la Cámara por el Vaupés
Hugo Danilo Lozano Pimiento



PROPOSICION DE MODIFICACION AL ARTICULO 23 DEL PROYECTO DE LEY NO. 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NO. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY NO. 256 DE 2023C “POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA”

ARTÍCULO 23. Modifíquese el artículo 34 de la Ley 789 de 2002, el cual quedará así:

ARTÍCULO 34. MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE: Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores tendrán que cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a **uno (1) S.M.M.L.V** ~~punto ocho (1.8) S.M.M.L.V.~~ por cada aprendiz que no contraten. En caso de que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria”.

HUGO DANILO LOZANO PIMIENTO
Representante a la Cámara por Vaupés



PROPOSICIÓN

A LA PONENCIA DE SEGUNDO DEBATE DEL PROYECTO DE LEY Nro. 166/2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA".

Modifíquese el artículo veintitrés (23) del texto propuesto para segundo debate del Proyecto de Ley Nro. 166/2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

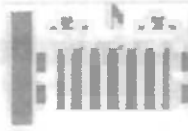
ARTÍCULO 23. Modifíquese el artículo 34 de la Ley 789 de 2002, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 34. MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE: Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores tendrán que cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a ~~uno punto ocho (1.8)~~ un (1) S.M.M.L.V. por cada aprendiz que no contraten. En caso de que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria."

WILMER CASTELLANOS HERNÁNDEZ
Representante a la Cámara por Boyacá
Congreso de la República de Colombia



3:31pm



JUSTIFICACIÓN

Al respecto, debemos precisar que la Cuota de Monetización **NO** puede entenderse como una sanción para el empleador, **es**, en esencia, **una contribución parafiscal**, es decir, **un tributo**; la proposición va encaminada a que la cuota no sea de 1.8 SMMLV si no de un 1 SMMLV. A la fecha según el texto propuesto esta cuota correspondería a algo más dos millones quinientos mil pesos (\$2.500.000.00 M/CTE), esto dejaría a las empresas que no puedan vincular a aprendices en una situación muy difícil, toda vez que en algunas áreas específicas no pueden encontrar aprendices, por cuanto se ven obligadas a monetizar, es decir, a pagar al SENA en lugar de recibir los aprendices que no pueden proporcionar dicha institución, lo cual resultaría desproporcional.

Adicionalmente, debemos considerar que los recursos recaudados por concepto de la Cuota de Monetización, están dirigidos al FONDOEMPRENDER.

Por otro lado, es de interés analizar sobre la materia los siguientes aspectos:

- **No todo empleador es empresario**, a título de ejemplo en las instituciones educativas, que pueden ser empleadores más no empresarios, no pueden tener aprendices porque esto afectaría la calidad de la educación en la medida en que los aprendices después no pueden desarrollar las cátedras.
- Sectores empresariales donde la capacitación de aprendices puede ser riesgosa o inviable, **como en el transporte de personas y carga**, ven en este condicionamiento un problema para su actividad.
- En la actualidad, mediante Acuerdo 10 de 2023 "Por medio del cual se actualiza el listado de oficios y ocupaciones establecido en el Acuerdo 0009 de 2005, para determinar la cuota de aprendizaje que le corresponde a las empresas obligadas" el SENA cambió la base gravable de esta cuota, se amplió para incluir a todos los trabajadores, tanto administrativos como operarios, lo que representó un cambio sustancial.
- Antes del Acuerdo 10 de 2023, la cuota SENA se calculaba sobre el total de trabajadores, pero la base gravable sólo incluía a los empleados administrativos, excluyendo a los operarios, en especial aquellos cargos que no requerían formación académica y/o profesional metódica.
- Expertos han señalado como uno de los principales problemas radica en que, actualmente, el SENA no cuenta con la infraestructura ni el plan académico necesario para capacitar aprendices, en las nuevas actividades incluidas en el Acuerdo 10 de 2023.
- La ley creó el "Fondo Emprender" como una cuenta independiente administrada por el SENA que tiene por finalidad "financiar iniciativas empresariales que provengan y sean desarrolladas por aprendices o asociaciones entre aprendices, practicantes universitarios o profesionales"; **los recursos del mencionado fondo provienen principalmente de la monetización de la cuota de aprendizaje.**



PROPOSICIÓN DE MODIFICACIÓN

Modifíquese el artículo 25 del PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 CÁMARA, acumulada con el Proyecto de Ley 192 DE 2023 “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”, el cual quedará así:

“Artículo 25: Modalidades de trabajo en plataformas digitales de reparto. Las relaciones entre las empresas de plataformas digitales de reparto y los trabajadores ~~digitales en servicios de reparto~~ podrán ser de carácter dependiente y subordinado, conforme a las reglas generales del presente código, ~~o~~ de carácter independiente y autónomo, evento en el cual deberán aplicarse las disposiciones y protecciones especiales enunciadas en este Título. **También podrán ser dependiente y asociado de empresas de la economía cooperativa solidaria.** Lo anterior sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente código.

Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar de manera clara y en un lenguaje sencillo a los trabajadores digitales en servicios de reparto el alcance de la modalidad de trabajo (dependiente o independiente) a través de la plataforma digital de reparto o de la herramienta tecnológica a la que tenga acceso el trabajador o trabajadora. Cualquier modificación material al contrato que se suscriba entre las partes o a sus condiciones deberá ser objeto de conocimiento previo a su entrada en vigencia por parte del trabajador digital en servicios de reparto, relacionando las causales y motivos por los cuales se realiza, así como la posibilidad de presentar comentarios e inquietudes sobre la decisión de cambio contractual.

Parágrafo 1. En la relación de carácter independiente y autónomo no podrán pactarse cláusulas de exclusividad el trabajador independiente no podrá ser sujeto de control ni dirección de la entidad contratante en relación con la realización del trabajo, ni realizar un trabajo que esté dentro del curso habitual de la actividad de la plataforma, para el desarrollo de las actividades de reparto que se realicen a través de la plataforma digital de reparto y las empresas de plataformas digitales de reparto deberán garantizar el ejercicio del derecho al descanso.

Parágrafo 2. No podrá utilizarse la modalidad de la relación de carácter dependiente y asociado de empresas de la economía solidaria para la intermediación o precarización laboral, so pena de las sanciones que la ley prevea para las prácticas de precarización laboral.

Atentamente,

Jennifer Pedraza

JENNIFER PEDRAZA SANDOVAL
Representante a la Cámara



4.24m

PROPOSICIÓN

A LA PONENCIA DE SEGUNDO DEBATE DEL PROYECTO DE LEY Nro. 166/2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA".

Modifíquese el artículo treinta (30) del texto propuesto para segundo debate del Proyecto de Ley Nro. 166/2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

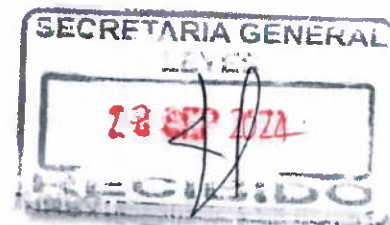
Artículo 30. Supervisión humana de los sistemas automatizados. Las empresas de plataformas digitales de reparto supervisarán y evaluarán periódicamente el impacto que tienen en las condiciones de trabajo las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones.

Los trabajadores y trabajadoras digitales de servicios de reparto tendrán derecho a solicitar revisión humana de cualquier decisión hecha o soportada por un sistema automatizado de toma de decisiones que impacte sus condiciones de prestación del servicio, caso en el cual deberán recibir respuesta en un término no mayor a 15 días hábiles. Un trabajador o trabajadora digital en servicios de reparto, no podrá ser suspendido, restringido o cancelado de la plataforma o retenida su remuneración injustificadamente, sin perjuicio de lo previsto en la Ley respecto de la terminación del contrato por justa causa por parte del empleador cuando aplique.

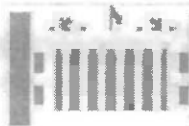
Las empresas de plataformas digitales de reparto implementarán políticas de no discriminación. Así mismo sus términos y condiciones de uso no podrán bajo ningún motivo discriminar por razones de salud, sexo, orientación sexual, identidad de género, creencia religiosa o política, nacionalidad, filiación sindical o cualquier otra que impida el derecho al trabajo.



WILMER CASTELLANOS HERNÁNDEZ
Representante a la Cámara por Boyacá
Congreso de la República de Colombia



3:31 Pm



JUSTIFICACIÓN

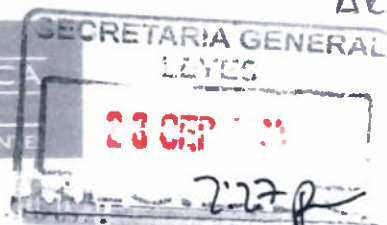
Buscamos con nuestra proposición evitar actuaciones caprichosas o arbitrarias por parte de las dos partes - empleador y trabajador, en aras de asegurar que éstos tengan un conocimiento integral de lo ocurrido y que, con base en ello, adopten una decisión que se ajuste a parámetros de razonabilidad y proporcionalidad, según sea el caso.

Cierto es que la decisión unilateral de una de las partes, invocada tanto por el empleador como por el trabajador, de acuerdo con las justas causas previstas en la ley, sin perjuicio del pago de los salarios y prestaciones sociales debidas, lo exime de tener que asumir el reconocimiento de algún tipo de reparación económica por finalizar de contrato, lo que comúnmente conocemos como indemnización por despido.

Del mismo modo, la disposición nos permitiría proteger el derecho a la dignidad humana y la igualdad de trato y respeto a los trabajadores, y el aseguramiento de las garantías que le asisten y cuya violación puede originarse como consecuencia de la falta de verificación con carácter integral y objetivo de los distintos elementos que condicionan la aplicación de cada causal.



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES



AQUI VIVE LA DEMOCRACIA
Representante a la Cámara por el Vaupés
Hugo Danilo Lozano Pimiento

PROPOSICION DE ELIMINACION AL ARTICULO 31 DEL PROYECTO DE LEY NO. 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NO. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY NO. 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA"

~~Artículo 31. Contrato Agropecuario. Hay contrato de trabajo agropecuario cuando el trabajador o trabajadora labora en la ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria, sin perjuicio de su reconocimiento como persona campesina; comprenderá aquellas actividades permanentes, transitorias, estacionales en virtud de los ciclos productivos o de temporada, continuas o discontinuas.~~

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

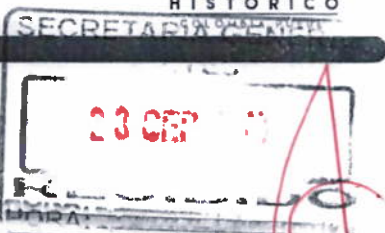
~~Se entenderá por actividad agropecuaria en la cadena de producción primaria, toda actividad encaminada a la obtención de frutos o productos primarios de las actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silvicultura, pesca u otras semejantes, así como las enajenaciones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

~~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. Para efectos de este título, la vinculación de trabajadores agropecuarios mediante empresas de servicios temporales y la tercerización laboral se realizará de acuerdo a la normatividad vigente.~~

HUGO DANILLO LOZANO PIMIENTO
Representante a la Cámara por Vaupés



PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 31 al texto para segundo debate del Proyecto de Ley número 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia” el cual quedará así:

Handwritten notes in red ink: a large '1' with a checkmark, 'AIC', and '2 15.'

Artículo 31. Contrato Agropecuario. Hay contrato de trabajo agropecuario cuando el trabajador o trabajadora labora en la ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria, sin perjuicio de su reconocimiento como persona campesina; comprenderá aquellas actividades permanentes, transitorias, estacionales en virtud de los ciclos productivos o de temporada, continuas o discontinuas.

