



Bogotá D.C 30 de agosto de 2024

6

PROPOSICIÓN

Elimínesse el parágrafo 2 del artículo 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", el cual quedara así:

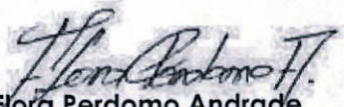
Artículo 31. Contrato Agropecuario.

(...)

~~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.~~

(...)

Atentamente,


Flora Perdomo Andrade
Representante a la Cámara
Departamento del Huila



10:24



Bogotá D.C 30 de agosto de 2024

6

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 quedara 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.

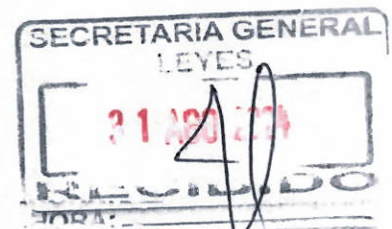
Parágrafo. Los empleadores deberán solicitar al trabajador migrante la documentación que lo identifique y los mismos requisitos de estudio, experiencia y antecedentes que se les solicita a los trabajadores nacionales.

Atentamente,


Flora Perdomo Andrade
Representante a la Cámara
Departamento del Huila

Justificación

Entendemos la necesidad de brindar oportunidades y regularizar el trabajo de la población migrante, sin embargo, nos parece importante que se establezcan condiciones de igualdad entre migrantes y nacionales a fin de no dejar posibles vacíos que puedan generar una desventaja para la población nacional.



10:24



Set 25.

Bogotá D.C 30 de agosto de 2024

6

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 75 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 quedara así:

Artículo 75. Vinculación de trabajadores dependientes 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 63 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.

Atentamente,

Flora Perdomo Andrade
Representante a la Cámara
Departamento del Huila



0:24m

Justificación.

Teniendo en cuenta que esta disposición genera una doble afiliación en el sistema de seguridad salud, tanto en el régimen subsidiado como contributivo, se propone reducir el plazo y focalizar la población a aplicar, de forma que solo se aplique a las personas que se encuentren en situación de pobreza extrema y pobreza moderada, puesto que el concepto de "vulnerabilidad", abarca otras situaciones sociales, físicas o psicológicas que no necesariamente requieren de esta disposición.



DET 74(-)

Bogotá D.C 30 de agosto de 2024

6

PROPOSICIÓN

Elimínese el artículo 74 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 quedara 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.~~

Atentamente,

Flora Perdomo Andrade
Representante a la Cámara
Departamento del Huila



Justificación.

Se acogen las sugerencias de eliminación del sector de la seguridad, quienes afirman verse afectados por la presente disposición al afectar fuertemente los costos en tiempo, disponibilidad de personal y en costos.

10-24M



Bogotá D.C 30 de agosto de 2024

6

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 46 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 quedara así:

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 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.

Atentamente,

Flora Perdomo Andrade
Representante a la Cámara
Departamento del Huila



10:24p



Justificación

El sector temporal en 2022 genera aproximadamente 438.336 empleos, en los cuales la población con mayor presencial son: jóvenes, madres cabeza de familia, personas con rangos de edad entre los 38 y 52 años; lo cual, para el año indicado, aportó más de \$10 billones al territorio.

Limitar el rango de acción de este sector, no solo implicaría una pérdida sustancial para el sector, sino también generaría una reducción masiva empleos y por ende, un golpe para el economía.

Si bien, entendemos la necesidad de regular el sector y proteger a los trabajadores, no consideramos necesario limitar la posibilidad de que las empresas realicen prorrogas y/o nuevos contratos con las empresas principales mientras se mantenga necesidad.



Bogotá, D. C., 02 de septiembre de 2024

Doctor

JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES

Presidente Cámara de Representantes

Asunto: **Proposición de eliminación**

Respetado,

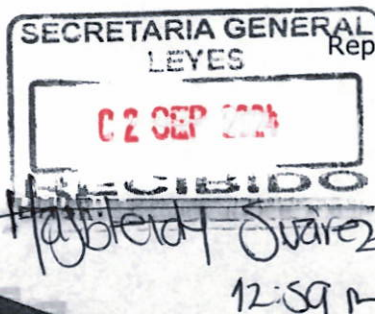
Con fundamento en lo contemplado en la ley 5ta de 1992 y normas concordantes, se presenta ante la Plenaria de la Cámara de Representantes, proposición de eliminación al artículo 45º del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara ***Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia***

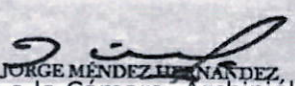
~~Artículo 45: Contratistas y Subcontratistas Modifíquese el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:-~~

~~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 exigírsele 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~~

Atentamente,




JORGE MÉNDEZ HERNÁNDEZ

Representante a la Cámara, Archipiélago de San Andrés,

Providencia y Santa Catalina

Partido Cambio Radical

MÉNDEZ
EMPECEMOS LA TRANSFORMACIÓN

Motivación

Este artículo exige además a un contratista, actual trabajador independiente, que para brindar sus servicios debe formalizarse constituyéndose en una empresa: "...tener su propia organización empresarial especializada en el servicio o producto contratado, la que deberán acreditar suficientemente en caso de exigírsele por parte de las autoridades judiciales y administrativas" (Art. 48), lo cual incrementa los costos ocasionando una barrera para la flexibilidad laboral tan necesaria en un país con un perfil de informalidad laboral elevado (según datos del DANE, en 2022 cerró en 58%).

Es esencial considerar los costos asociados con la creación de una empresa en Colombia. Estos costos abarcan derechos de matrícula mercantil, renovación de matrícula mercantil, impuestos empresariales, carga tributaria anual y asesoría legal para la definición de estatutos, entre otros aspectos.

Bogotá, D. C., 02 de septiembre de 2024

Doctor

JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES

Presidente Cámara de Representantes

Asunto: **Proposición de eliminación**

Respetado,

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5ta de 1992 y normas concordantes, se presenta ante la Plenaria de la Cámara de Representantes, proposición de eliminación al artículo 22° del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara ***Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia***

~~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.-~~
- ~~h) El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semi cualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de programas de formación~~

SECRETARÍA GENERAL
LEYES

02 SEP 2024

[Firma manuscrita]
[Firma manuscrita]

~~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.~~

- ~~f) Las funciones y actividades objeto del contrato de trabajo debe 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"~~

Elimínese los apartes tachados y adiciónese los apartes subrayados y en negrilla.

Atentamente,


JORGE MÉNDEZ HERNÁNDEZ

Representante a la Cámara, Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Partido Cambio Radical

Motivación

Se solicita la eliminación del artículo en razón que gracias al contrato de aprendizaje las empresas tienen la posibilidad de generar la adquisición de conocimientos prácticos y experiencia en entornos laborales por parte de estudiantes, "cobijar con los derechos de los trabajadores a personas en formación y a quienes buscan empleo o a quienes no lo tienen, excede el precepto constitucional del derecho al trabajo" (Fenalco, 2023). De manera que, de tratarse de un contrato a término fijo, se aumentan los costos para el empleador, que en vez de incentivar el aumento de este tipo de contratación se disminuirá por los mayores costos que implica la contratación exigida. Otras medidas del pasado en vez de establecer trabas para la contratación establecieron incentivos para motivar la creación de nuevos empleos

Bogotá, D. C., 02 de septiembre de 2024

Doctor

JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES

Presidente Cámara de Representantes

Asunto: **Proposición de modificación**

Respetado,

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5ta de 1992 y normas concordantes, se presenta ante la Plenaria de la Cámara de Representantes, proposición de modificación al artículo 28° del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara ***Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia***

Artículo 28. Sistema de registro de inscripción de empresas de plataformas digitales de reparto. Toda empresa de plataformas digitales de reparto tendrá que realizar su inscripción ante el Ministerio del Trabajo, con el objeto de informar trimestralmente el número de trabajadores y trabajadoras activos en la plataforma digital de reparto respectiva en la modalidad dependiente y subordinada o independiente y autónoma.

Parágrafo. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y creará las herramientas técnicas y especializadas que requiera el Ministerio del Trabajo para el desarrollo del sistema de registro de inscripción. Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley

El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones brindará apoyo técnico al Ministerio del Trabajo en el marco de sus competencias.

Elimínese los apartes tachados y adiciónese los apartes subrayados y en negrilla.

Atentamente,

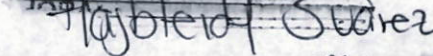

JORGE MÉNDEZ HERNÁNDEZ

Representante a la Cámara, Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Partido Cambio Radical

SECRETARIA GENERAL
LEYES

02 SEP 2024

REVISADO


12:59M

Motivación

Se sugiere modificar el párrafo del artículo mencionado, atendiendo a las recomendaciones realizadas por MinTic en el sentido que el Ministerio tiene entre sus principales objetivos promover el uso y apropiación de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones entre los ciudadanos, las empresas, el Gobierno y demás instancias nacionales como soporte del desarrollo social, económico y político de la Nación, por lo cual en el marco de sus funciones y competencias asignadas, el ministerio diseña sus estrategias digitales y de comunicaciones con el objeto de fomentar el cierre de la brecha digital en los distintos sectores de la sociedad a través de los programas y proyectos propios del ministerio. Por tanto, los objetivos y la misión del MinTIC no prevén, el desarrollo o gestión de soluciones tecnológicas en favor de otras entidades que integran la administración pública para el cumplimiento de sus propios objetivos y funciones.

Bogotá, D. C., 02 de septiembre de 2024

Doctor

JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES

Presidente Cámara de Representantes

Asunto: **Proposición de modificación**

Respetado,

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5ta de 1992 y normas concordantes, se presenta ante la Plenaria de la Cámara de Representantes, proposición de modificación al artículo 26° del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara ***Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia***

Artículo 26. Registro de información en plataformas digitales de reparto. Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán crear un mecanismo de reconocimiento de identidad plena que permita individualizar al trabajador digital en servicios de reparto, así como las modalidades de suscripción o el registro de términos y condiciones, relacionando los derechos que les asisten en correspondencia con la modalidad que se pacte. El mecanismo de reconocimiento de identidad respetará el derecho de habeas data conforme a la regulación en la materia.

Parágrafo. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones **apoyará y** creará las herramientas técnicas especializadas que requiera el Ministerio del Trabajo para el desarrollo de su función de inspección laboral. Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley

El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones brindará apoyo técnico al Ministerio del Trabajo en el marco de sus competencias.

Elimínese los apartes tachados y adiciónese los apartes subrayados y en negrilla.