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

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

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. Para efectos de este título, la vinculación de trabajadores agropecuarios mediante empresas de servicios temporales y la tercerización laboral se realizará de acuerdo a la normatividad vigente.

Parágrafo 4. El presente artículo y el artículo 32, que establece el jornal agropecuario, tendrán un periodo de transición de no menos de doce (12) meses, a partir de la fecha de expedición de la presente ley.

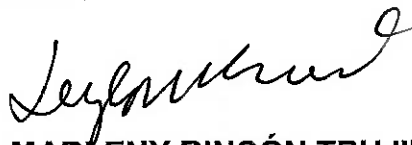
Parágrafo 5. El Ministerio del Trabajo junto al Ministerio de Agricultura reglamentarán este artículo, a más tardar a los doce (12) meses de expedida la presente ley. Dicha reglamentación aplicará un criterio de enfoque territorial y diferencial, quiere decir que los pequeños y medianos campesinos, en su condición de empleadores agropecuarios, estarán sujetos a una serie de medidas y beneficios de carácter económico, que permitan mitigar los costos adicionales que se generarán producto de la aplicación de este artículo. Al igual que se aplicará, a largo plazo, una serie de medidas que permitirán la flexibilización laboral, para el sector agropecuario.

Parágrafo 6. Los beneficios económicos para los empleadores pequeños y medianos campesinos, establecidos en el parágrafo anterior, se podrán financiar con recursos del Presupuesto General de la Nación, sin perjuicio del Marco de Gasto de Mediano Plazo y al Marco Fiscal de Mediano Plazo.

Justificación

Con el fin de mitigar los efectos de la aplicación de los artículos 31 y 32 de la presente ley que establecen el contrato y el jornal agropecuario se establece un periodo de transición, una reglamentación por parte de los Ministerios del Trabajo y Agricultura, al igual que una aplicación de un enfoque territorial y diferencial que proteja al pequeño y al mediano campesino por medio de medidas entre otras de carácter económico, que serán financiadas por la nación.

Cortésmente,



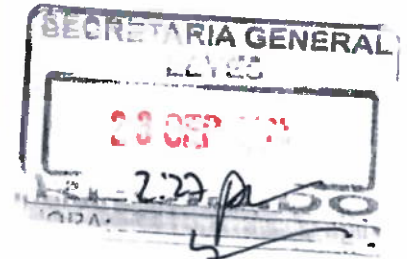
LEYLA MARLENY RINCÓN TRUJILLO

Representante a la Cámara por el Huila
Pacto Histórico





CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES



AQUI VIVE LA DEMOCRACIA
Representante a la Cámara por el Vaupés
Hugo Danilo Lozano Pimiento

PROPOSICION DE ELIMINACION AL ARTICULO 32 PROYECTO DE LEY NO. 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NO. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY NO. 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA"

~~Artículo 32. 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 y el factor prestacional que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.~~

~~Parágrafo 2. Esta modalidad requiere pacto expreso entre las partes. El trabajo suplementario no está incluido dentro del jornal agropecuario.~~

~~Parágrafo 3. La afiliación y cotización de las personas con contrato de trabajo agropecuario que devenguen un jornal agropecuario será en calidad de dependientes en la modalidad de tiempo parcial contempladas en las normas que le regulen, y realizarán las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral incluyendo el aporte de subsidio familiar sobre el jornal agropecuario devengado sin incluir el factor prestacional del 30%.~~

~~Parágrafo 4. El Gobierno nacional por medio del Ministerio del Trabajo implementará el Plan Progresivo de Protección Social y de Garantías de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras agropecuarios para fortalecer el sistema de protección y seguridad social; ayudar a superar la pobreza y la desigualdad de la población rural, promoviendo la integración y el cierre de brechas entre el campo y la ciudad para alcanzar el bienestar de la población.~~

HUGO DANILO LOZANO PIMIENTO
Representante a la Cámara por Vaupés



PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Modifíquese el artículo 34 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia" el cual quedará así:

ARTÍCULO 34. MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE: Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores tendrán que cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a uno punto ocho (1,5 4-8) S.M.L.V. por cada aprendiz que no contraten. En caso de que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria".



2:00 pm



PROPOSICIÓN

Elimínese el artículo 35 del Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia” el cual quedará así:

Artículo 35. Trabajo Familiar y Comunitario. 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, 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 pesecedoras y anfibias que desarrollan tareas dirigidas a asegurar la subsistencia de sus comunidades.

En todo caso se reconocerá la existencia de trabajo de cuidado remunerado cuando concurren los elementos que determinen la existencia de una relación laboral. Son consideradas actividades del trabajo familiar y comunitario, entre otras, las mingas, el trabajo en acueductos comunitarios, el mantenimiento de edificios, redes eléctricas, calles, caminos y 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 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. La retribución pactada no podrá ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente y deberá contar con todas las garantías salariales y prestacionales.

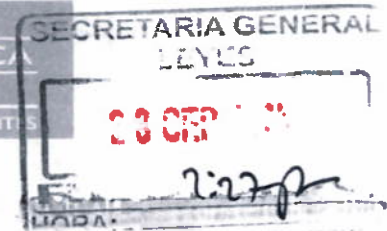
Parágrafo 2. El trabajo familiar, comunitario, campesino, solidario y popular deberá contar con acceso a seguridad social integral en Salud, Protección Social Integral para la Vejez y Riesgos Laborales. El Gobierno nacional reglamentará las condiciones de acceso y permanencia de esta población”.

De los honorables congresistas,


ÓSCAR LEONARDO VILLAMIZAR MENESES
Representante a la Cámara por Santander



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CAMARA DE REPRESENTANTES

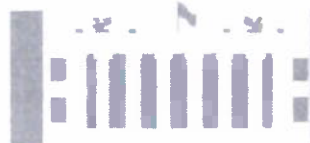


AQUI VIVE LA DEMOCRACIA
Representante a la Cámara por el Vaupés
Hugo Danilo Lozano Pimiento

**PROPOSICION DE ELIMINACION AL ARTICULO 39 DEL PROYECTO
DE LEY NO. 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL
PROYECTO DE LEY NO. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO
DE LEY NO. 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA
PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA
REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN
COLOMBIA"**

~~Artículo 39: Trabajadores Migrantes. El estatus migratorio no será impedimento para la exigencia de las garantías laborales y de seguridad social. Las personas trabajadoras extranjeras sin consideración de su situación migratoria en el país gozarán de las mismas garantías laborales concedidas a las nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la Ley. Una vez suscrito el contrato de trabajo, se deberá facilitar la regularidad migratoria de la persona trabajadora, para lo cual el Ministerio de Relaciones Exteriores reglamentará el proceso correspondiente.~~

HUGO DANILO LOZANO PIMIENTO
Representante a la Cámara por Vaupés



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARÍA GENERAL

LEYES

23 SEP 2023

AQUI VIVE LA DEMOCRACIA
Representante a la Cámara por el Vaupés
Hugo Danilo Lozano Pimiento

PROPOSICION DE ADICION AL ARTICULO 39 DEL PROYECTO DE LEY NO. 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NO. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY NO. 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA"

Artículo 39: Trabajadores Migrantes. El estatus migratorio no será impedimento para la exigencia de las garantías laborales y de seguridad social. Las personas trabajadoras extranjeras sin consideración de su situación migratoria en el país gozarán de las mismas garantías laborales concedidas a las nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la Ley. Una vez suscrito el contrato de trabajo, se deberá facilitar al empleador la regularidad migratoria de la persona trabajadora, para lo cual el Ministerio de Relaciones Exteriores reglamentará el proceso correspondiente.

sin perjuicio de lo dispuesto en otras disposiciones en ningún caso tendrá efectos la imposición de sanciones previstas, y se eximen de la responsabilidad a que haya lugar derivadas de sus obligaciones de las garantías laborales y de seguridad social, al empleador y/o su representante legal que quieran formalizar la afiliación y regular la situación migratoria de personas que hayan sido vinculadas antes de la entrada en vigencia de esta Ley.

para la generación de empleo se deberá acreditar:

1. **Exigir la presentación de la visa que le permita desarrollar la actividad, ocupación u oficio autorizado.**
2. **Solicitar la cédula de extranjería cuando esté obligado a tramitarla, tratándose de aquellas visas con vigencia superior a tres meses.**

HUGO DANILO LOZANO PIMIENTO
Representante a la Cámara por Vaupés



PROPOSICIÓN

Modifíquese el **artículo 39** del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”, el cual quedará así:

Artículo 39: Trabajadores Migrantes. El estatus migratorio no será impedimento para la exigencia de las garantías laborales y de seguridad social. Las personas trabajadoras extranjeras sin consideración de su situación migratoria en el país gozarán de las mismas garantías laborales concedidas a las nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la Ley. Una vez suscrito el contrato de trabajo, se deberá facilitar la regularidad migratoria de la persona trabajadora, para lo cual el Ministerio de Relaciones Exteriores reglamentará el proceso correspondiente.

El Ministerio de Salud y Protección Social, en el término de doce (12) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, reglamentará el registro de los trabajadores migrantes, que no tengan resuelta su situación migratoria, en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) o la herramienta que haga sus veces, que para este efecto defina el Gobierno nacional.

Atentamente,

ANA PAOLA GARCÍA SOTO
Representante a la Cámara
Departamento de Córdoba



2:50pm

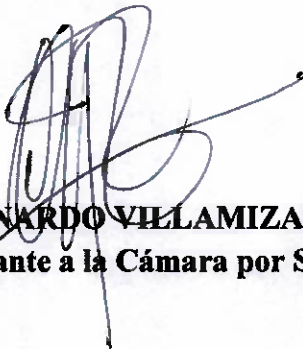
PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 39 del Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia” el cual quedará así:

Artículo 39: Trabajadores Migrantes. El estatus migratorio no será impedimento para la exigencia de las garantías laborales y de seguridad social. Las personas trabajadoras extranjeras sin consideración de su situación migratoria en el país gozarán de las mismas garantías laborales concedidas a las nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la Ley. Una vez suscrito el contrato de trabajo, se deberá facilitar la regularidad migratoria de la persona trabajadora, para lo cual el Ministerio de Relaciones Exteriores reglamentará el proceso correspondiente.

En todo caso, el ejercicio de labores y profesiones se podrán realizar únicamente cuando se cumplan con los criterios, lineamientos y estándares de homologación y convalidación del ministerio de educación.

De los honorables congresistas,


ÓSCAR LEONARDO VILLAMIZAR MENESES
Representante a la Cámara por Santander

Bogotá D.C. 23 de septiembre de 2024.

**PROPOSICIÓN AL PROYECTO DE LEY NUMERO 166 DE 2023
CAMARA ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NÚMERO 256
DE 2023 CÁMARA**

“por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”

Modifíquese Artículo 40. Puestos de trabajo en atención a emergencias y forestación. Las entidades que formulen e implementen políticas y programas de atención a emergencias y forestación, deberán contar con un mínimo del ~~50%~~ 100% de los puestos de trabajo que se requieran cubiertos por personal de la región, víctimas del conflicto armado o residentes en municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) o Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (Zomac), o las figuras que los reemplacen.

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

Cordialmente,

LINA MARÍA GARRIDO MARTIN

Segunda Vicepresidenta de la Cámara de Representantes
Departamento de Arauca



3:34 pm



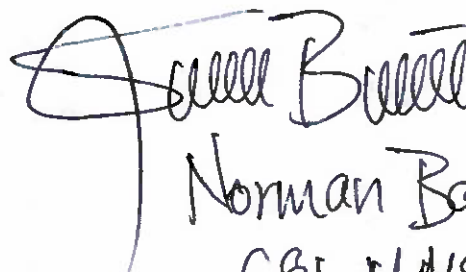
PROPOSICIÓN


Modifíquese el artículo 42 del Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”, el cual quedara así:

Artículo 42. Participación para el trabajo decente en comunidades étnicas. Los Ministerios de Trabajo e Interior propiciarán los espacios de participación que permitan construir el instrumento normativo para determinar los tipos de protección, las modalidades y las condiciones para la garantía del trabajo decente y digno de las comunidades indígenas, negras, afrodescendientes, palenqueras, raizales y Rrom, conforme a su cosmovisión, usos y costumbres, en concordancia con la Ley 21 de 1991 y en respeto al convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo.

Cordialmente,


ERMES EVELIO PETE VIVAS
Representante a la Cámara
Departamento del Cauca

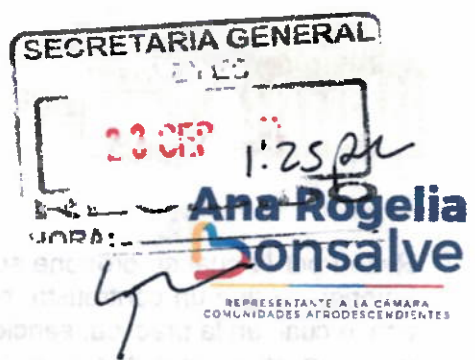

Norman Bañol
CEI MAIS.


Gildardo Silva



2:44pm.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el artículo 45 del Texto Propuesto para Segundo Debate del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley 192 de 2023 Cámara y 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así:

Artículo 45: 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 y/o experiencia cualificada en el servicio o producto contratado, la que deberán acreditar suficientemente en caso de exigirsele por parte de las autoridades judiciales y administrativas.
2. Las personas naturales o jurídicas que contraten o subcontraten la realización de obras o servicios, 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.

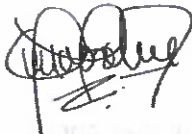
Justificación.

El artículo como viene en la ponencia, no es consecuente con las realidades económicas, ya que plantea que, 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.

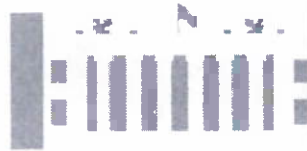
En los encadenamientos productivos es posible encontrar, con mucha frecuencia, centros de servicios que no poseen una "organización empresarial especializada" en un único servicio o producto contratado. Además, la redacción propuesta plantea la inquietud acerca de si solo se pueden contratar servicios o productos especializados, por lo que, en el texto del proyecto, servicios no especializados podrían estar prohibidos dentro del ámbito de los procesos de externalización o tercerización.

Razón por la cual se propone suprimir cualquier referencia al adjetivo “especializado”. Lo anterior, ya que un contratista, habitualmente, no presta servicios a un único contratante, con lo cual, en la práctica, sanciones de este tipo serían difíciles de materializar. Piénsese en aquellos contratistas o subcontratistas que prestan servicios especializados para diferentes empresas contratantes. Estas empresas contratantes pueden hacer parte de diferentes sectores económicos, con niveles de ingresos heterogéneos y geográficamente distantes. Por ende, con frecuencia, los centros de servicios habitualmente ofrecen más de un producto o servicio y, en tal sentido, su organización empresarial puede ser compleja.

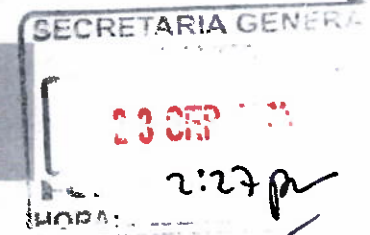
Cordialmente,



ANA ROGELIA MONSALVE ÁLVAREZ
Representante a la Cámara
Partido Demócrata Colombiano



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES



ART 46

AQUI VIVE LA DEMOCRACIA
Representante a la Cámara por el Vaupés
Hugo Danilo Lozano Pimiento

PROPOSICION DE ELIMINACION AL ARTICULO 46 PROYECTO DE LEY NO. 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NO. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY NO. 256 DE 2023C “POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA”

~~Artículo 46:~~ Empresas de Servicios temporales Adiciónese cuatro parágrafos al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, así:

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

~~Parágrafo 2.~~ 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.

~~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 el artículo 82 de la Ley 50 de 1990.

~~Parágrafo 4.~~ En el contrato con el trabajador en misión, se debe especificar la causa que dio lugar a su vinculación, en desarrollo de la relación comercial entre la empresa usuaria y la empresa de servicios temporales.

HUGO DANILLO LOZANO PIMIENTO
Representante a la Cámara por Vaupés

Art 48



AQUI VIVE LA DEMOCRACIA
Representante a la Cámara por el Vaupés
Hugo Danilo Lozano Pimiento



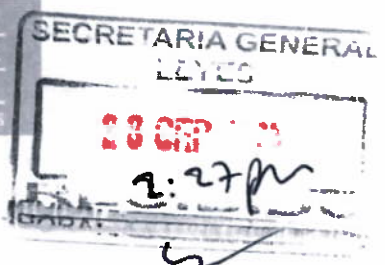
PROPOSICION DE MODIFICACION AL ARTICULO 48 PROYECTO DE LEY NO. 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NO. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY NO. 256 DE 2023C “POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA”

Artículo 48. 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,~~ **podrá** 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—sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, con el fin de realizar sus actividades de cuidado o asistencia personal no remunerado.”

HUGO DANILO LOZANO PIMIENTO
Representante a la Cámara por Vaupés

ART 49C)



AQUI VIVE LA DEMOCRACIA
Representante a la Cámara por el Vaupés
Hugo Danilo Lozano Pimiento

PROPOSICION DE AELIMINACION AL ARTICULO 49 DEL PROYECTO DE LEY NO. 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NO. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY NO. 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA"

~~Artículo 49. Licencia de Paternidad Modifíquese el párrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:~~

~~ARTÍCULO 236. LICENCIA EN LA ÉPOCA DEL PARTO E INCENTIVOS PARA LA ADECUADA ATENCIÓN DEL RECIÉN NACIDO (...)~~

~~"PARÁGRAFO. La licencia de paternidad en Colombia aumentará de manera progresiva hasta llegar a seis (6) semanas en el 2026, así: en el 2024 subirá a tres (3) semanas, en 2025 llegará a cuatro (4) semanas y en 2026 llegará a seis (6) semanas.~~

~~La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS o entidad que determine la Ley de Seguridad Social, o el Gobierno nacional, y será reconocida por el nacimiento o adopción de hijas e hijos.~~

~~Los soportes válidos para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad son el Registro Civil de Nacimiento, el Registro civil del menor entregado en adopción o acta de entrega del menor de edad por parte del ICBF o institución autorizada para ello, según sea el caso, los cuales deberán presentarse a la EPS o la entidad que haga sus veces a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento o adopción del menor.~~

~~La licencia remunerada de paternidad será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación, y en los casos de adopción un periodo no inferior a nueve (9) meses".~~

HUGO DANILO LOZANO PIMIENTO
Representante a la Cámara por Vaupés.

PROPOSICIÓN

MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 41 DEL PROYECTO DE LEY NO. 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NO. 192 DE 2023 CÁMARA Y PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 CÁMARA”, EL CUAL QUEDARÁ ASÍ:

Artículo 49. Licencia de Paternidad Modifíquese el parágrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 236. LICENCIA EN LA ÉPOCA DEL PARTO E INCENTIVOS PARA LA ADECUADA ATENCIÓN DEL RECIÉN NACIDO (...)

“PARÁGRAFO. La licencia de paternidad en Colombia aumentará de manera progresiva hasta llegar a seis (6) semanas en el 2026, así: en el 2024 subirá a tres (3) semanas, en 2025 llegará a cuatro (4) semanas y en 2026 llegará a seis (6) semanas.

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS o entidad que determine la Ley de Seguridad Social, o el Gobierno nacional, y será reconocida por el nacimiento o adopción de hijas e hijos.

Los soportes válidos para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad son el Registro Civil de Nacimiento, el Registro civil del menor entregado en adopción o acta de entrega del menor de edad por parte del ICBF o institución autorizada para ello, según sea el caso, los cuales deberán presentarse a la EPS o la entidad que haga sus veces a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento o adopción del menor.

La licencia remunerada de paternidad será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación, y en los casos de adopción un periodo no inferior a nueve (9) meses.

Parágrafo. En el evento en que la madre gestante sea la única responsable del cuidado y manutención económica del menor que esta por nacer y por el nacimiento de su primer hijo o hija, podrá solicitar a través de su propia madre el reconocimiento de la Licencia de Paternidad siempre y cuando esta última haya cotizado un periodo no inferior a nueve (9) meses y de forma continua durante el último año”.


JUAN DANIEL PEÑUELA CALVACHE
Representante a la Cámara
Departamento de Nariño

JUSTIFICACIÓN

Las madres primerizas no cuentan con la experticia y el conocimiento requerido para el parto de un recién nacido, por ende, y además en caso de que la madre sea cabeza de familia y no cuente con el apoyo del padre, deben acudir a su madre dado los lazos familia y confianza que se tienen.

Teniendo en cuenta el artículo 44 Constitucional, el cual establece que debe prevalecer el interés superior de menor. La honorable Corte Constitucional en sentencia C-246 de 2017 estableció que *“el principio del interés superior del menor, el cual obliga a que la familia, la sociedad y el Estado asistan y protejan al niño para garantizar su desarrollo armónico e integral y el ejercicio pleno de sus derechos Adicionalmente, la norma reconoce la situación de vulnerabilidad de estos sujetos y dispone su protección contra las diferentes formas de sometimiento. En ese sentido, indica que los niños, niñas y adolescentes serán protegidos contra toda forma de abandono, violencia física o moral, secuestro, venta, abuso sexual, explotación laboral o económica y trabajos riesgosos. Todo ello es reforzado por el hecho de que el artículo 44 incluye una cláusula de jerarquía de sus derechos y le impone la obligación a la familia, el Estado y la sociedad, de asistir y protegerlos ante cualquier situación de amenaza o vulneración de sus derechos”*.

Pasto:
Edificio Net 31
Calle 19 no. 31C-12 Of. 401
Teléfono: 3226840641

Bogotá:
Edificio nuevo del Congreso
Cra 7 no. 8-68 Of, 315B – 316B
Teléfono: (601) 3904050 ext 3347-3348

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 49 del Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia" el cual quedará así:

Artículo 49. Licencia de Paternidad. Modifíquese el párrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 236. LICENCIA EN LA ÉPOCA DEL PARTO E INCENTIVOS PARA LA ADECUADA ATENCIÓN DEL RECIÉN NACIDO (...)

"PARÁGRAFO. La licencia de paternidad en Colombia aumentará de manera progresiva hasta llegar a seis (6) semanas en el 2026, así: en el 2026 subirá a tres (3) semanas, en 2027 llegará a cuatro (4) semanas y en 2028 llegará a seis (6) semanas.

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS o entidad que determine la Ley de Seguridad Social, o el Gobierno nacional, y será reconocida por el nacimiento o adopción de hijas e hijos.

Los soportes válidos para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad son el Registro Civil de Nacimiento, el Registro civil del menor entregado en adopción o acta de entrega del menor de edad por parte del ICBF o institución autorizada para ello, según sea el caso, los cuales deberán presentarse a la EPS o la entidad que haga sus veces a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento o adopción del menor.

La licencia remunerada de paternidad será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación, y en los casos de adopción un periodo no inferior a nueve (9) meses".