Atentamente,

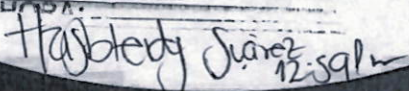

JORGE MÉNDEZ HERNÁNDEZ

Representante a la Cámara, Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Partido Cambio Radical

SECRETARIA GENERAL
LEYES

02 SEP 2024

RECIBIDO


Haroldo Suárez

Motivación

Se sugiere modificar el párrafo del artículo mencionado, atendiendo a las recomendaciones realizadas por MinTic en el sentido que el Ministerio tiene entre sus principales objetivos promover el uso y apropiación de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones entre los ciudadanos, las empresas, el Gobierno y demás instancias nacionales como soporte del desarrollo social, económico y político de la Nación, por lo cual en el marco de sus funciones y competencias asignadas, el ministerio diseña sus estrategias digitales y de comunicaciones con el objeto de fomentar el cierre de la brecha digital en los distintos sectores de la sociedad a través de los programas y proyectos propios del ministerio. Por tanto, los objetivos y la misión del MinTIC no prevén, el desarrollo o gestión de soluciones tecnológicas en favor de otras entidades que integran la administración pública para el cumplimiento de sus propios objetivos y funciones.

Bogotá, D. C., 02 de septiembre de 2024

Doctor

JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES

Presidente Cámara de Representantes

Asunto: **Proposición de modificación**

Respetado,

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5ta de 1992 y normas concordantes, se presenta ante la Plenaria de la Cámara de Representantes, proposición de modificación al artículo 40° del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara ***Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia***

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

En el mismo sentido, se reconocerán los derechos prestacionales establecidos en la ley 1788 de 2016.

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

Parágrafo: El Ministerio del Trabajo en el término de doce (12) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, desarrollará un sistema de información para dicho registro, conforme a la reglamentación que se expida para tal efecto.

SECRETARIA GENERAL
LEYES

02 SEP 2024

RECIBIDO

Hasberty Suarez

El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones brindará apoyo técnico al Ministerio del Trabajo en el marco de sus competencias.

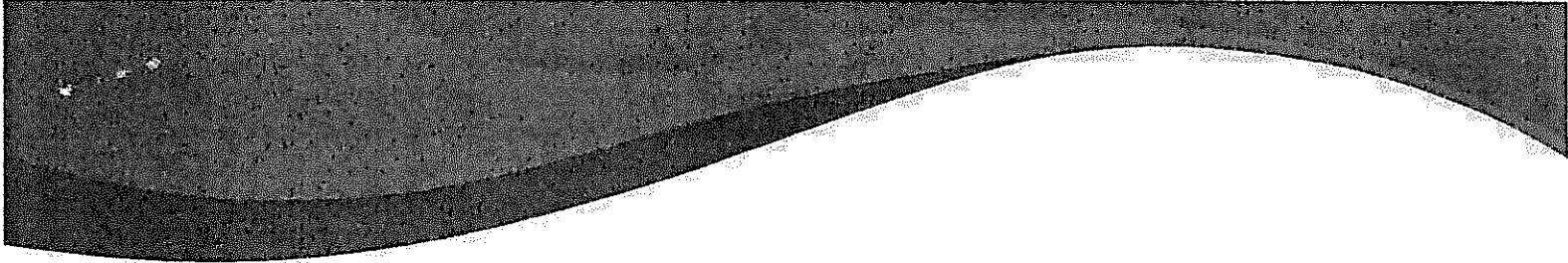
Elimínese los apartes tachados y adiciónese los apartes subrayados y en negrilla.

Atentamente,


JORGE MÉNDEZ HERNÁNDEZ

Representante a la Cámara, Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Partido Cambio Radical

MÉNDEZ
EMPECEMOS LA TRANSFORMACIÓN



Motivación

Se sugiere modificar el párrafo del artículo mencionado, atendiendo a las recomendaciones realizadas por MinTic en el sentido que el Ministerio tiene entre sus principales objetivos promover el uso y apropiación de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones entre los ciudadanos, las empresas, el Gobierno y demás instancias nacionales como soporte del desarrollo social, económico y político de la Nación, por lo cual en el marco de sus funciones y competencias asignadas, el ministerio diseña sus estrategias digitales y de comunicaciones con el objeto de fomentar el cierre de la brecha digital en los distintos sectores de la sociedad a través de los programas y proyectos propios del ministerio. Por tanto, los objetivos y la misión del MinTIC no prevén, el desarrollo o gestión de soluciones tecnológicas en favor de otras entidades que integran la administración pública para el cumplimiento de sus propios objetivos y funciones.

Bogotá, D. C., 02 de septiembre de 2024

Doctor

JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES

Presidente Cámara de Representantes

Asunto: **Proposición de modificación**

Respetado,

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5ta de 1992 y normas concordantes, se presenta ante la Plenaria de la Cámara de Representantes, proposición de eliminación al artículo 47° del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara ***Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia***

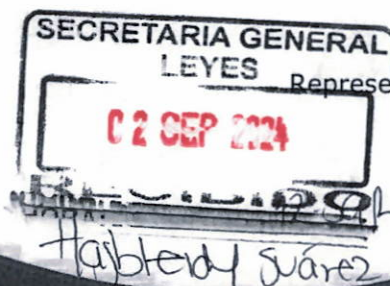
Artículo 47: Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado. Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas ~~mayores de la~~ **tercera edad**, hijos e hijas menores de edad ~~cinco años~~, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa ~~certificación~~ **acreditación** de su calidad de cuidador.

El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo.

Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y éste estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, aceptándola e indicando el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación y comprobantes correspondientes que impiden la aceptación de la misma.

Elimínese los apartes tachados y adiciónese los apartes subrayados y en negrilla.

Atentamente,




JORGE MÉNDEZ HERNÁNDEZ

Representante a la Cámara, Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Partido Cambio Radical

MÉNDEZ
EMPECEMOS LA TRANSFORMACIÓN



OCTAVIO
CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA



PROPOSICIÓN DE ADICION

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de adicionar un artículo nuevo al proyecto de ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO 19A: Las facultades de las que goza el empleador, soportadas en la subordinación o dependencia del trabajador no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la raza, el color, etnia, el origen nacional, la discapacidad, la condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevenientes de salud, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización. El Ministerio del Trabajo adelantará las actuaciones administrativas correspondientes y sancionará de acuerdo con las normas vigentes”

Cordialmente,

JOSE OCTAVIO CARDONA LEON

Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

1. 1000

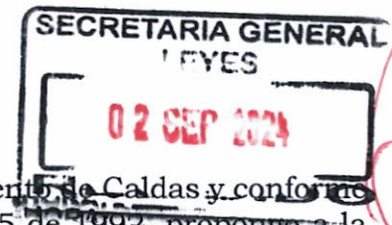
2. 1000

3. 1000

4. 1000

5. 1000

PROPOSICIÓN DE ADICION



En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de adicionar un artículo nuevo al proyecto de ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO 30A: la reglamentación aquí establecida para plataformas de reparto se refiere exclusivamente a la entrega, traslado, envío, etc., de productos o servicios dentro de las cuales no están las personas, y/o los seres sintientes.

Cordialmente,

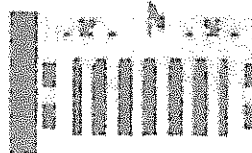


JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 78 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
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.	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. <u>La vinculación progresiva a la que hace referencia este artículo se hará cuando menos de la siguiente manera: año 2025 20% del total de madres (padres) comunitarias (os) que estén al servicio del Instituto Colombiano del Bienestar Familiar; año 2026 20% del total de madres (padres) comunitarias (os) que estén al servicio del Instituto Colombiano del Bienestar Familiar; año 2027 20% del total de madres (padres)</u>



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CAMERA DE REPRESENTANTES

OCTAVIO
CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA

comunitarias (os) que estén al servicio del Instituto Colombiano del Bienestar Familiar; año 2028 20% del total de madres (padres) comunitarias (os) que estén al servicio del Instituto Colombiano del Bienestar Familiar; año 2029 20% del total de madres (padres) comunitarias (os) que estén al servicio del Instituto Colombiano del Bienestar Familiar. O antes siempre que las circunstancias financieras y presupuestales de la entidad así lo permitan.

Cordialmente,


JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 64 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

(1) V
AI-
2 25

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
ARTÍCULO 64. Medida complementaria a los estatutos. Modifíquese el numeral 10 del artículo 362 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: 10. Las cuestiones relativas al funcionamiento de la asamblea, tales como sus atribuciones exclusivas, uso de medios tecnológicos, épocas de celebración reuniones, reglas de representación de los socios, reglamento de las sesiones, quórum, debates y votaciones.	ARTÍCULO 64. Medida complementaria a los estatutos. Modifíquese el numeral 10 del artículo 362 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: 10. Las cuestiones relativas al funcionamiento de la asamblea, tales como sus atribuciones exclusivas, uso de medios tecnológicos, épocas de celebración de reuniones, reglas de representación de los socios, reglamento de las sesiones, quórum, debates y votaciones.

Cordialmente,


JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas, y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 57 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
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, en reemplazo del auxilio de transporte. En todo caso, los teletrabajadores y teletrabajadoras, solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo 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 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.	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, en reemplazo del auxilio de transporte. En todo caso, los teletrabajadores y teletrabajadoras, solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo 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 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.

Cordialmente,

JOSE OCTAVIO CARDONA LEON

Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 56 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 56. Modalidades de Teletrabajo. Modifíquese el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así: “ARTÍCULO 2°. Definiciones. Para la aplicación de la presente Ley se tendrán las siguientes definiciones: 1. Teletrabajo. Es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC - para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo. El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas: a. Teletrabajo autónomo: es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden	Artículo 56. Modalidades de Teletrabajo. Modifíquese el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así: “ARTÍCULO 2°. Definiciones. Para la aplicación de la presente Ley se tendrán las siguientes definiciones: 1. Teletrabajo. Es una <u>modalidad</u> <u>forma</u> <u>de</u> <u>organización</u> laboral que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC - para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo. El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas: a. Teletrabajo autónomo: es aquel donde los teletrabajadores y

escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.

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

c. Teletrabajo híbrido: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran alternativamente, de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.

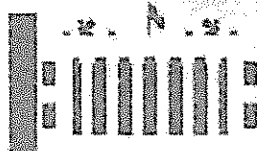
d. Teletrabajo transnacional: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la

teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.

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

c. Teletrabajo híbrido: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran alternativamente, de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.

d. Teletrabajo transnacional: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o



situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El Sistema de Seguridad Social Colombiano estará a cargo de las prestaciones económicas.