De los honorables congresistas,



ÓSCAR LEONARDO VILLAMIZAR MENESES
Representante a la Cámara por Santander



PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el artículo 51 del Texto Propuesto para Segundo Debate del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley 192 de 2023 Cámara y 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así:

Artículo 51. Obligaciones especiales del empleador. Adiciónese los numerales 13, 14, 15, y 16, 17 y un párrafo al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.

14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, e incentivar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial -PDET y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado -ZOMAC, o los que los modifiquen o complementen, personas LGBTQ+, comunidades étnicas, víctimas del conflicto armado, entre otros grupos en condición de vulnerabilidad.

15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes de alejamiento del lugar de trabajo expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género y en contra del presunto perpetrador.

16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad.

17. Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad, un (1) trabajador o trabajadora de comunidades étnicas o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, por cada 100 trabajadores, en relación con el total de sus trabajadores de carácter permanente. Esta obligación no impide que las empresas puedan de manera voluntaria contratar en un mayor porcentaje al indicado. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de discapacidad señaladas en las normas que para tal fin dispone el Ministerio de Salud y Protección Social.

El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.

El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen”.

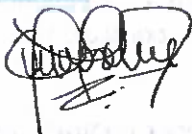
Parágrafo: En aquellos cargos y sectores de la economía dónde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.

El Ministerio del Trabajo podrá exonerar a las empresas de la obligación de contratación de que trata el presente artículo cuando justifiquen ante el Ministerio del Trabajo la existencia de razones objetivas que impiden o dificultan sustancialmente su cumplimiento. Estas razones podrán estar referidas a la imposibilidad de su cumplimiento en atención a factores poblacionales, demográficos, territoriales, de formación, cualificación o competencias requeridas, así como a la gestión diligente orientada hacia el cumplimiento de la obligación, sin que haya sido posible la contratación efectiva de personas en situación de discapacidad.

Justificación.

Es necesario proponer la posibilidad de que por razones objetivas y proporcionales el Ministerio del Trabajo pueda exonerar a la empresa del cumplimiento de la obligación de personas en situación de discapacidad cuando tal cumplimiento sea imposible o cuando, pese a procurar la contratación de personas en situación de discapacidad, ello no se hace efectivo por factores ajenos al ámbito de responsabilidad del empleador.

Cordialmente,



ANA ROGELIA MONSALVE ÁLVAREZ
Representante a la Cámara
Partido Demócrata Colombiano

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Modifíquese el artículo 57 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia" el cual quedará así:

Artículo 57. Auxilio de Conectividad. Por medio del cual se adiciona un artículo a la Ley 1221 de 2008.

Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Auxilio de Transporte. El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, el valor de este auxilio será del 75% del valor establecido del subsidio de transporte en reemplazo del mismo auxilio de transporte. En todo caso, los teletrabajadores y teletrabajadoras, solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado. Para el caso de teletrabajadores que devenguen más de dos (2) SMLMV, podrán de mutuo acuerdo con el empleador, fijar el costo del auxilio mensual que compensará los costos de conectividad o su exoneración el cual no podrá ser menor al 50% del valor establecido para el subsidio de transporte".

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



2:00 PM

Bogotá, septiembre de 2024

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 59, 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, “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”. El cual quedará de la siguiente manera:

“Artículo 59. Promoción de las diferentes modalidades de trabajo a distancia. Las empresas podrán promover la transición de puestos de trabajo presenciales a la implementación de diferentes modalidades de trabajo a distancia en los territorios que cuenten con conectividad de internet y accederán a los incentivos reglamentados por el Gobierno nacional dentro del año siguiente a la aprobación de la presente Ley, para tal fin.”

EXPOSICION DE MOTIVOS

A pesar que se cambió la expresión deberán por podrán para eliminar la obligatoriedad para segundo debate, y aun cuando resulta necesario avanzar en la implementación en el país del trabajo a distancia, lo que además ha arrojado resultados positivos después de la pandemia donde se realizó su implementación agilizando sectores como el judicial, resulta importante proteger que esa transición no impida el acceso al empleo de las personas que viven en zonas rurales donde no hay conectividad en el país, situación que debería comenzar a cubrirse de manera integral, Según el ministerio TIC, “La brecha de conectividad en Colombia es muy profunda. El 40% de la población no tiene acceso a internet”. Además, añadió: “En las zonas rurales y periféricas la situación es mucho peor, solo el 28% de los habitantes tiene conexión”.

WILMER YESID GUERRERO AVENDAÑO
Representante a la Cámara por Norte de Santander



3:21 pm



Proposición

Elimínese el artículo 60 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"

~~Artículo 60: 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 automatización, tienen derecho a:~~

~~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.~~

Handwritten red markings: a large checkmark, the text "1 v", "ATE", and "239" written vertically.

~~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.~~

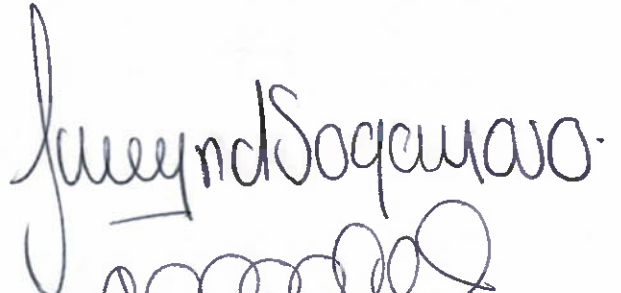
~~Parágrafo 1. El Ministerio del Trabajo integrará al mecanismo de protección al cesante, el seguro de desempleo por automatización y una forma de continuidad en la cotización de la seguridad social del trabajador afectado por este proceso.~~

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

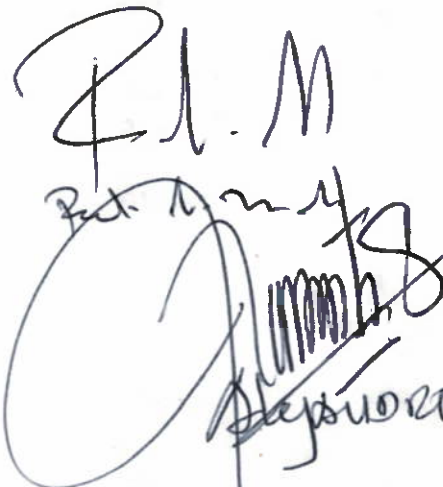
~~Parágrafo 3: En las empresas donde exista organización sindical, se socializará con estos de manera previa el plan de automatización previsto y la ruta para la protección del empleo y derechos laborales, permitiendo que presenten observaciones al respecto.~~



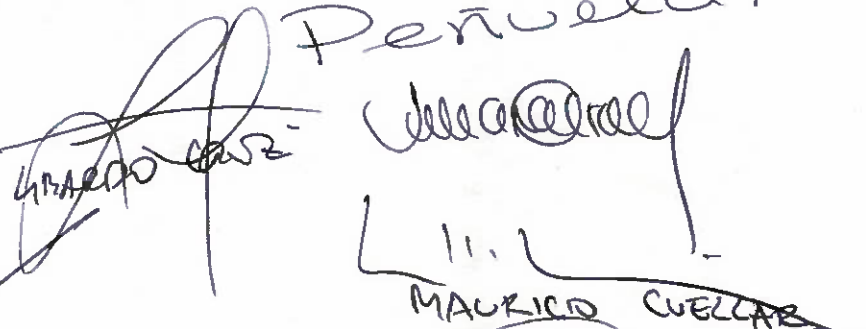
CIRO ANTONIO RODRÍGUEZ PINZÓN
Representante a la Cámara
Departamento Norte de Santander.



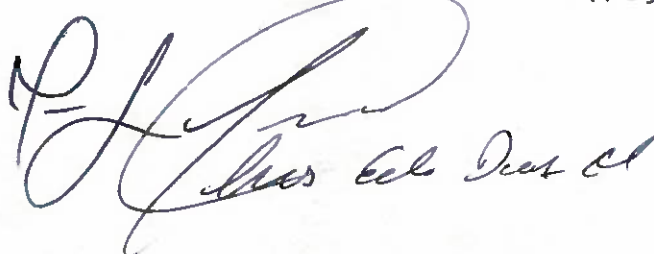
Jueynd Socarrasa
Perú



Pedro Arroyave



Mauricio Cuellar



Luis Echeburu

PROPOSICIÓN

Modifíquese Artículo 60. 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 automatización, tienen derecho a:

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 y una forma de continuidad en la cotización de la seguridad social del trabajador afectado por este proceso.

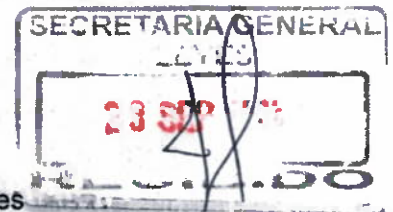
Parágrafo 2°. El empleador deberá solicitar autorización al Ministerio del Trabajo cuando se trate de despidos colectivos, de conformidad con la normatividad vigente.

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,


LINA MARÍA GARRIDO MARTÍN

Segunda Vicepresidenta de la Cámara de Representantes
Departamento de Arauca



3:34 PM

ART 61 (-)



Proposición

Handwritten red notes: a circle with '1' and a checkmark, and '2' with '30' and a checkmark.

Elimínese el artículo 61 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”

~~Artículo 61: 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.~~

~~En dicho plan podrán participar las personas trabajadoras de la empresa y las organizaciones sindicales que las representan, y deberá ser socializado con el Ministerio del Trabajo. El plan deberá incluir como mínimo los siguientes elementos:~~

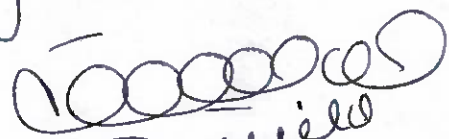
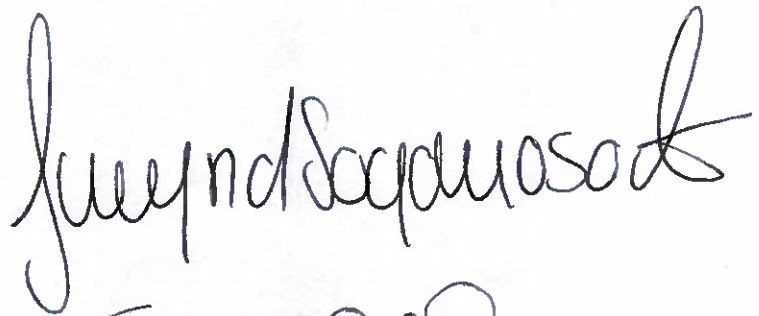
- ~~1. Mecanismo para la identificación clara del número de trabajadores directos e indirectos afectados por el proceso de transición, de descarbonización, o de cambio de matriz minero energética por renuncia o cambio de operación.~~
- ~~2. Posibilidades de reubicación laboral en áreas en las cuales cumplan con el perfil requerido, siempre que exista la necesidad de personal, o en su defecto planes de retiro voluntario.~~
- ~~3. Planes de reconversión laboral y capacitación en nuevas formas de trabajo.~~
- ~~4. Financiación de un fondo que promueva la 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. 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.~~

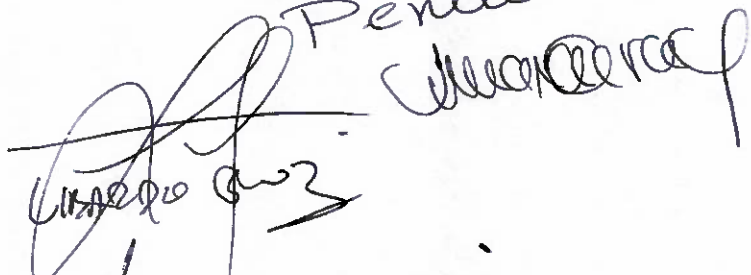
~~Parágrafo 2. En caso de transición, de descarbonización o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación o actividad, se priorizará la vinculación de los trabajadores de las empresas contratistas que se vieran afectadas, siempre y cuando exista la necesidad del servicio y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



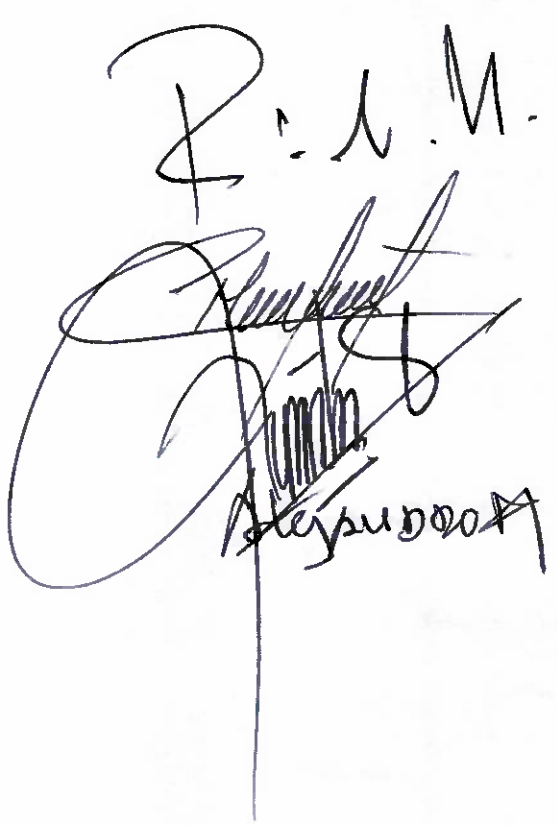
CIRO ANTONIO RODRÍGUEZ PINZÓN
Representante a la Cámara
Departamento Norte de Santander.



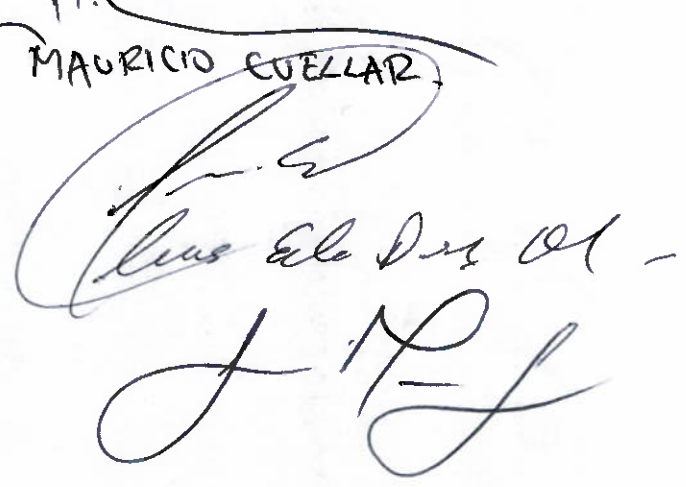
Peniel



MAURICIO CUELLAR



Alejandro



Luis El Dorado

23 SEP 2023

PROPOSICIÓN

Elimínese el artículo 61 del Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia" el cual quedará así:

~~**Artículo 61: 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.~~

~~En dicho plan podrán participar las personas trabajadoras de la empresa y las organizaciones sindicales que las representan, 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. Posibilidades de reubicación laboral en áreas en las cuales cumplan con el perfil requerido, siempre que exista la necesidad de personal, o en su defecto planes de retiro voluntario.~~
- ~~3. Planes de reconversión laboral y capacitación en nuevas formas de trabajo.~~
- ~~4. Financiación de un fondo que promueva la 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.** 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.~~

~~**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 vieran afectadas, siempre y cuando exista la necesidad del servicio y las personas cumplan con el perfil requerido en el cargo.~~

De los honorables congresistas,


ÓSCAR LEONARDO VILLAMIZAR MENESES
Representante a la Cámara por Santander



PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Agréguese un párrafo al artículo 61 del Texto Propuesto para Segundo Debate del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley 192 de 2023 Cámara y 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así:

Artículo 61. 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.

En dicho plan podrán participar las personas trabajadoras de la empresa y las organizaciones sindicales que las representan, 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. Posibilidades de reubicación laboral en áreas en las cuales cumplan con el perfil requerido, siempre que exista la necesidad de personal, o en su defecto planes de retiro voluntario.
3. Planes de reconversión laboral y capacitación en nuevas formas de trabajo.
4. Financiación de un fondo que promueva la 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. 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.


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.

Parágrafo 3. El Gobierno Nacional en cabeza de las Entidades que considere, podrá destinar recursos del Presupuesto General de la Nación para coadyuvar en el buen desarrollo y cumplimiento del plan de cierre y protección de derechos laborales establecido en el presente artículo.

Justificación.

Se propone que el Gobierno Nacional pueda disponer o destinar recursos del PGN para aportar al financiamiento del plan de cierre y protección de derechos laborales del que se establece en este artículo.

Cordialmente,



ANA ROGELIA MONSALVE ÁLVAREZ
Representante a la Cámara
Partido Demócrata Colombiano



Representante a la Cámara por el Huila



PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 61 al texto para segundo debate del Proyecto de Ley número 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia” el cual quedará así:

Handwritten notes: AIC, 2/15/23

Artículo 61: 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.

En dicho plan podrán participar las personas trabajadoras de la empresa y las organizaciones sindicales que las representan, 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. Posibilidades de reubicación laboral en áreas en las cuales cumplan con el perfil requerido, siempre que exista la necesidad de personal, o en su defecto planes de retiro voluntario.
3. Planes de reconversión laboral y capacitación en nuevas formas de trabajo.
4. Financiación de un fondo que promueva la diversificación económica para extrabajadores directos e indirectos y contratistas, vinculados con su proceso productivo, en forma individual o 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. 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.

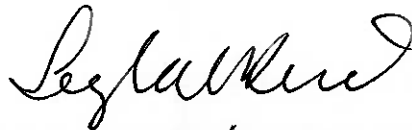


Parágrafo 2. En caso de transición, de descarbonización o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación o actividad, se priorizará la vinculación de los trabajadores de las empresas contratistas que se vieran afectadas, siempre y cuando exista la necesidad del servicio y las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

Justificación

Se incluye que los proyectos económicos sean de carácter asociativo o individual que también son legítimos y en muchos casos exitosos.

Cortésmente,



LEYLA MARLENY RINCÓN TRUJILLO
Representante a la Cámara por el Huila
Pacto Histórico



Ana Rogelia Monsalve



SECRETARIA GENERAL

23 SEP 1:25 PM

Ana Rogelia Monsalve

REPRESENTANTE A LA CÁMARA COMUNIDADES AFRODESCENDIENTES

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el artículo 62 del Texto Propuesto para Segundo Debate del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley 192 de 2023 Cámara y 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así:

ARTÍCULO 62. 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) **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.

Estos permisos se podrán establecer en convenios colectivos de trabajo u otros acuerdos celebrados entre los empleadores y organizaciones de trabajadores.

- b) **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.
- c) **Acceso a la información.** Las organizaciones de trabajadores tienen el derecho a conocer la situación social y económica de la empresa, grupos de empresas que esté relacionada directamente con los empleados afiliados a la organización sindical.
- d) **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.
- e) **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.

2. Conductas antisindicales.

- a) Despedir, desmejorar o perjudicar en cualquier forma a 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) Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios a favor de los trabajadores no sindicalizados;~~
- h) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un sindicato;
- i) Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales;
- j) Negarse injustificadamente a entregar a las organizaciones sindicales información que no esté sujeta a reserva o que no tenga el carácter de confidencial;
- k) 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;

Justificación.

La existencia de normas especiales (estatuto de prestaciones extralegales) o de diferencias de naturaleza en remuneraciones es una práctica válida y legítima que encuentra fundamento en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo y en la jurisprudencia tanto de la Corte Constitucional (C-521/95) como de la Corte Suprema de Justicia (SL16925-2014, SL1405-2015). Por tal razón no se puede calificar como antisindical, tal y como lo propone el literal g) del numeral 2.

El literal g), se propone eliminar ya que limita la libertad de empresa, se estaría prohibiendo la posibilidad de que los empleadores mejoren las condiciones económicas de sus

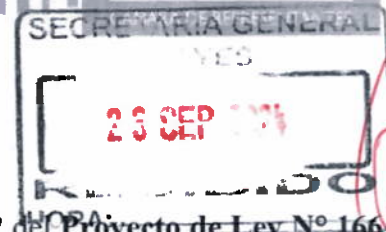
trabajadores, solo cuando estas condiciones puedan estimarse diferentes de aquellas a las que tienen derecho los trabajadores sindicalizados. No todo tratamiento diferenciado es discriminatorio, toda vez que es factible que por razones objetivas un trabajador no sindicalizado se beneficie de normas especiales o diferentes a aquellas que le resultan aplicables a un trabajador sindicalizado, por ejemplo, por cuanto este es beneficiario de un régimen convencional más favorable o simplemente no equiparable.

Lo que en verdad constituye una práctica antisindical ya se encuentra comprendido en el literal c), que prohíbe "Amedrentar, constreñir, ofrecer o entregar dádivas para que el trabajador no se afilie o se desafilie de un sindicato". Así las cosas, el literal g) se torna innecesario.

Cordialmente,



ANA ROGELIA MONSALVE ÁLVAREZ
Representante a la Cámara
Partido Demócrata Colombiano



PROPOSICIÓN

Modifíquese el literal a y elimínese el literal c del numeral 1 del artículo 62 del Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia” el cual quedará así:

ARTÍCULO 62. 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) **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. **No tendrá la empresa la obligación de conceder más de dos permisos sindicales por mes por persona.**

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 que esté relacionada directamente con los empleados afiliados a la organización sindical.~~

De los honorables congresistas,


ÓSCAR LEONARDO VILLAMIZAR MENESES
Representante a la Cámara por Santander

PROPOSICIÓN:

MODIFICACION DEL ARTICULO 63 PL 166 DE 2023 C, DE LA SIGUIENTE
MANERA:

"Artículo 63. 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~~ **presuntos actos de discriminación sindical conductas antisindicales**, para lo cual se seguirá el siguiente procedimiento:

2. En la demanda, los trabajadores u organizaciones de trabajadores que aleguen ser víctimas de **actos de discriminación sindical 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 respecto a su forma y presentación.

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

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

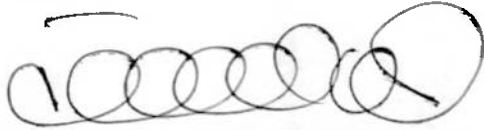
Vencido el término anterior, el juez citará audiencia que se llevará a cabo a más tardar dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha en que se profiera el auto que admite la contestación de la demanda. En la audiencia se agotará la etapa de conciliación, decisión de excepciones previas, 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 transcurrir 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.