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

teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. **El Sistema de Seguridad Social Colombiano estará a cargo de las prestaciones económicas. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través de el Sistema de Seguridad Social Colombiano.**

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

Cordialmente,


JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 53 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 53: Lineamientos de Política Pública de Trabajo Digno y Decente para la transición justa y el Empleo verde y azul. El Ministerio de Trabajo fijará dentro de la Política Pública Nacional de Trabajo Digno y Decente, los lineamientos para la creación de empleo verde, azul y la transición justa con enfoque territorial, étnico y de género, destinada al fomento de empleos que contribuyan a la justicia social, el trabajo decente y la erradicación de la pobreza para hacer frente al cambio medioambiental y climático, tanto en los sectores tradicionales como la manufactura, la construcción o en nuevos sectores emergentes como las energías renovables y la eficiencia energética. La Política Pública deberá contener los componentes básicos para la implementación y entrada en funcionamiento del empleo verde y empleo azul, como parte fundamental en la creación de trabajo decente, promoción del diálogo social efectivo, promoción de la igualdad de género, la inclusión social y la equidad, prestando especial atención a los pueblos indígenas y comunidades étnicas, y otros grupos en situación de vulnerabilidad.	Artículo 53: Lineamientos de Política Pública de Trabajo Digno y Decente para la transición justa y el Empleo verde y azul. El Ministerio de Trabajo fijará dentro de la Política Pública Nacional de Trabajo Digno y Decente, los lineamientos para la creación de empleo verde, azul y la transición justa con enfoque territorial, étnico y de género, destinada al fomento de empleos que contribuyan a la justicia social, el trabajo decente y la erradicación de la pobreza para hacer frente al cambio medioambiental y climático, tanto en los sectores tradicionales como la manufactura, la construcción o en nuevos sectores emergentes como las energías renovables y la eficiencia energética. La Política Pública deberá contener los componentes básicos para la implementación y entrada en funcionamiento del empleo verde y empleo azul, como parte fundamental en la creación de trabajo decente, promoción del diálogo social efectivo, promoción de la igualdad de género, la inclusión social y la equidad, prestando especial atención a los pueblos indígenas y comunidades étnicas, y otros grupos en situación de vulnerabilidad. Por empleo verde se entiende el



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

OCTAVIO
CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA

	<u>conjunto de acciones que tiene por propósito la preservación del medio ambiente y las gestiones laborales de desarrollo sostenible.</u> <u>Por empleo azul se entiende las gestiones laborales que tienen por propósito la sostenibilidad de los espacios marinos.</u>
--	---

Cordialmente,

JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 51 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

✓
DIE
1206

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 51. Obligaciones especiales del empleador. Adiciónese los numerales 13, 14, 15 y 16 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así: 13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo. 14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, e incentivar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial -PDET y Zonas Más Afectadas	Artículo 51. Obligaciones especiales del empleador. Adiciónese los numerales 13, 14, 15 y 16 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así: 13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo. 14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, e incentivar y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial -PDET y Zonas Más Afectadas



por el Conflicto Armado -ZOMAC, o los que los modifiquen o complementen, personas LGBTIQ+, comunidades étnicas, 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 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

por el Conflicto Armado -ZOMAC, o los que los modifiquen o complementen, personas LGBTIQ+, 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 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



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

OCTAVIO
CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA

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.

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.

Cordialmente,

JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 48 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
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, 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.”	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, previo acuerdo con el empleador y certificación de la calidad de cuidador o cuidadora, a la flexibilidad horaria <u>o la prestación del servicio</u> mediante las diferentes modalidades de trabajo a distancia, <u>siempre que el tipo de trabajo lo permita, y</u> sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, con el fin de realizar sus actividades de cuidado o asistencia personal no remunerado.”

Cordialmente,

JOSE OCTAVIO CARDONA LEON

Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

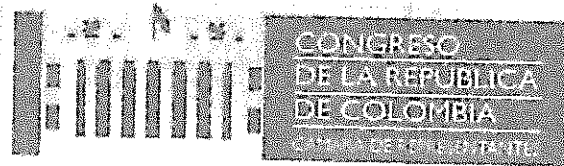
SEPTIEMBRE

2014

10

10

10



OCTAVIO
CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA

AQUÍ ME LA DEMOSTRAN

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Cundinamarca y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 47 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 47: Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado. Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador. El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y éste estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, aceptándola e	Artículo 47: Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado. Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador. El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y éste estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, caso en el cual de



OCTAVIO
CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA

indicando el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación y comprobantes correspondientes que impiden la aceptación de la misma.

ser aceptada aceptándola deberá indicar e indicando el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación **y comprobantes correspondientes** que impiden la aceptación de la misma.

Cordialmente,


JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 43 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 43. Contrato de trabajadores y trabajadoras del arte y la cultura. El contrato de trabajo de los artistas deberá constar por escrito y en él se expresarán todas las condiciones pertinentes a la relación de trabajo, especialmente su objeto, duración y la retribución acordada con expresión de los distintos conceptos que lo integran. Este contrato podrá pactarse por tiempo determinado, para una o varias actuaciones, por una temporada o por el tiempo que la obra permanezca en cartel. A falta de estipulación expresa la relación de trabajo será por tiempo indefinido. El salario del artista será el determinado en el contrato y en ningún caso podrá ser inferior a los mínimos establecidos en la ley, convenciones colectivas o laudos arbitrales.	Artículo 43. Contrato de trabajadores y trabajadoras del arte y la cultura. El contrato de trabajo de los artistas <u>que prestan sus servicios a un empleador o empresario de manera habitual o permanente,</u> deberá constar por escrito y en él se expresarán todas las condiciones pertinentes a la relación de trabajo, especialmente su objeto, duración y la retribución acordada con expresión de los distintos conceptos que lo integran. Este contrato podrá pactarse por tiempo determinado <u>o a término indefinido.</u> <u>Cuando se trate de para una o varias actuaciones, que se cumplan en un término inferior a un mes, las partes podrán acordar que la relación no sea de carácter laboral, si no de carácter comercial. per una temporada o por el tiempo que la obra permanezca en cartel.</u> A falta de estipulación expresa, <u>se entenderá que la relación es de carácter laboral la relación de trabajo y</u> será por tiempo indefinido. El salario del artista será el determinado en el contrato y en ningún caso podrá ser inferior a los mínimos establecidos en la ley, convenciones colectivas o laudos arbitrales.

Cordialmente,

JOSE OCTAVIO CARDONA LEON

Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

Figure 1. The effect of the concentration of the polymer on the α -phase content of the polymer blends. The polymer concentration was 0.1, 0.2, 0.3, 0.4, 0.5, 0.6, 0.7, 0.8, 0.9, and 1.0 g/100 g of the polymer blend.

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldás y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 41 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

120
ATE

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 41: Las y los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios al deporte profesional bajo la subordinación de clubes profesionales y organizaciones con o sin ánimo de lucro, deberán ser vinculados y vinculadas por éstas mediante contrato de trabajo especial, que se caracteriza por: 1. Establecer las condiciones específicas de cada modalidad deportiva, de conformidad con la labor de cada deportista, entrenador y entrenadora profesional. 2. La duración del contrato será mínimo desde la fecha de inscripción hasta el final de la temporada. 3. Podrán pactarse cláusulas de exclusividad. 4. Las cláusulas de terminación de mutuo acuerdo, no podrán menoscabar los derechos de las y los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales. 5. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de adquisición, obtención, negociación y porcentajes de los Derechos Deportivos (Derechos Federativos y Económicos). 6. Establecimiento de cláusulas donde se especifica las condiciones de tiempo, modo y lugar en cuanto a la cesión del contrato de	Artículo 41: Las y los deportistas, <u>directores técnicos</u>, entrenadores y entrenadoras profesionales, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios al deporte profesional bajo la subordinación de clubes profesionales y organizaciones con o sin ánimo de lucro, deberán ser vinculados y vinculadas por éstas mediante contrato de trabajo especial, que se caracteriza por: 1. Establecer las condiciones específicas de cada modalidad deportiva, de conformidad con la labor de cada deportista, <u>director técnico</u>, entrenador y entrenadora profesional. 2. La duración del contrato será mínimo desde la fecha de inscripción hasta el final de la temporada. 3. Podrán pactarse cláusulas de exclusividad. 4. Las cláusulas de terminación de mutuo acuerdo, no podrán menoscabar los derechos de las y los deportistas, <u>directores técnicos</u>, entrenadores y entrenadoras profesionales. 5. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de adquisición, obtención, negociación y porcentajes de los Derechos Deportivos (Derechos Federativos y Económicos). 6. Establecimiento de cláusulas donde se especifica las condiciones de tiempo, modo y lugar en cuanto a la cesión del contrato de



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
SANTAFÉ DE BOYACÁ

OCTAVIO
CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA

trabajo deportivo.

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

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

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

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

trabajo deportivo.

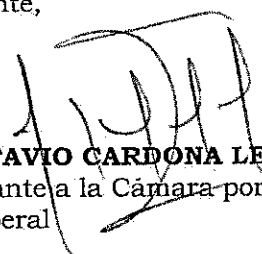
7. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de uso y autorización de derechos de imagen.

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

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

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

Cordialmente,


JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 37 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 37: Formalización del trabajo doméstico remunerado: En cumplimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT, los trabajadores y las trabajadoras del servicio doméstico deben ser vinculadas mediante contrato de trabajo escrito, contratación que será estipulada de conformidad con las normas laborales existentes y registrada en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), así como las novedades relativas a trabajo suplementario. Los efectos del registro en la PILA son de publicidad y en ningún caso son requisito para la validez del contrato de trabajo. En el mismo sentido, se reconocerán los derechos prestacionales establecidos en la Ley 1788 de 2016. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en el término de doce (12) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, desarrollará un sistema de información para dicho registro, conforme a la reglamentación que el Ministerio de Salud y Protección Social expida para tal efecto. La Subcomisión de Seguimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT, de la Comisión Permanente de Concertación de	Artículo 37: Formalización del trabajo doméstico remunerado: En cumplimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT, los trabajadores y las trabajadoras del servicio doméstico deben ser vinculadas mediante contrato de trabajo escrito, contratación que será estipulada de conformidad con las normas laborales existentes y registrada en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), así como las novedades relativas a trabajo suplementario. Los efectos del registro en la PILA son de publicidad y en ningún caso son requisito para la validez del contrato de trabajo. En el mismo sentido, se reconocerán los derechos prestacionales establecidos en la Ley 1788 de 2016. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en el término de doce (12) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, desarrollará un sistema de información para dicho registro, conforme a la reglamentación que el Ministerio de Salud y Protección Social expida para tal efecto. La Subcomisión de Seguimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT, de la Comisión Permanente de Concertación de



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CAMPAÑA DE REPRESENTANTES

OCTAVIO
CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA

Políticas Salariales y Laborales, será de carácter permanente, contará con la presencia de las organizaciones de trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico más representativas y dará seguimiento a lo normado en este artículo, y se discutirán y promoverán acciones favorables a la formalización laboral.