Pasto:
Edificio Net 31
Calle 19 no. 31C-12 Of. 401
Teléfono: 3176669407

Bogotá:
Edificio nuevo del Congreso
Cra 7 no. 8-68 Of, 315B – 316B
Teléfono: (601) 3904050 ext 3347-3348

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



JUAN DANIEL PEÑUELA CALVACHE
Representante a la Cámara
Departamento de Nariño

Pasto:
Edificio Net 31
Calle 19 no. 31C-12 Of. 401
Teléfono: 3176669407

Bogotá:
Edificio nuevo del Congreso
Cra 7 no. 8-68 Of, 315B – 316B
Teléfono: (601) 3904050 ext 3347-3348



**Partido
Conservador**

JUSTIFICACIÓN:

Se modifica de conformidad con lo señalado por el Comité de Libertad Sindical de la OIT (https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:70002:0::NO::P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3946840,1) , que señala que el término correcto es “actos de discriminación sindical” y no conductas antisindicales.

Pasto:
Edificio Net 31
Calle 19 no. 31C-12 Of. 401
Teléfono: 3176669407

Bogotá:
Edificio nuevo del Congreso
Cra 7 no. 8-68 Of, 315B – 316B
Teléfono: (601) 3904050 ext 3347-3348


**Partido
Conservador**

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Elimínese el artículo 66 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia" el cual quedará así:

~~ARTÍCULO 66. Modifíquese el artículo 70 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:~~

~~"ARTÍCULO 70. Adiciónese al Capítulo II del título II Parte Tercera del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente artículo:~~

~~Prohibición.~~

~~Quando el sindicato o sindicatos agrupe más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, está 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 desificación de la sanción deberá estar soportada en criterios objetivos como la gravedad de la infracción, la reincidencia, entre otros"~~

[Handwritten signature]

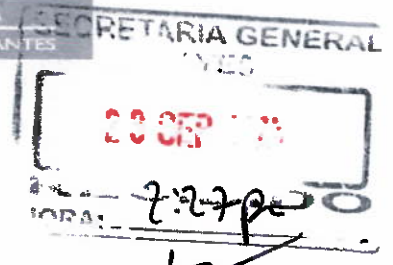


2:00pm

ART 66C



AQUI VIVE LA DEMOCRACIA
Representante a la Cámara por el Vaupés
Hugo Danilo Lozano Pimiento



PROPOSICION DE ELIMINACION AL ARTICULO 66 PROYECTO DE LEY NO. 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NO. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY NO. 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA"

ARTÍCULO 66. ~~Modifíquese el artículo 70 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:~~

~~"ARTÍCULO 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, está 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"~~

HUGO DANILO LOZANO PIMIENTO
Representante a la Cámara por Vaupés



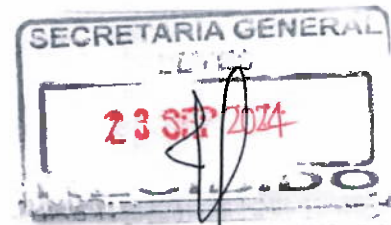
PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Elimínese el artículo 67 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia" el cual quedará así:

~~ARTÍCULO 67. Prohibición de contratos sindicales con organizaciones sindicales para la prestación de servicios o ejecución de obras. Modifíquese el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo el cual quedará así:~~

~~Artículo 482. PROHIBICIÓN DE CONTRATOS SINDICALES CON ORGANIZACIONES SINDICALES PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS O EJECUCIÓN DE OBRAS. Se prohíbe la celebración de contratos sindicales o cualquier tipo de acuerdo civil o mercantil que tenga por objeto o efecto encemendar a las organizaciones de trabajadores la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios en favor de terceros a cambio de un precio.~~

~~Parágrafo transitorio: Los contratos sindicales vigentes al momento de la publicación de esta Ley, se mantendrán hasta tanto los afiliados partícipes sean beneficiarios de acuerdos de formalización laboral en los términos de la Ley 1610 de 2013, en los cuales además deberá ser parte el sindicato de la empresa contratante o el más representativo del sector."~~



2:00pm

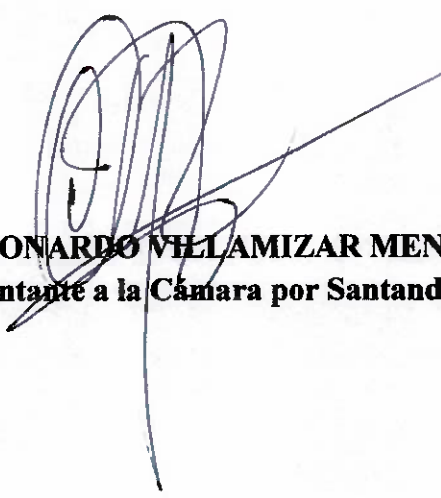
PROPOSICIÓN

Elimínese el artículo 67 del Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia" el cual quedará así:

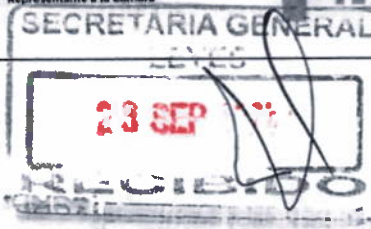
~~ARTÍCULO 67. Prohibición de contratos sindicales con organizaciones sindicales para la prestación de servicios o ejecución de obras. Modifíquese el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo el cual quedará así:~~

~~Artículo 482. PROHIBICIÓN DE CONTRATOS SINDICALES CON ORGANIZACIONES SINDICALES PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS O EJECUCIÓN DE OBRAS. Se prohíbe la celebración de contratos sindicales o cualquier tipo de acuerdo civil o mercantil que tenga por objeto o efecto encomendar a las organizaciones de trabajadores la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios en favor de terceros a cambio de un precio.~~

De los honorables congresistas,



ÓSCAR LEONARDO VILLAMIZAR MENESES
Representante a la Cámara por Santander



Bogotá D.C. 23 de septiembre de 2024

**PROPOSICIÓN AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 166 DE 2023 CÁMARA. ACUMULADO
CON EL PROYECTO DE LEY NÚMERO 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE
LEY 256 DE 2023 CÁMARA.**

~~Artículo 67. Prohibición de contratos sindicales con organizaciones sindicales para la prestación de servicios o ejecución de obras.~~ Modifíquese el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

~~Artículo 482. Prohibición de contratos sindicales con organizaciones sindicales para la prestación de servicios o ejecución de obras.~~ Se prohíbe la celebración de contratos sindicales o cualquier tipo de acuerdo civil o mercantil que tenga por objeto o efecto encomendar a las organizaciones de trabajadores la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios en favor de terceros a cambio de un precio.

~~Parágrafo transitorio.~~ Los contratos sindicales vigentes al momento de la publicación de esta ley, se mantendrán hasta tanto los afiliados participes sean beneficiarios de acuerdos de formalización laboral en los términos de la Ley 1610 de 2013, en los cuales además deberá ser parte el sindicato de la empresa contratante o el más representativo del sector”.

Modificación de artículo. Modifíquese el artículo 67 de la reforma laboral.

Artículo 67. Regulación de contratos sindicales con organizaciones sindicales para la prestación de servicio o ejecución de obras. Modifíquese el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 482. DEFINICION. Se entiende por contrato sindical el que celebren uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios {empleadores} o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Uno de los ejemplares del contrato sindical debe depositarse, en todo caso, en el Ministerio de Trabajo, a más tardar quince (15) días después de su firma. La duración, la revisión y la extinción del contrato sindical se rigen por las normas del contrato individual de trabajo.

PARAGRAFO NUEVO. Los contratos sindicales deberán ser supervisados por el Ministerio del Trabajo para lo cual, deberá realizar auditorías periódicas al menos una (1) vez al año en las que se verifique el cumplimiento del objeto contractual. El Ministerio

de Trabajo reglamentará las formas en que se sancionen a quienes no cumplan con lo establecido en los contratos sindicales registrados, dentro de los doce (12) meses siguientes a la vigencia de la presente ley.

Cordialmente,



LINA MARÍA GARRIDO MARTIN
2da Vicepresidenta de la Cámara de Representantes
Departamento de Arauca

PROPOSICIÓN DE ELIMINACIÓN ARTÍCULO 74 PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 CÁMARA "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA" ACUMULADO CON LOS PROYECTOS DE LEY 192 DE 2023 CÁMARA y 256 de 2023 CÁMARA.

1 ✓
01C
2 30 ✓

Artículo 74. Adiciónese un numeral al artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedara así:

ARTICULO 186. DURACIÓN

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 remunerados por año laborado.~~

[Handwritten signature]
Ciro A. Rodríguez P.

[Handwritten signature]
Juan Carlos Penella

R. M. M.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

MAURICIO GELLAR
[Handwritten signature]
Alejandro

[Handwritten signature]
Eduardo

PROPOSICIÓN DE SUPRESIÓN

Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 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"

Si el suscrito Representante a la Cámara en virtud del artículo 112 y ss. De la ley 5 de 1992 somete a consideración, la siguiente proposición de supresión al artículo 74, el cual quedará así:

~~"Artículo 74. Adiciónese un numeral al artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedara así:~~

~~ARTICULO 186. DURACIÓN.~~

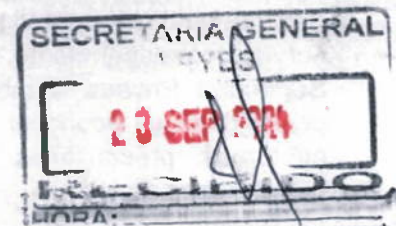
~~3. El personal operativo de los servicios de vigilancia y seguridad privada, definidos en el artículo 2 de la Ley 1920 de 2018 o en la que lo modifique, derogue o sustituya, tendrá derecho a dieciocho (18) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por año laborado."~~

JUSTIFICACIÓN

A la Cámara de Representantes y a diversos Parlamentarios, se nos ha remitido un Documento de justificación técnica, jurídica y económica para solicitar esta eliminación propuesta. **Dicho Documento, de 6 páginas, está firmado por todos los gremios del sector de Vigilancia y Seguridad Privada del país**, y de su lectura se concluye que los afectados por la Proposición que se pide eliminar son todas las empresas de vigilancia privada, especialmente las medianas y pequeñas. Igualmente se afecta la estabilidad de los trabajadores del sector, la legalidad del servicio de vigilancia privada y se elevan los costos del servicio lo cual afecta a los usuarios tanto del sector público como privado. **Dicho Documento se anexa como respaldo y justificación a esta Proposición**

JOSE ELIECER SALAZAR LOPEZ

Representante a la Cámara
Departamento del Cesar



236/m

Bogotá DC., 12 septiembre de 2024

HONORABLES REPRESENTANTES A LA CÁMARA:

ASUNTO: Comentarios y argumentos de inconveniencia sobre los tres días más de vacaciones para el personal operativo de la vigilancia privada, aprobados en primer debate en la Comisión Séptima.

Respetados Representantes:

El martes 18 de junio, la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes aprobó en primer debate la ponencia de la Reforma Laboral. Dentro del bloque de proposiciones aprobadas en esa sesión, se incluyó una proposición aditiva que concede 18 días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por año laborado al personal operativo de los servicios de vigilancia y seguridad privada, aumentando en 3 días hábiles las vacaciones respecto a los 15 días que el artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo otorga a todos los trabajadores del país, exclusivamente para este sector.

Agradecemos su atención a este documento, el cual expone las preocupaciones del sector de la vigilancia y la seguridad privada respecto a la proposición aditiva. Los gremios firmantes deseamos manifestar formalmente nuestra inconformidad con la aprobación de dicha proposición, por las siguientes razones:

PRIMERO.- Para una comprensión más precisa del tema, es relevante señalar que la prestación de servicios de vigilancia y seguridad privada en Colombia se rige por el derecho privado, y las relaciones laborales dentro del sector se ajustan a lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo. Sin embargo, debido a la naturaleza de la actividad, las empresas están sujetas a un control específico por parte del Ministerio de Defensa Nacional, a través de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, cuyo marco regulatorio se centra en las directrices establecidas en el Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada.

SEGUNDO.- Con el fin de regular el mercado y la oferta de servicios de vigilancia y seguridad privada para usuarios tanto del sector privado como público, el Ministerio de Defensa Nacional expidió el Decreto 1561 del 5 de agosto de 2022, que establece las tarifas mínimas para la prestación de estos servicios por parte de empresas y cooperativas de vigilancia y seguridad privada. La Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada actualiza estas tarifas mínimas anualmente mediante una Circular, considerando el salario mínimo legal mensual vigente y los gastos normales de administración y supervisión del servicio correspondiente. Además, el artículo 92¹ del Estatuto Nacional de Vigilancia y Seguridad Privada establece que dichas tarifas deben garantizar, como mínimo, la posibilidad de reconocer al trabajador el salario mínimo legal, horas extras, recargos nocturnos, prestaciones sociales, costos operativos inherentes al servicio y demás prestaciones de ley.

TERCERO.- Consideramos que esta proposición refleja un desconocimiento significativo del sector, de las particularidades del servicio, del entorno laboral y de la dinámica del mercado de estos servicios. Los gremios del sector no fueron convocados a un proceso de diálogo previo a la presentación de esta proposición aditiva, lo que nos impidió expresar nuestras objeciones sobre un tema tan crítico para las empresas. Además, creemos que la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada tampoco fue consultada respecto a la estructura tarifaria de estos servicios, la cual es establecida anualmente por este ente rector y debe ser cumplida obligatoriamente por las empresas vigiladas.

CUARTO.- Consideramos que esta medida requiere un estudio detallado y fundamentado, especialmente para una propuesta de ley que introduce modificaciones significativas como esta. Es indispensable contar con un documento que justifique, con cifras y un análisis de impacto, los cambios propuestos. Este documento debería servir de base para un proceso

¹ deberán garantizar como mínimo, la posibilidad de reconocer al trabajador el salario mínimo legal mensual vigente, las horas extras, los recargos nocturnos, prestaciones sociales, los costos operativos inherentes al servicio y demás prestaciones de ley.

de concertación, como el que hoy buscamos promover con ustedes, en preparación para la discusión en Plenaria de este proyecto.

QUINTO.- Además, es fundamental evaluar esta propuesta a la luz de los principios constitucionales de igualdad, cuestionando en qué se basa la decisión de otorgar períodos de vacaciones más largos solo a un grupo específico de trabajadores. Consideramos que esta proposición contraviene gravemente el artículo 13 de la Constitución Política, que consagra el derecho fundamental a la igualdad, señalando que “todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación.”

Bajo este principio, nos preguntamos: *¿No tendría un empleado de un banco, de una industria, de un pequeño comercio, del Ministerio de Defensa, el mismo derecho que un vigilante privado a disfrutar de estos 3 días adicionales de vacaciones propuestos? Son preguntas que dejamos a consideración de los Honorables Congresistas.*

Es importante destacar que, de ser aprobada esta disposición, existe el riesgo de que su aplicación sea extendida judicialmente a todos los sectores laborales, no solo al de vigilancia y seguridad privada. La ausencia de una justificación sólida y específica para otorgar estos días adicionales de vacaciones sienta un precedente que otros sectores podrían invocar, alegando el principio de igualdad para exigir las mismas condiciones. Esto podría desencadenar un aumento generalizado en los días de vacaciones para todos los trabajadores, sin considerar las particularidades de cada sector. Esto tendría un impacto económico significativo, especialmente en un contexto donde Colombia ya tiene la mayor cantidad de días festivos en la región y enfrenta desafíos económicos serios, como un bajo crecimiento del 0,6% y una alta inflación del 6,86%.

SEXTO.- Si bien el artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo contempla dos excepciones a la regla general de los 15 días de vacaciones —aplicables a trabajadores involucrados en la lucha contra la tuberculosis y aquellos que manipulan rayos X—, la nueva excepción propuesta para el personal operativo de vigilancia y seguridad privada no presenta justificación alguna que guarde relación con los riesgos excepcionales de estas

situaciones. Los guardas de seguridad y el sector en general no se enfrentan a funciones o condiciones que impliquen un riesgo inminente a la salud, como las que sí enfrentan los radiólogos y quienes manejan casos de tuberculosis, ni están sujetos a riesgos psicosociales severos que pudieran derivar en accidentes o enfermedades laborales permanentes. Por tanto, no existe un fundamento válido para otorgar días adicionales de vacaciones a este grupo en comparación con los ya establecidos en las excepciones actuales.

SEPTIMO.- El impacto económico para las empresas del sector con los 3 días de más de vacaciones representa un costo adicional que impacta negativamente la estabilidad financiera de las empresas de vigilancia, al incrementar el costo del servicio, afectando tanto a los empresarios como a los usuarios. Este sobre costo tendría varios efectos adversos:

1. Dado que la tarifa está regulada por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, esta medida obligaría al Gobierno (Ministerio de Defensa) a revisar y ajustar las tarifas para incluir estos nuevos costos, lo cual es una gestión compleja, considerando que la tarifa vigente se revisó en 2022 y está diseñada para mantenerse estable por varios años. Este ajuste constante generaría incertidumbre tanto para los empresarios como para los usuarios.
2. Este incremento en costos se trasladaría inevitablemente a los usuarios, quienes ya perciben las tarifas de los servicios de seguridad privada como elevadas. Esto afectaría a millones de colombianos, incluidas las Mipymes y las unidades residenciales medianas y pequeñas, que verían incrementadas sus cuotas de servicio. Además, este escenario podría fomentar prácticas no deseadas y complicaciones legales para las empresas del sector, como la evasión de pagos de ley por parte de algunos empresarios que, en un esfuerzo por no perder usuarios, podrían intentar reducir costos de manera irregular.
3. Es probable que, ante el aumento en las tarifas, los usuarios opten por alternativas más económicas, como la vigilancia electrónica o servicios no regulados y, en algunos casos, ilegales, ofrecidos por empresas de conserjes o porterías. Esto no solo comprometería la seguridad de los usuarios, sino también las condiciones laborales de los trabajadores en estos servicios no regulados. La migración a estos servicios podría resultar en la pérdida de contratos, despidos de personal operativo y la posible desaparición de numerosas empresas pequeñas y medianas en el sector de la vigilancia y seguridad privada.
4. Pasar de 15 días a 18 días las vacaciones es un aumento de 3 días, lo que equivale a un aumento del 20% con respecto a las vacaciones mismas que hoy se tienen; aumento que impacta directamente a la tarifa que tiene el servicio de vigilancia privada, lo que afecta, consecuentemente, tanto a los usuarios privados como públicos

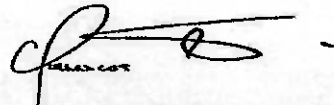
OCTAVO.- Si esta Proposición se sustenta en el bienestar del personal, es importante recordar que las empresas de vigilancia privada legalmente reconocidas por la Superintendencia ya cumplen con lo dispuesto en el artículo 92 del Estatuto de Vigilancia Privada (Decreto 356 de 1994). Esto incluye beneficios como permisos remunerados para citas médicas, asuntos familiares, duelos, Día de la Familia, entre otros, y en general, todas las prestaciones de ley que amparan a los trabajadores del sector.

NOVENO.- Finalmente, Honorables Congresistas, los gremios del sector de seguridad privada abajo firmantes solicitamos respetuosamente que se consideren estas observaciones, con el fin de corregir lo que, a nuestro juicio, constituye un error legislativo que no solo impacta negativamente a las empresas de vigilancia privada, sino también la estabilidad y el empleo de trabajadores del sector.

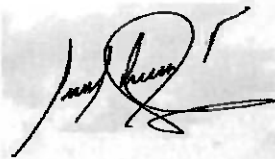
Muchas gracias por su atención.



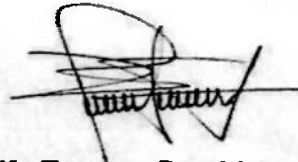
**Teniente Coronel de I.M. (RA) Guillermo Lara Páez
Presidente Junta Directiva ACES**



**José Uriel Amariles Tabares
Presidente Junta Directiva
ACASEP**



**Coronel (R) Cesar Saavedra
Presidente Junta Directiva
ADESEC**



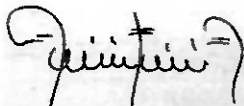
**Rodolfo Tamayo Presidente
Junta Directiva
ANDEVIP**



**Alfredo Reyes Sánchez
Presidente Junta Directiva
ASOVIBOY**



**Gabriel Jaime Berrio Álvarez
Presidente Junta Directiva
ASOSEC**



**Yuly Fernanda Pulido Duran
Directora Ejecutiva
ASCOOVIP**



**Luz Dary Álvarez Pasos
Presidente
ANAVP DE COLOMBIA**

Siguen mas firmas...



Claudia Marcela Giraldo
Directora Ejecutiva
CÁMARA COLOMBIANA SP



Cesar Rodríguez
Presidente
CONSEJO NACIONAL DE SEGURIDAD PRIVADA



Miguel Ángel Díaz García
Presidente Junta Directiva
CONFEVIP



José De Jesús Hernández Rosillo
Presidente Junta Directiva
CONASEGUR



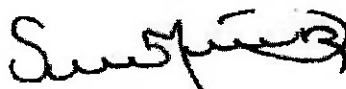
Harry González
Director Ejecutivo
ECOS



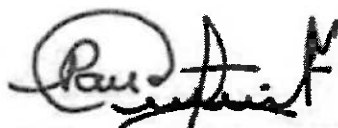
Marino Valencia Rico
Director Ejecutivo
FECOLSEP



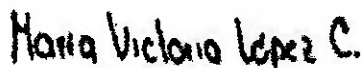
Nicolás Botero-Páramo Gaviria
Presidente Ejecutivo
FEDESEGURIDAD



Sandra Milena Díaz Orjuela
Directora Ejecutiva
FEDELAM



Paula Andrea Cardona Franco
Directora Gremial
FENALCO



María Victoria López C.
NO AGREMIADOS



PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 75 al texto para segundo debate del Proyecto de Ley número 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia” el cual quedará así:

Handwritten notes: A checkmark, 'AIC', and '21/5' with a vertical line through them.

Artículo 75. Vinculación de trabajadores dependientes o contratistas en condiciones de vulnerabilidad. Con el fin de fomentar la formalización laboral, las personas que se encuentren vinculadas laboralmente podrán permanecer en el régimen subsidiado de salud por un plazo de 6 meses, siempre y cuando pertenezca a la población en pobreza extrema, pobreza moderada y vulnerabilidad, conforme a la focalización que establezca el Gobierno nacional.

Lo anterior, sin que ello signifique que no pueda acceder a las prestaciones sociales y económicas del régimen contributivo.

Las cotizaciones para pensión, salud y riesgos laborales seguirán las reglas de la normatividad vigente.

Parágrafo. El presente artículo también aplicará a población que cuente con contratos de prestación de servicios y esté en condición de pobreza extrema, pobreza moderada y vulnerabilidad.

Justificación

Con el fin de proteger a población en condición de vulnerabilidad que hoy en día están en el SISBEN con ciertos beneficios, como la salud. Se deja claro que la medida aplicara tanto para empleados como para contratistas.