Políticas Salariales y Laborales, será de carácter permanente, contará con la presencia de las organizaciones más representativas de trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico más representativas y dará seguimiento a lo normado en este artículo, y se discutirán y promoverán acciones favorables a la formalización laboral.

Cordialmente,

JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 36 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 36: Protección al Trabajo femenino rural y campesino. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así: “Artículo 103C. Protección al trabajo femenino rural y campesino. El trabajo de la mujer rural y campesina será especialmente protegido, y se deberá reconocer la dimensión productiva, social y comunitaria de su trabajo. Deberán ser remuneradas por el trabajo que realizan en la preparación de alimentos, el cuidado de personas, animales y de cultivos, y las demás que desarrollen de manera subordinada, en relación con sus empleadores. El Ministerio del Trabajo reglamentará la forma en que la mujer rural y campesina accederá al sistema de seguridad social integral cuando no lo hagan de manera contributiva. Para ello deberá reconocer los riesgos ocupacionales a los que se encuentran expuestas, teniendo en cuenta sus particularidades biológicas y sociales, y las múltiples jornadas de trabajo, incluyendo aquellas relacionadas con el cuidado de familias, personas enfermas, personas con discapacidad y otras.	Artículo 36: Protección al Trabajo femenino rural y campesino. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así: “Artículo 103C. Protección al trabajo femenino rural y campesino. El trabajo de la mujer rural y campesina será especialmente protegido, y se deberá reconocer la dimensión productiva, social y comunitaria de su trabajo. Deberán ser remuneradas por el trabajo que realizan en la preparación de alimentos, el cuidado de personas, animales y de cultivos, y las demás que desarrollen de manera subordinada, en relación con sus empleadores, <u>siempre que estos tengan la condición de propietarios, administradores, representantes o delegados del propietario de la finca, industria, empresa o unidad de producción económica.</u> El Ministerio del Trabajo reglamentará la forma en que la mujer rural y campesina accederá al sistema de seguridad social integral cuando no lo hagan de manera contributiva. Para ello deberá reconocer los riesgos ocupacionales a los que se encuentran expuestas, teniendo en cuenta



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

OCTAVIO
CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA

El Gobierno nacional y los empleadores velarán por eliminar cualquier forma de discriminación o explotación”.

sus particularidades biológicas y sociales, y las múltiples jornadas de trabajo, incluyendo aquellas relacionadas con el cuidado de familias, personas enfermas, personas con discapacidad y otras.

El Gobierno nacional y los empleadores velarán por eliminar cualquier forma de discriminación o explotación”.

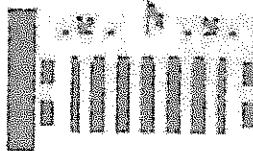
Cordialmente,

JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 35 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
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 pescadoras 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	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 y mejoramiento de la vida familiar o comunitaria. Con el fin de promover su permanencia y la garantía de los derechos de quienes lo ejercen, este tipo de trabajo contará con especial protección de las autoridades. También será reconocido bajo este mismo criterio, el trabajo de las poblaciones pescadoras y anfibias que desarrollan tareas dirigidas a asegurar la subsistencia de sus comunidades. 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



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CAMARA DEL REPRESENTANTE

OCTAVIO
CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA

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”.

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”.

Cordialmente,


JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas, ~~de acuerdo con lo~~ establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 34 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 34. Programa de formación para el trabajo rural. El Ministerio del Trabajo a través del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, en articulación con los Ministerios de Educación Nacional, y el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, diseñarán, formularán e implementarán un programa de formación para el trabajo rural que permita evaluar, acreditar, legitimar, reconocer, homologar y certificar los saberes y conocimientos empíricos ancestrales y en actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silvicultura, pesca u otras semejantes. Parágrafo. Las entidades citadas en el presente artículo reglamentarán la vinculación laboral de las personas a quienes se les haya certificado los saberes y conocimientos empíricos, en la ejecución de todo proyecto productivo que desarrolle el Gobierno nacional o las Entidades Territoriales.	Artículo 34. Programa de formación para el trabajo rural. El Ministerio del Trabajo a través del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, en articulación con los Ministerios de Educación Nacional, y el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, diseñarán, formularán e implementarán un programa de formación para el trabajo rural que permita evaluar, acreditar, legitimar, reconocer, homologar y certificar los saberes y conocimientos empíricos ancestrales y en actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silvicultura, pesca u otras semejantes. Parágrafo. Las entidades citadas en el presente artículo reglamentarán la vinculación laboral de las personas a quienes se les haya certificado los saberes y conocimientos empíricos, en la ejecución de todo proyecto productivo que desarrolle el Gobierno nacional o las Entidades Territoriales.

Cordialmente,

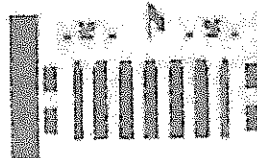
JOSE OCTAVIO CARDONA LEON

Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 33 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 33. Garantías para la vivienda del trabajador y trabajadora rural que reside en el lugar de trabajo y su familia. Se podrán acordar los siguientes derechos especiales para el trabajador y la trabajadora rural que habita en el predio de explotación con su familia, en el marco de las posibilidades reales del empleador y de la zona rural: 1. El empleador que requiera que el trabajador o trabajadora rural viva en su predio, deberá garantizarle condiciones locativas mínimas, siempre y cuando se cuente con la disponibilidad de los bienes y servicios públicos para garantizarlas. 2. El empleador tendrá a su cargo las reparaciones necesarias y las locativas cuando estas se deriven de una fuerza mayor o caso fortuito, cuando sus propias condiciones se lo permitan. 3. El empleador mantendrá en el lugar de trabajo un botiquín de primeros auxilios y	Artículo 33. Garantías para la vivienda del trabajador y trabajadora rural que reside en el lugar de trabajo y su familia. Se podrán acordar los siguientes derechos especiales para el trabajador y la trabajadora rural que habita en el predio de explotación con su familia, en el marco de las posibilidades reales del empleador y de la zona rural: 1. El empleador que requiera que el trabajador o trabajadora rural viva en su predio, deberá garantizarle condiciones locativas mínimas, siempre y cuando se cuente con la disponibilidad de los bienes y servicios públicos para garantizarlas. 2. El empleador tendrá a su cargo las reparaciones necesarias y las locativas cuando estas se deriven de una fuerza mayor o caso fortuito, cuando sus propias condiciones se lo permitan. 3. El empleador mantendrá en el lugar de trabajo un botiquín de primeros auxilios y



CONGRESO
DE LA REPUBLICA
DE COLOMBIA
SALA DE LEGISLACIÓN

OCTAVIO
CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA

extintor, con el fin de atender las emergencias que se presenten en sus instalaciones, de conformidad con la reglamentación vigente al respecto.

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

extintor, con el fin de atender las emergencias que se presenten en sus instalaciones, de conformidad con la reglamentación vigente al respecto.

4. El hecho de que el trabajador rural viva en vivienda asignada a título de préstamo por el empleador, en ningún caso constituirá factor salarial.

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

Cordialmente,


JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 32 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
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	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



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA

COMITÉ DE REPRESENTANTES

OCTAVIO
CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA

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.

ser inferior al ~~treinta por ciento (30%)~~ **sesenta por ciento (60%)** 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%~~ **60%**

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.

Cordialmente,


JOSE OCTAVIO CARDONA LEON

Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

ADQUIRE LA DEMOCRACIA

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 30 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

120 ✓

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
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. Un trabajador o trabajadora digital en servicios de reparto, no podrá ser suspendido, restringido o cancelado de la plataforma o retenida su remuneración injustificadamente. Las empresas de plataformas digitales de reparto implementarán políticas de no discriminación. Así mismo sus términos y condiciones de uso no podrán bajo ningún motivo discriminar por razones de salud, sexo, orientación sexual, identidad de género, creencia religiosa o política, nacionalidad, filiación sindical o cualquier otra que impida el derecho al trabajo.	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. Un trabajador o trabajadora digital en servicios de reparto, no podrá ser suspendido, restringido o cancelado de la plataforma o retenida su remuneración injustificadamente. Las empresas de plataformas digitales de reparto implementarán políticas de no discriminación. Así mismo sus términos y condiciones de uso no podrán bajo ningún motivo discriminar por razones de salud, sexo, orientación sexual, identidad de género, creencia religiosa o política, nacionalidad, filiación sindical o cualquier



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CAMARA DE REPRESENTANTES

OCTAVIO
CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA

	otra que impida el derecho al trabajo.
--	--

Cordialmente,

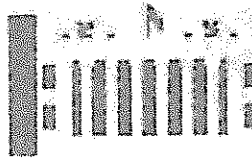
JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

12 SEP 2024

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 49 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
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	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 a partir del 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



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CAMARA DE REPRESENTANTES

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".

dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento o adopción del menor.

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

Cordialmente,

[Signature]

[Signature] Luis Carlos Ochoa

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Alcides Eugenio

[Signature]

Olga Beatriz

[Signature]

Bogotá D.C. 00 de agosto del 2024

PROPOSICIÓN DE ELIMINACION

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la eliminación **del artículo 32 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** el cual reza:

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.

Cordialmente,

Walter
Jesús Carlos Obando

Rodrigo

Reinardo

4144 octavio

Olga Beatriz Sandoz

Marguza

Germán Rego

PROPOSICIÓN DE ELIMINACION

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la eliminación **del artículo 31 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** el cual reza:

~~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.~~

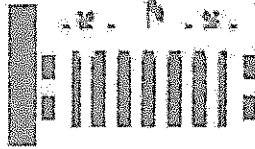
~~Se considera empleador agropecuario a la persona natural o jurídica que contrata personas naturales para el desarrollo de actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas u otras semejantes, de manera subordinada y a cambio de una remuneración.~~

~~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~~



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

OCTAVIO
CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA

~~agropecuarios mediante empresas de servicios temporales y la tercerización
laboral se realizará de acuerdo a la normatividad vigente.~~

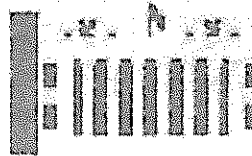
Cordialmente,

JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 29 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 29. Transparencia y utilización de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones. Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar a los trabajadores y trabajadoras digitales sobre: - Los sistemas automatizados de supervisión que se utilizan para hacer un seguimiento, supervisar o evaluar la ejecución del servicio prestado por los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto; - Los sistemas automatizados que se utilicen para tomar o apoyar decisiones que afecten las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto, en particular su acceso a los pedidos, sus ingresos, su seguridad y salud en el trabajo durante la prestación de los servicios, su tiempo de trabajo efectivo, su promoción y su situación	Artículo 29. Transparencia y utilización de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones. Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar a los trabajadores y trabajadoras digitales sobre: - Los sistemas automatizados de supervisión que se utilizan para hacer un seguimiento, supervisar o evaluar la ejecución del servicio prestado por los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto; - Los sistemas automatizados que se utilicen para tomar o apoyar decisiones que afecten las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto, en particular su acceso a los pedidos, sus ingresos, su seguridad y salud en el trabajo durante la prestación de los servicios, su tiempo de trabajo efectivo, su promoción y su situación



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

OCTAVIO
CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA

contractual, incluida la restricción, suspensión o cancelación de su cuenta en la plataforma digital de reparto.

Las empresas de plataformas digitales de reparto entregarán esta información en un documento que podrá estar en formato electrónico en forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo.

Las empresas de plataformas digitales de reparto solamente tratarán datos personales de los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto para finalidades que estén contempladas en la autorización de tratamiento de datos personales aceptada por el trabajador o trabajadora digital, la cual debe ser presentada por las empresas de plataformas digitales de reparto en forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo.

contractual, incluida la restricción, suspensión o cancelación de su cuenta en la plataforma digital de reparto.

Las empresas de plataformas digitales de reparto entregarán esta información en un documento que podrá estar en formato electrónico en forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo.

Las empresas de plataformas digitales de reparto solamente tratarán datos personales de los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto para finalidades que estén contempladas en la autorización de tratamiento de datos personales aceptada por el trabajador o trabajadora **digital**, la cual debe ser presentada por las empresas de plataformas digitales de reparto en forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo.

Cordialmente,

JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 28 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 28. Sistema de registro de inscripción de empresas de plataformas digitales de reparto. Toda empresa de plataformas digitales de reparto tendrá que realizar su inscripción ante el Ministerio del Trabajo, con el objeto de informar trimestralmente el número de trabajadores y trabajadoras activos en la plataforma digital de reparto respectiva en la modalidad dependiente y subordinada o independiente y autónoma. Parágrafo. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y creará las herramientas técnicas y especializadas que requiera el Ministerio del Trabajo para el desarrollo del sistema de registro de inscripción. Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.	Artículo 28. Sistema de registro de inscripción de empresas de plataformas digitales de reparto. Toda empresa de plataformas digitales de reparto tendrá que realizar su inscripción ante el Ministerio del Trabajo, con el objeto de informar trimestralmente el número de trabajadores y trabajadoras activos en la plataforma digital de reparto respectiva, <u>determinando claramente si están</u> en la modalidad dependiente y subordinada o independiente y autónoma. Parágrafo. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y creará las herramientas técnicas y especializadas que requiera el Ministerio del Trabajo para el desarrollo del sistema de registro de inscripción. Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.

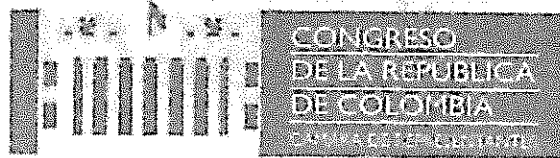
Cordialmente,


JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 25 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
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. 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	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. 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



OCTAVIO
CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA

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. En la relación de carácter independiente y autónomo no podrán pactarse cláusulas de exclusividad para el desarrollo de las actividades de reparto que se realicen a través de la plataforma digital de reparto y las empresas de plataformas digitales de reparto deberán garantizar el ejercicio del derecho al descanso.

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. En la relación de carácter independiente y autónomo no podrán pactarse cláusulas de exclusividad para el desarrollo de las actividades de reparto que se realicen a través de la plataforma digital de reparto y las empresas de plataformas digitales de reparto deberán garantizar el ejercicio del derecho al descanso.

Cordialmente,


JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 26 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 26. Registro de información en plataformas digitales de reparto. Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán crear un mecanismo de reconocimiento de identidad plena que permita individualizar al trabajador digital en servicios de reparto, así como las modalidades de suscripción o el registro de términos y condiciones, relacionando los derechos que les asisten en correspondencia con la modalidad que se pacte. El mecanismo de reconocimiento de identidad respetará el derecho de habeas data conforme a la regulación en la materia. Parágrafo. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y creará las herramientas técnicas especializadas que requiera el Ministerio del Trabajo para el desarrollo de su función de inspección laboral. Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.	Artículo 26. Registro de información en plataformas digitales de reparto. Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán crear un mecanismo de reconocimiento de identidad plena que permita individualizar al trabajador digital en servicios de reparto, así como las modalidades de suscripción o el registro de términos y condiciones, relacionando los derechos que les asisten en correspondencia con la modalidad que se pacte. El mecanismo de reconocimiento de identidad respetará el derecho de habeas data conforme a la regulación en la materia. Parágrafo. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y creará las herramientas técnicas especializadas que requiera el Ministerio del Trabajo para el desarrollo de su función de inspección laboral. Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.

Cordialmente,

JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 27 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 27. Seguridad social y riesgos laborales en plataformas digitales de reparto. Cuando el trabajador digital en servicios de reparto tenga la calidad de dependiente y subordinado, la empresa de plataforma digital de reparto deberá realizar los pagos correspondientes al sistema integral de seguridad social en las proporciones definidas en las normas vigentes. Podrán realizarse cotizaciones a tiempo parcial. En relación con los trabajadores y trabajadoras independientes y autónomos, y sin que ello desnaturalice tal condición, la empresa de plataforma digital de reparto concurrirá en el pago de aportes a salud y pensión en 60%, frente a un 40% a cargo de la persona trabajadora. Se garantizará el cubrimiento en materia de riesgos laborales a cargo exclusivo de la empresa. El ingreso base de cotización para los aportes a salud, pensión y riesgos laborales se calculará con base en el 40% de la totalidad de ingresos que reciba el trabajador digital en servicios de reparto a través de la plataforma digital respectiva. El Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social reglamentará la forma de cotización al sistema integral de	Artículo 27. Seguridad social y riesgos laborales en plataformas digitales de reparto. Cuando el trabajador digital en servicios de reparto tenga la calidad de dependiente y subordinado, la empresa de plataforma digital de reparto deberá realizar los pagos correspondientes al sistema integral de seguridad social en las proporciones definidas en las normas vigentes. Podrán realizarse cotizaciones a tiempo parcial. Cumplir todas las obligaciones propias del contrato de trabajo tales como salarios, seguridad social, horario, etc. En relación con los trabajadores y trabajadoras independientes y autónomos, y sin que ello desnaturalice tal condición, la empresa de plataforma digital de reparto concurrirá en el pago de aportes a salud y pensión en 60%, frente a un 40% a cargo de la persona trabajadora. Se garantizará el cubrimiento en materia de riesgos laborales a cargo exclusivo de la empresa. El ingreso base de cotización para los aportes a salud, pensión y riesgos laborales se calculará con base en el 40% de la totalidad de ingresos que reciba el trabajador digital en servicios de reparto a



seguridad social de los trabajadores independientes y autónomos en servicios de reparto que mensualmente generen ingresos inferiores al salario mínimo diario.

Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán generar los reportes respectivos de horas de servicio efectivo de los trabajadores y trabajadoras digitales a las entidades recaudadoras, acumuladas y calculadas en función del número de días o semanas de servicio efectivo, conforme a la norma respectiva. Esta información deberá ser entregada al trabajador digital en servicios de reparto al final de cada mes.

Parágrafo 1. La afiliación a los diferentes subsistemas de seguridad social se realizará mediante el diligenciamiento de los formularios que para tal efecto defina el Gobierno nacional, los cuales podrán ser físicos o electrónicos, donde se deben señalar, como mínimo, los datos del trabajador digital en servicios de reparto y la categoría de los riesgos de la actividad. Así mismo, el pago de los aportes a los subsistemas de pensiones, salud y riesgos laborales se realizará a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) o la herramienta que haga sus veces, que para este efecto defina el Gobierno nacional.

Parágrafo 2. El control y seguimiento de la afiliación o vinculación y pagos al Sistema General de Seguridad Social de los trabajadores digitales en servicios de reparto estará a cargo de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), para lo cual deberá adecuar su operación.

través de la plataforma digital respectiva.

En todo caso la plataforma deberá garantizar que el trabajador tenga documentos que informen y establezcan claramente qué tipo de relación laboral existe entre este y aquella.

El Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social reglamentará la forma de cotización al sistema integral de seguridad social de los trabajadores independientes y autónomos en servicios de reparto que mensualmente generen ingresos inferiores al salario mínimo diario.

Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán generar los reportes respectivos de horas de servicio efectivo de los trabajadores y trabajadoras digitales a las entidades recaudadoras, acumuladas y calculadas en función del número de días o semanas de servicio efectivo, conforme a la norma respectiva. Esta información deberá ser entregada al trabajador digital en servicios de reparto al final de cada mes.

Parágrafo 1. La afiliación a los diferentes subsistemas de seguridad social se realizará mediante el diligenciamiento de los formularios que para tal efecto defina el Gobierno nacional, los cuales podrán ser físicos o electrónicos, donde se deben señalar, como mínimo, los datos del trabajador **digital** en servicios de reparto y la categoría de los riesgos de la actividad. Así mismo, el pago de los aportes a los subsistemas de pensiones, salud y riesgos laborales se realizará a través de la Planilla Integrada de



	Liquidación de Aportes (PILA) o la herramienta que haga sus veces, que para este efecto defina el Gobierno nacional. Parágrafo 2. El control y seguimiento de la afiliación o vinculación y pagos al Sistema General de Seguridad Social de los trabajadores digitales en servicios de reparto estará a cargo de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), para lo cual deberá adecuar su operación.
--	--

Cordialmente,

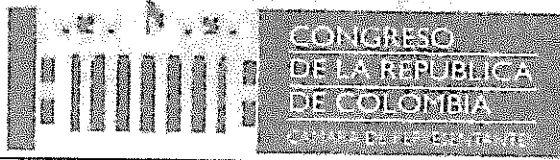

JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 24 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 24: Definiciones trabajo en plataformas digitales de reparto. 1. Trabajadores digitales en servicios de reparto: Son personas que, mediante el uso de plataformas digitales de reparto, prestan servicios solicitados por un usuario. Podrán tener la calidad de dependientes y subordinados o de independientes y autónomos, de acuerdo con lo establecido en este Título. 2. Empresas de plataformas digitales de reparto: Son personas naturales o jurídicas que operan y administran plataformas digitales de reparto. 3. Plataforma digital de reparto: es un aplicativo o software ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos, administrada por una empresa de plataforma digital de reparto. 4. Usuario: son personas naturales o jurídicas que acceden a servicios de reparto mediante plataformas digitales de reparto.	Artículo 24: Definiciones trabajo en plataformas digitales de reparto. 1. Trabajadores digitales en servicios de reparto: Son personas que, mediante el uso de plataformas digitales de reparto, prestan servicios solicitados por un usuario. Podrán tener la calidad de dependientes y subordinados o de independientes y autónomos, de acuerdo con lo establecido en este Título. 2. Empresas de plataformas digitales de reparto: Son personas naturales o jurídicas que operan y administran plataformas digitales de reparto. 3. Plataforma digital de reparto: es un aplicativo o software ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos, administrada por una empresa de plataforma digital de reparto, <u>cuyo propósito es atender los pedidos en línea realizados para pedir o entregar productos, elementos o servicios.</u> 4. Usuario: son personas naturales o jurídicas que acceden a servicios de reparto mediante plataformas digitales de reparto.