Cortésmente,

LEYLA MARLENY RINCÓN TRUJILLO
Representante a la Cámara por el Huila
Pacto Histórico





PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 78 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará así:

Artículo 78. FORMALIZACIÓN DE LAS MADRES (PADRES) COMUNITARIAS Y SUSTITUTAS:

El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar vinculará progresivamente a las madres (padres) comunitarias y sustitutas en su planta de personal en calidad de trabajadores oficiales, priorizando aquellos grupos poblacionales ubicados en el territorio nacional con mayor índice de informalidad, ~~sin que esto genere mayor costo fiscal.~~

El Ministerio del Trabajo, previo estudio técnico sobre la actividad de las madres (padres) comunitarias y sustitutas, determinará la base del riesgo sobre el cual se hará la afiliación y cotización en materia de riesgos laborales.

Atentamente,

ANA PAOLA GARCÍA SOTO
Representante a la Cámara
Departamento de Córdoba



2:50 pm



CONGRESO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA CAMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL 23 SEP 2023 HORA: 2:27 PM

AQUI VIVE LA DEMOCRACIA Representante a la Cámara por el Vaupés Hugo Danilo Lozano Pimiento

PROPOSICION DE MODIFICACION AL ARTICULO 80 DEL PROYECTO DE LEY NO. 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NO. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY NO. 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA"

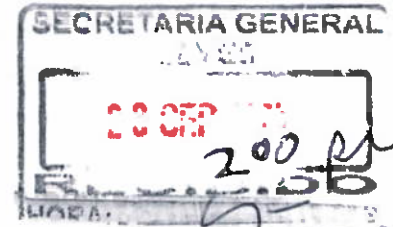
Artículo 80. Derogatorias. La presente Ley rige a partir de su promulgación y deroga los artículos 6 de la Ley 2101 de 2021; 43 del Decreto 2127 de 1945; 8 apartados 1 y 2 de la Ley 6ª de 1945, literal b) del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, 30 de la Ley 789 de 2002, y todas las demás normas que sean incompatibles o contrarias a lo dispuesto en esta Ley.

HUGO DANILO LOZANO PIMIENTO Representante a la Cámara por Vaupés



CONGRESO
DE LA REPUBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Olga B.
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



PROPOSICIÓN

Con sustento en la Ley 5 de 1992 y en mi condición de representante a la Cámara por el departamento del Tolima, me permito presentar proposición de **Artículo nuevo** del proyecto de ley 166 de 2023 Cámara, acumulado al proyecto de ley No 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de ley No. 256 Cámara “*Por medio del cual se modifica parcialmente las normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*”

Artículo Nuevo. Modifíquese el artículo 15 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“Artículo 15. Validez de la transacción

Es válida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles.

Parágrafo. En ningún caso serán válidos los acuerdos transaccionales o conciliatorios celebrados ante cualquier autoridad competente que impliquen la renuncia o reducción de derechos relativos al reconocimiento y pago de cotizaciones a pensión.

Cordialmente,

Olga Beatriz González Correa
Representante a la Cámara
Departamento del Tolima

Justificación: La proposición de artículo nuevo del proyecto de ley, se da conforme a que en los eventos donde se celebren acuerdos transaccionales o conciliatorios, mediante autoridades competentes, que irradien derechos a reconocimiento de cotizaciones a pensión, se entenderán como no válidos debido a que la seguridad social en pensiones, es un derecho irrenunciable, intransigible e inconciliable, conforme a lo dispuesto en la Constitución Política y la jurisprudencia de la Corte Constitucional.



@OlgaBgGonzalezC



**Olga B.
González**

PROPOSICION MODIFICATIVA

Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 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"

Adiciónese un artículo nuevo al proyecto de ley, el cual, quedará así:

Artículo Nuevo: Garantía de no discriminación para trabajadores o contratistas migrantes para plataformas de trabajo digitales: El estatus migratorio no será impedimento para la exigencia de las garantías laborales, la expedición de pólizas de responsabilidad civil extracontractual o seguridad social, para las personas trabajadoras o contratistas que desarrollen su actividad laboral en plataformas digitales de reparto, sin consideración de su situación migratoria en el país gozarán de las mismas garantías laborales concedidas a las nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la Ley.

De los Honorables Representantes



CARLOS FELIPE QUINTERO OVALLE

Representante a la Cámara
Departamento de Cesar



1:14 pm



PBX: 3904050
Ext.4014



carlos.quintero@camara.gov.co



Carrera 7ª N° 8-68 Edificio
Nuevo del Congreso Of. 550B

PROPOSICION MODIFICATIVA

Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 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"

Adiciónese un artículo nuevo al proyecto de ley, el cual, quedará así:

Artículo Nuevo: Póliza de responsabilidad civil extracontractual para plataformas de trabajo digitales: Las empresas de plataformas de reparto y los trabajadores o contratistas digitales en servicio de reparto deberán expedir una póliza de responsabilidad civil extracontractual de cobertura anual, para cubrir las incidencias o riesgos del ejercicio de su actividad.

La póliza cuando el trabajador tenga la calidad de dependiente y subordinado, la empresa de plataforma digital de reparto deberá realizar los pagos correspondientes, en caso de ser contratista independiente, la empresa de plataforma digital de reparto concurrirá en el pago en el 60%, frente a un 40% a cargo de la persona trabajadora.

Parágrafo 1: Las empresas de plataformas de reparto deberán tomar, con una entidad aseguradora legalmente establecida en Colombia y con libertad de oferta, un seguro obligatorio individual de responsabilidad civil extracontractual para vehículos de servicio particular, que ampare los daños materiales causados a terceros, sin cargo o sobrecosto para el usuario.

Parágrafo 2: El Ministerio de transporte en apoyo de FASECOLDA, reglamentara en los 12 meses siguientes a la expedición de la presente ley, el valor de las pólizas y sus coberturas.

De los Honorables Representantes



CARLOS FELIPE QUINTERO OVALLE
Representante a la Cámara
Departamento de Cesar



1:14pm



PROPOSICIÓN

Adiciónese el título de un **CAPÍTULO NUEVO VI** al Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 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”*, que recoja los artículos del 47 al 52:

CAPITULO VI.

MEDIDAS PARA LOS CUIDADORES, PADRES, ADOPTANTES DEL MISMO SEXO Y VÍCTIMAS

Atentamente,



ANA PAOLA GARCÍA SOTO
Representante a la Cámara
Departamento de Córdoba



2:50pm

PROPOSICIÓN

ARTÍCULO NUEVO PROYECTO DE LEY NO. 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NO. 192 DE 2023 CÁMARA Y PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 CÁMARA”, EL CUAL QUEDARÁ ASÍ:

ARTÍCULO NUEVO. INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES. El Gobierno Nacional podrá destinar recursos del Presupuesto General de la Nación para incentivar la contratación de aprendices, de acuerdo con la asignación que el Congreso de la República determine, mientras la tasa de desempleo juvenil sea de dos dígitos y en los términos del artículo 79 de la Ley 2294 de 2023, con el objetivo de apoyar la contratación de personas en formación a través de un contrato de aprendizaje por parte de micro y pequeñas empresas, hasta un cincuenta (50) % del SMLMV y que constituya un nuevo empleo, de conformidad con el reglamento que definan el Servicio Nacional de Aprendizaje y el Ministerio del Trabajo en los doce (12) meses siguientes a la expedición de la presente Ley.

JUAN DANIEL PEÑUELA CALVACHE

Representante a la Cámara
Departamento de Nariño

JUSTIFICACIÓN

Según el DANE (2024) durante el trimestre móvil mayo - julio de 2024, la tasa global de participación (TGP) de la población joven en el total nacional fue 55,7%, registrando un aumento de 0,2 puntos porcentuales (p.p.) en comparación con el mismo periodo del año anterior (55,5%).

La tasa de ocupación (TO) para el total de personas entre 15 y 28 años fue 46,1%, presentando una disminución de 0,2 p.p. comparada con el trimestre mayo - julio de 2023 (46,3%).

La tasa de desocupación de la población joven se ubicó en 17,2%, registrando un aumento de 0,6 p.p. frente al trimestre mayo - julio de 2023 (16,6%).

Tasas (%)	Total nacional		
	Mayo - julio 2023	Mayo - julio 2024	Diferencia en p.p.
TGP	55,5	55,7	0,2
TO	46,3	46,1	-0,2
TD	16,6	17,2	0,6

La población en edad de trabajar de 15 a 28 años son 11.226.000 personas, de los cuales 2.597.000 son jóvenes entre 15 y 28 años que no estudian ni se encuentran ocupados (23,1%), de los cuales 881.000 son hombres (7,8%) y 1.716.000 mujeres (15,3%)⁹.

Esa reducción de formalización genera un incentivo primero tanto para el empleador como para el joven que no se encuentra ocupado y disminuye la tasa de desocupación de la población joven.

En el mismo sentido, la Ley 2294 de 2023 “Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026” en su artículo 79 establece *“INCENTIVO A LA CREACIÓN Y PERMANENCIA DE NUEVOS EMPLEOS FORMALES. Con el objetivo de dar continuidad a las medidas encaminadas a la promoción, generación y protección del empleo formal, el incentivo a la generación de nuevo empleo definido en el artículo 24 de la Ley 2155 de 2021, se ampliará a los empleadores que vinculen a trabajadores con discapacidad y podrá extenderse hasta agosto de 2026. El Gobierno nacional evaluará la pertinencia de su continuidad, de acuerdo con*

⁹ <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/mercado-laboral-de-la-juventud>. Recuperado 10 de septiembre de 2024.

los resultados de los estudios técnicos realizados por las entidades públicas sectoriales, y podrá rediseñar los requisitos de acceso y permanencia, las poblaciones beneficiarias, los montos y mecanismos para otorgar el incentivo y los demás aspectos necesarios para su implementación”.

A su vez, el artículo 24 de la Ley 2155 de 2021 “*Por medio de la cual se expide la ley de inversión social y se dictan otras disposiciones*” establece en su artículo 24 que “*INCENTIVO A LA CREACIÓN DE NUEVOS EMPLEOS. Con el objetivo de mitigar los efectos socioeconómicos asociados a la pandemia del COVID-19 y reactivar la generación del empleo formal, créase el incentivo a la generación de nuevos empleos que permitirá financiar costos laborales como los pagos de seguridad social y parafiscales, y el cual estará dirigido a los empleadores que generen nuevos empleos mediante la contratación de trabajadores adicionales en los términos a que hace referencia este artículo.*”

Tratándose de trabajadores adicionales que correspondan a jóvenes entre 18 y 28 años de edad, el empleador recibirá como incentivo un aporte estatal equivalente al veinticinco por ciento (25%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) por cada uno de estos trabajadores adicionales.

Tratándose de trabajadores adicionales que no correspondan a los jóvenes a que hace referencia el inciso anterior, y que devenguen hasta tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMLMV), el empleador recibirá como incentivo un aporte estatal equivalente al diez (10%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) por cada uno de estos trabajadores adicionales (...).”

Por lo anterior, ya está la ejecución el beneficio del 25% de 1 SMLMV por cada empleo joven creado, por lo anterior, es necesario aumentar dicho monto al 50% con el fin de reducir el desempleo juvenil e incentivar la formación de los mismo. En caso de o aumentarse sería una duplicidad normativa.

Frente a los costos, si se calcula el promedio de la remuneración actual de la totalidad de los aprendices en un 75% del salario mínimo -porcentaje que debe ser más bajo pero que hoy no puede superar este monto- sería necesario sumarle un 25% adicional y, además, un factor prestacional del 50%, forzoso será concluir que el costo total adicional para 368.000 aprendices, solo por efectos de la laboralización del contrato de aprendizaje, será cercano a los **TRES BILLONES QUINIENTOS OCHENTA Y OCHO MIL MILLONES DE PESOS**¹⁰.

¹⁰ Fenalco, Comentarios a la Ponencia para segundo debate al Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 267 de 2023C – REFORMA LABORAL. 21 de agosto de 2024.