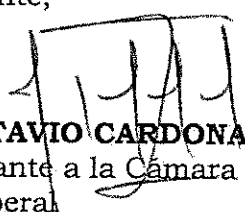
PROYECTO DE LEY



OCTAVIO
CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA

	5. <u>Dentro de la definición de trabajadores digitales en servicio de reparto se deja claramente establecido que para estos efectos no aplican los servicios de plataformas de transporte de personas.</u>
--	--

Cordialmente,


JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 19 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 19. Límites a la subordinación. Modifíquese el literal b. del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador o trabajadora respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador o trabajadora, en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos relativos a la materia ratificados por Colombia. Aquellas facultades no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la raza, el color, etnia, el origen nacional, la discapacidad, la condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevivientes de salud, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización. El Ministerio del Trabajo adelantará las actuaciones administrativas	Artículo 19. Límites a la subordinación. Modifíquese el literal b. del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador o trabajadora respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador o trabajadora, en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos relativos a la materia ratificados por Colombia. Aquellas facultades no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la raza, el color, etnia, el origen nacional, la discapacidad, la condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevivientes de salud, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización. El Ministerio del



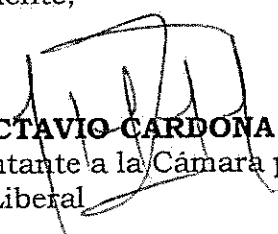
CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
SANTAFÉ DE BOGOTÁ

OCTAVIO
CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA

correspondientes y sancionará de acuerdo
con las normas vigentes”

~~Trabajo adelantará las actuaciones
administrativas correspondientes y
sancionará de acuerdo con las normas
vigentes”~~

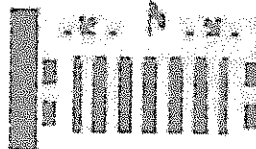
Cordialmente,


JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 18 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
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	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



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA

GRUPO DE REPRESENTANTES

OCTAVIO
CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA

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.

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. ~~e 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.

Cordialmente,

JOSE OCTAVIO CARDONA LEON

Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 14 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
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 ser 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	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) nueve (9) 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 ser 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)

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

horas diarias y treinta (30) horas a la semana.

La asignación salarial de los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años será directamente proporcional al tiempo debidamente laborado.

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



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

OCTAVIO
CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA

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”.

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”.

La asistencia a las actividades será de obligatoria aceptación para el trabajador y se podrán programar por turnos para no perder la continuidad de las actividades.

Cordialmente,

JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 13 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
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 periodo 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”	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”

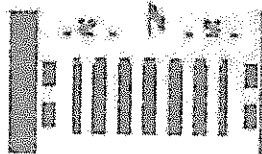
Cordialmente,

JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 12 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 12: Factores de evaluación objetiva del trabajo. Modifíquese el artículo 4 de la Ley 1496 de 2011, el cual quedará así: “ARTÍCULO 4. FACTORES DE EVALUACIÓN OBJETIVA DEL TRABAJO. Los empleadores podrán tener en cuenta, entre otros, factores de evaluación de cada empleo, que les permitan establecer de forma objetiva el salario y demás beneficios, así como la naturaleza y nivel de riesgo laboral de la actividad a realizar, conforme lo establecido por el sistema de seguridad y salud en el trabajo y el Decreto 1072 de 2015. a) Capacidades y cualificaciones adquiridas por medio de la educación, la formación o la experiencia. b) Esfuerzo físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral. c) Responsabilidades laborales por las personas, el equipamiento y/o el dinero. d) Condiciones de trabajo y locativas, que	Artículo 12: Factores de evaluación objetiva del trabajo. Modifíquese el artículo 4 de la Ley 1496 de 2011, el cual quedará así: “ARTÍCULO 4. FACTORES DE EVALUACIÓN OBJETIVA DEL TRABAJO. Los empleadores podrán tener en cuenta, entre otros, factores de evaluación de cada empleo, que les permitan establecer de forma objetiva el salario y demás beneficios, así como la naturaleza y nivel de riesgo laboral de la actividad a realizar, conforme lo establecido por el sistema de seguridad y salud en el trabajo y el Decreto 1072 de 2015. a) Capacidades y cualificaciones <u>adquiridas requeridas para el ejercicio del cargo, y que pueden soportarse en la educación, formación o la experiencia por medio de la educación, la formación o la experiencia.</u> b) Esfuerzo físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral. c) Responsabilidades laborales



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA

CÁMARA DE REPRESENTANTES

OCTAVIO
CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA

abarcen tanto: i) aspectos físicos y/o químicos (ruido, polvo, temperatura, peligros para la salud, entre otros), ii) como psicológicos (estrés, aislamiento, interrupciones frecuentes, solicitudes simultáneas y agresiones de clientes, entre otros); aquellos riesgos que generan trastornos de salud y, iii) las herramientas y utensilios de trabajo, equipos de seguridad pasiva y activa, de cubrimiento laboral y herramientas informáticas que se necesiten para la óptima ejecución de una labor”.

para el ejercicio del cargo, bien sea por las condiciones personales requeridas o por el comportamiento frente al manejo por las personas, del equipamiento y/o el dinero.

d) Condiciones de trabajo y locativas, que abarcan tanto: i) aspectos físicos y/o químicos (ruido, polvo, temperatura, peligros para la salud, entre otros), ii) como psicológicos (estrés, aislamiento, interrupciones frecuentes, solicitudes simultáneas y agresiones de clientes, entre otros); aquellos riesgos que generan trastornos de salud y, iii) las herramientas y utensilios de trabajo, equipos de seguridad pasiva y activa, de cubrimiento laboral y herramientas informáticas que se necesiten para la óptima ejecución de una labor”.

Cordialmente,

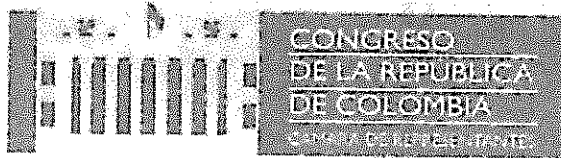

JOSE OCTAVIO CARDONA LEON

Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 10 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
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	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 <u>que teniendo cumplido el requisito de semanas le falten menos de 3 años para cumplir el requisito de la edad,</u> 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



OCTAVIO
CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA

adiciionalmente de una autorizaci3n ante el inspector del trabajo.	despido de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en el literal a), se requerir3 adiciionalmente de una autorizaci3n ante el inspector del trabajo.
--	--

Cordialmente,

JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la C3mara por Caldas
Partido Liberal

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 7 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

120 ✓

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 7: Debido proceso disciplinario laboral Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: “ARTÍCULO 115. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES O DESPIDO CON JUSTA CAUSA. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar un contrato de trabajo con justa causa, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad del trabajador y trabajadora, presunción de inocencia, indubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. También se deberá□ aplicar como mínimo el siguiente procedimiento: 1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora. 2. La indicación de hechos o conductas que motivan el proceso, la cual podrá ser por escrito o verbal. 3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que	Artículo 7: Debido proceso disciplinario laboral Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: “ARTÍCULO 115. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES O DESPIDO CON JUSTA CAUSA. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar un contrato de trabajo con justa causa, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad del trabajador y trabajadora, presunción de inocencia, indubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. También se deberá□ aplicar como mínimo el siguiente procedimiento: 1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora. 2. La indicación de hechos o conductas que motivan el proceso, la cual podrá <u>deberá</u> ser por escrito <u>e-verbal</u>. 3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que



fundamentan los hechos o conductas del proceso.

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

5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado.

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

7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

Parágrafo 1. Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo.

Parágrafo 2. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato, y éstos tendrán el derecho a asesorarle de manera activa en todo el procedimiento. En todos los casos, el trabajador o trabajadora tendrá el derecho a ser asesorado por una persona que represente sus intereses.

fundamentan los hechos o conductas del proceso.

4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa, **el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días.** En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos o conductas que motivaron el proceso sea verbal, se **dejará constancia hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador**

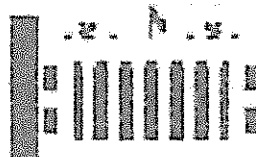
5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado.

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

7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

Parágrafo 1. Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo.

Parágrafo 2. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato, y éstos tendrán el derecho a asesorarle de manera activa en todo el procedimiento. En todos los casos, el



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

Parágrafo. 4. El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.

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

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

trabajador o trabajadora tendrá el derecho a ser asesorado por una persona que represente sus intereses.

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

Parágrafo. 4. El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.

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

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

Cordialmente,

JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 6 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 6. Contratos a término fijo y por obra o labor determinada. Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedara así: “ARTÍCULO 46. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y DE OBRA O LABOR DETERMINADA. 1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral. El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, sin embargo, podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas: Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogarlo el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la tercera prórroga,	Artículo 6. Contratos a término fijo y por obra o labor determinada. Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedara así: “ARTÍCULO 46. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y DE OBRA O LABOR DETERMINADA. 1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados <u>conste por escrito,</u> se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral. El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, sin embargo, <u>podrán pero deberán</u> considerarse <u>y tenerse en cuenta</u> los siguientes tipos de prórrogas: Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogarlo el número de



el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo.

Prórroga automática. Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, éste se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año.

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

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

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

Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido

~~veces que estimen conveniente; tres veces. sin embargo,~~ Después de la tercera prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. ~~En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo.~~

Prórroga automática. Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, éste se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, ~~sin que pueda superarse el límite máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo.~~ Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año.

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

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

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

Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe



CONGRESO
DE LA REPUBLICA
DE COLOMBIA
CAMARA DE REPRESENTANTES

OCTAVIO
CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA

desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor.

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

prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor.

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

Cordialmente,

JOSE OCTAVIO CARDONA LEON

Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

ACÚPTE LA DEMOCRACIA

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 4 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

129

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
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	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.

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;

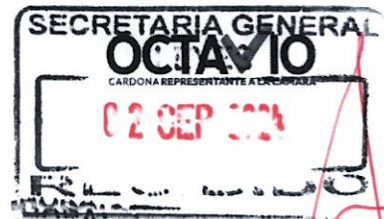
9. Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

10. Derecho al pago oportuno y reajuste periódico de pensiones.

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

Cordialmente,

JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal



PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 3 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 3. Restricción de inaplicabilidad. Modifíquese el artículo 4 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: “ARTÍCULO 4. EMPLEADOS PÚBLICOS. Las relaciones de derecho individual del trabajo entre la administración pública y los empleados públicos no se rigen por este Código, sino por los estatutos especiales y las leyes que se dicten”.	Artículo 3. Restricción de inaplicabilidad. Modifíquese el artículo 4 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: “ARTÍCULO 4. EMPLEADOS SERVIDORES PÚBLICOS. Las relaciones de derecho individual del trabajo entre la administración pública y los empleados servidores públicos no se rigen por este Código, sino por los estatutos especiales y las leyes que se dicten”. <u>El presente código regula la relaciones del sector privado o particular y excepcionalmente algunos hechos o relaciones laborales del sector público o empresas vinculadas o adscritas.</u>

Cordialmente,

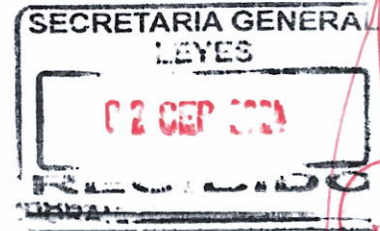

JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal



Doctor

Jaime Raúl Salamanca

Presidente Cámara de Representantes
Bogotá D.C.



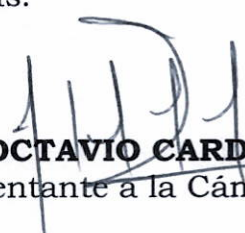
ASUNTO: Impedimento

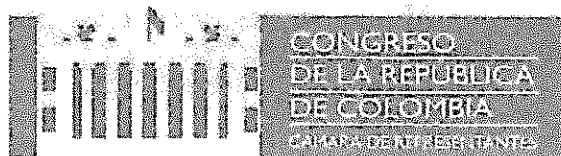
Cordial saludo Señor Presidente,

De manera atenta y de conformidad con lo establecido en el artículo 1 de la Ley 2003 de 19 de noviembre, por la cual se modifica parcialmente la Ley 5 de 1992 y se dictan otras disposiciones, la sentencia C-302 de 2021 de la Corte Constitucional y la ley 5 de 1992 en sus artículos 268 y 266 las demás normas concordantes y en aplicación al artículo 286 de la Ley 5 modificado por la Ley 2003 de 2019, en lo atinente a la parte segunda del literal e, me permito informar que me declaro impedido para participar en el trámite, debate y votación del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara **“Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”**.

Lo anterior por cuanto varias de las disposiciones allí contenidas, pueden beneficiar o afectar a parientes dentro del primero y segundo grado de consanguinidad y/o primero o segundo grado de afinidad y/o primero y segundo grado civil.

Adicionalmente, porque dicho proyecto de ley tiene una relación directa con sectores económicos que fueron aportantes económicos del partido al que pertenezco (Partido Liberal), para las elecciones de congreso celebradas en el año 2022, recursos que fueron irrigados a varios de los candidatos que estuvimos en las listas.


JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara

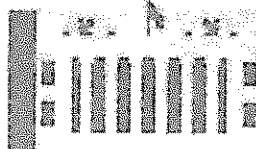


El presente documento
se encuentra en el
archivo de la
Cámara de Representantes
del Congreso de la República
de Colombia.

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 8 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
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	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) veinte (20) 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;

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”.

indemnización corresponderá al tiempo que faltare para completar la obra o labor contratada. En ningún caso la indemnización será inferior a ~~treinta (30)~~ **veinte (20)** días de salario.

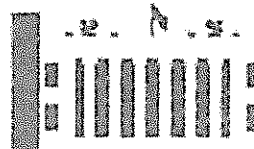
3. En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

a) ~~Cuarenta y cinco (45)~~ **treinta y cinco (35)** 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)~~ **treinta y cinco (35)** días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;

c) Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los ~~cuarenta y cinco (45)~~ **treinta y cinco (35)** 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)~~ **treinta (30)** días adicionales de salario sobre los ~~cuarenta y cinco (45)~~ **treinta y cinco (35)** días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción”.



CONGRESO
DE LA REPUBLICA
DE COLOMBIA
CAMARA DE REPRESENTANTES

Cordialmente,

Octavio

[Signature]

Manuza.

[Signature]
Jesús Córdoba

[Signature]

[Signature]
Orma.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]
Olga Ruth

[Signature]

Carro 2030

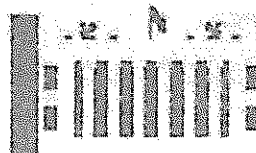
[Signature]

02 SEP 2023

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 22 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
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	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.

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

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.~~ Se asignará de la siguiente manera:

En la etapa lectiva el aprendiz recibirá el 60% de un SMLMV.

En la etapa productiva el aprendiz recibirá un SMLMV.

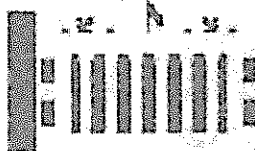
Lo anterior sin perjuicio de la remuneración fijada para los aprendices en convenciones colectivas o fallos arbitrales, siempre que sean más favorables para estos.

e) El estudiante de educación formal universitaria sólo podrá suscribir su contrato en etapa práctica, salvo que se trate de un programa de modalidad dual.

f) En los contratos de aprendizaje celebrados con estudiantes menores de edad, deberá mediar autorización del Inspector del Trabajo.

g) Las afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social se realizarán conforme a lo dispuesto en las normas que regulen la materia.

h) El contrato de aprendizaje podrá



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”.

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%~~ **30%** 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”.

Cordialmente,



CONGRESO
DE LA REPUBLICA
DE COLOMBIA
CAMARA DE REPRESENTANTES

Octavo

Gilma

Reimaro

Javier Carlos Pacheco

Manuela

Oscar

Rosa Escobar

Olga Ruth Sandoval

Germán Daza

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 23 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
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) 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”.	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) (1.5) 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”. <u>Parágrafo: Los recursos de la monetización irán a un fondo que destinará obligatoriamente el 60% del total de la monetización al pago de una remuneración para los aprendices del SENA, lo cual se hará de la siguiente manera:</u> <u>En la etapa lectiva el aprendiz recibirá el 60% de un SMLMV.</u> <u>En la etapa productiva el aprendiz recibirá un SMLMV.</u> <u>Parágrafo 2: Tendrán derecho al reconocimiento de la remuneración contenida en el presente artículo los estudiantes del SENA que pertenezcan a los niveles A, B o C del SISBEN, siempre que no estén percibiendo ningún otro tipo de remuneración.</u>

Parágrafo 4: En todo caso el SENA deberá rendir informe anual a las comisiones séptimas del congreso sobre los beneficiarios y la asignación de estos recursos, de lo cual deberá enviar copia a la Contraloría General de la República.

Parágrafo 5: La asignación de recursos para cada regional será directamente proporcional al número de estudiantes.

Parágrafo 6: El otro 40% de los recursos obtenidos por vía de monetización de aprendices, será ejecutado por medio del fondo emprender o quien haga sus veces.

Cordialmente,

Studer

Leung Kar Lok

5/1/68

BEINER

Oge, Bud, Sam,

Wozzoff.

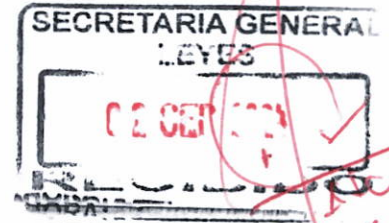
Boya agential

~~Mandala~~

G. A. R. R.

Bogotá D.C., septiembre de 2024

Doctor:
Jaime Raúl Salamanca Torres
Presidente.
Cámara de Representantes.
E. S. D.



En atención a la discusión y votación 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"**. Por intermedio suyo presento la siguiente:

PROPOSICIÓN

Modifíquese el parágrafo 1° del artículo 7 del proyecto de Ley, el cual quedará así:

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

(...)

Paragrafo1. El empleador deberá iniciar el procedimiento disciplinario dentro de un término perentorio de quince (15) días hábiles, contados a partir de la fecha en que tenga conocimiento de los hechos que originan la acción disciplinaria, atendiendo al principio de inmediatez, salvo que en la Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo se estipule un término distinto. La inobservancia de este plazo podrá acarrear la nulidad del procedimiento.

(...)

Cordialmente:



OSCAR SÁNCHEZ LEÓN
Representante a la Cámara por Cundinamarca

JUSTIFICACIÓN

Se ajusta la redacción del párrafo 1° con el fin de establecer un periodo máximo de 15 días hábiles, a partir del momento en que se tenga conocimiento de los hechos, para dar inicio al proceso disciplinario contra el empleado; este plazo tiene dos objetivos: *(i)* asegurar una respuesta oportuna a las posibles faltas disciplinarias; y, *(ii)* fijar un límite temporal que defina con precisión cuándo caduca la acción disciplinaria, garantizando así la claridad y la seguridad jurídica en el procedimiento.

Bogotá D.C., septiembre de 2024

Doctor:

Jaime Raúl Salamanca Torres

Presidente.

Cámara de Representantes.

E. S. D.



En atención a la discusión y votación 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"**. Por intermedio suyo presento la siguiente:

PROPOSICIÓN

Adiciónese el literal D al artículo 10° del Proyecto de Ley, el cual quedara 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:

- d) Personas que se encuentren en tratamiento médico por enfermedades graves o crónicas que puedan afectar su estabilidad laboral, quienes gozarán de protección reforzada durante el tiempo que dure dicho tratamiento.**

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), **c y d**, se requerirá adicionalmente de una autorización ante el inspector del trabajo.

Cordialmente:



OSCAR SÁNCHEZ LEÓN
Representante a la Cámara por Cundinamarca.

JUSTIFICACIÓN

Se incluyó en la estabilidad laboral reforzadas a las personas que se encuentran bajo tratamiento médico debido a enfermedades graves o crónicas, en virtud de los reiterados pronunciamientos de la Corte Constitucional, que ha establecido que los trabajadores en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, es decir, aquellos cuya capacidad para desempeñar sus labores de manera regular se ve significativamente afectada por su condición médica, deben ser objeto de una protección especial.

La Sentencia T-195 de 2022, con ponencia de la Magistrada Paola Andrea Meneses Mosquera, señaló que, este derecho se sustenta en diversos preceptos constitucionales: *(i)* el principio de igualdad, que obliga al Estado a brindar una protección diferenciada a quienes se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta debido a su condición económica, física o mental, conforme al **artículo 13 numeral 3 de la Constitución Política**; *(ii)* la obligación del Estado de promover una política de integración social dirigida a personas con discapacidades físicas, sensoriales y psíquicas, según el artículo 47 de la Constitución; *(iii)* el mandato constitucional que garantiza a las personas en situación de discapacidad el derecho a un trabajo que se ajuste a sus condiciones de salud, como lo establece el artículo 54 de la Carta Política; y *(iv)* el principio de solidaridad social, plasmado en los artículos 1°, 48 y 95 de la Constitución.

Bogotá D.C., septiembre de 2024

Doctor:

Jaime Raúl Salamanca Torres

Presidente.

Cámara de Representantes.

E. S. D.



En atención a la discusión y votación 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"**. Por intermedio suyo presento la siguiente:

PROPOSICIÓN

Adiciónese el literal C al artículo 10° del Proyecto de Ley, el cual quedara 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:

(...)

c) Personas con discapacidad, sin perjuicio de la posibilidad de desvinculación por justa causa debidamente comprobada.

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) y **c**, se requerirá adicionalmente de una autorización ante el inspector del trabajo.

(...)

Cordialmente:



OSCAR SÁNCHEZ LEÓN
Representante a la Cámara por Cundinamarca.

JUSTIFICACIÓN

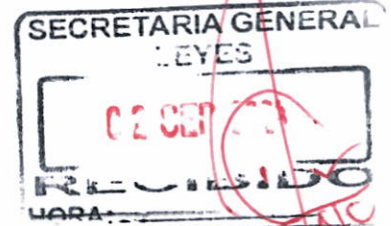
Se incluyó la estabilidad laboral reforzada a las personas en condición de discapacidad, de conformidad con los pronunciamientos de la Corte Constitucional.

En la Sentencia SU-087/22, con ponencia del Magistrado José Fernando Reyes Cuartas, establece que esta protección depende de tres condiciones clave: *(i)* que el trabajador esté en una situación de salud que afecte significativamente su capacidad para desempeñar sus labores de manera normal; *(ii)* que el empleador conozca esta situación antes de proceder con el despido; y *(iii)* que el despido no tenga una justificación válida, lo que sugeriría que fue motivado por discriminación.

Estos criterios garantizan la protección laboral en concordancia con los principios de igualdad y no discriminación, fortaleciendo así los derechos laborales de este grupo vulnerable.

Bogotá D.C., septiembre de 2024

Doctor:
Jaime Raúl Salamanca Torres
Presidente.
Cámara de Representantes.
E. S. D.



En atención a la discusión y votación 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"**. Por intermedio suyo presento la siguiente:

PROPOSICIÓN

Adiciónese un párrafo al artículo 11 del Proyecto de Ley, el cual quedará así:

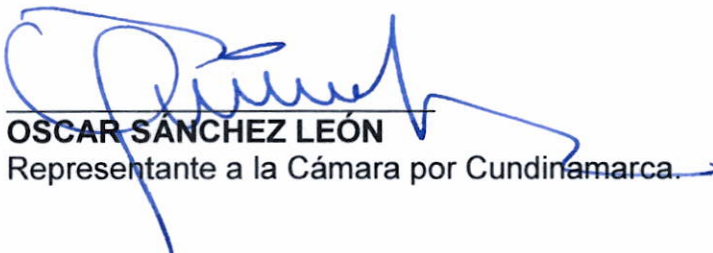
Artículo 11. Adiciónese un artículo 26D a la Ley 361 de 1997, así: Artículo 26D.

(...)

Parágrafo 1. En caso de controversia sobre la adecuación del nuevo cargo, el trabajador tendrá derecho a solicitar una revisión independiente por parte de un perito en salud ocupacional, cuyo dictamen será vinculante para ambas partes en cuanto a la pertinencia de la reubicación.

(...)

Cordialmente:



OSCAR SÁNCHEZ LEÓN
Representante a la Cámara por Cundinamarca.



Loa anterior, responde al principio de dignidad humana y de protección a la salud, reconocidos en nuestra Constitución y desarrollados ampliamente por la jurisprudencia constitucional; cuando un trabajador es reubicado debido a razones de salud, es indispensable que el nuevo cargo asignado sea compatible con su condición, dado que, la falta de adecuación puede no solo agravar el estado de salud del trabajador, sino también generar un incumplimiento de las obligaciones que el empleador tiene en materia de seguridad.

Bogotá D.C., septiembre de 2024

Doctor:

Jaime Raúl Salamanca Torres

Presidente.

Cámara de Representantes.

E. S. D.

En atención a la discusión y votación 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"**. Por intermedio suyo presento la siguiente:

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 11 del Proyecto de Ley que Modifica el artículo 236A del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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 o trabajadora a quien le sobrevenga una situación de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud tendrá derecho a ser reubicado(a) en un cargo acorde con su estado de salud. Cuando proceda la reubicación del trabajador o trabajadora 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 o la trabajadora 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 o la trabajadora desempeñaba. La ARL deberá asesorar y certificar que la reubicación laboral cumple con las recomendaciones médicas y las condiciones de salud del trabajador o la trabajadora.

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

Cordialmente:



OSCAR SANCHEZ LEÓN
Representante a la Cámara por Cundinamarca.

Bogotá D.C., septiembre de 2024

Doctor:

Jaime Raúl Salamanca Torres

Presidente.

Cámara de Representantes.

E. S. D.



En atención a la discusión y votación 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". Por intermedio suyo presento la siguiente:

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 14 del Proyecto de Ley que Modifica el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedara así:

Artículo 14. Jornada Máxima Legal. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021.

"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(a), 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 o la trabajadora 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 o trabajadora 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.

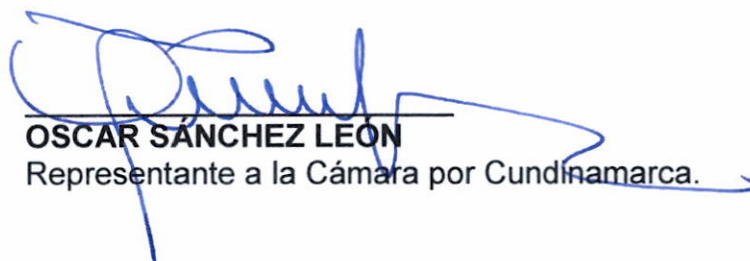
Parágrafo 1. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

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”.

Cordialmente:



OSCAR SÁNCHEZ LEÓN
Representante a la Cámara por Cundinamarca.

Bogotá D.C., septiembre de 2024

Doctor:
Jaime Raúl Salamanca Torres
Presidente.
Cámara de Representantes.
E. S. D.



En atención a la discusión y votación 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"**. Por intermedio suyo presento la siguiente:

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 27, del Proyecto de Ley, El cual quedará de la siguiente manera:

Artículo 27. Seguridad social y riesgos laborales en plataformas digitales de reparto.

Cuando el trabajador o la trabajadora digital en servicios de reparto tenga la calidad de dependiente y subordinado, la empresa de plataforma digital de reparto deberá realizar los pagos correspondientes al sistema integral de seguridad social en las proporciones definidas en las normas vigentes. Podrán realizarse cotizaciones a tiempo parcial.

En relación con los trabajadores y trabajadoras independientes y autónomos, y sin que ello desnaturalice tal condición, la empresa de plataforma digital de reparto concurrirá en el pago de aportes a salud y pensión en 60%, frente a un 40% a cargo de la persona trabajadora. Se garantizará el cubrimiento en materia de riesgos laborales a cargo exclusivo de la empresa. El ingreso base de cotización para los aportes a salud, pensión y riesgos laborales se calculará con base en el 40% de la totalidad de ingresos que reciba el trabajador digital en servicios de reparto a través de la plataforma digital respectiva.

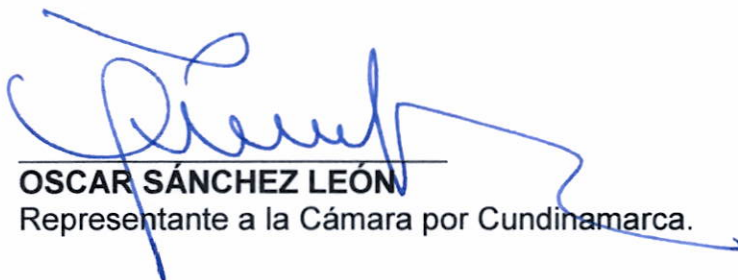
El Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social reglamentará la forma de cotización al sistema integral de seguridad social de los trabajadores independientes y autónomos en servicios de reparto que mensualmente generen ingresos inferiores al salario mínimo diario.

Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán generar los reportes respectivos de horas de servicio efectivo de los trabajadores y trabajadoras digitales a las entidades recaudadoras, acumuladas y calculadas en función del número de días o semanas de servicio efectivo, conforme a la norma respectiva. Esta información deberá ser entregada al trabajador digital en servicios de reparto al final de cada mes.

Parágrafo 1. La afiliación a los diferentes subsistemas de seguridad social se realizará mediante el diligenciamiento de los formularios que para tal efecto defina el Gobierno nacional, los cuales podrán ser físicos o electrónicos, donde se deben señalar, como mínimo, los datos del trabajador digital en servicios de reparto y la categoría de los riesgos de la actividad. Así mismo, el pago de los aportes a los subsistemas de pensiones, salud y riesgos laborales se realizará a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) o la herramienta que haga sus veces, que para este efecto defina el Gobierno nacional.

Parágrafo 2. El control y seguimiento de la afiliación o vinculación y pagos al Sistema General de Seguridad Social de los trabajadores digitales en servicios de reparto estará a cargo de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), para lo cual deberá adecuar su operación.

Cordialmente:



OSCAR SÁNCHEZ LEÓN
Representante a la Cámara por Cundinamarca.

Bogotá D.C., septiembre de 2024

Doctor:

Jaime Raúl Salamanca Torres

Presidente.

Cámara de Representantes.

E. S. D.



En atención a la discusión y votación 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"**. Por intermedio suyo presento la siguiente:

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 50 del Proyecto de Ley que Modifica el artículo 236A del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 50. Licencia de maternidad y paternidad en parejas adoptantes del mismo sexo. Adiciónese el artículo 236A al Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 236A. En el caso de parejas adoptantes del mismo sexo, **ambos integrantes decidirán**, de manera irrevocable y por una sola vez, **cuál de ellos** disfrutará de la licencia de maternidad y cuál de la licencia de paternidad, bajo las mismas condiciones establecidas para las familias heteroparentales adoptantes.

Deberá informar al empleador dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la formalización.

Cordialmente:



OSCAR SÁNCHEZ LEÓN
Representante a la Cámara por Cundinamarca.

JUSTIFICACIÓN

Se ajusta para incluir un plazo de 5 días hábiles, contados a partir de la formalización de la adopción, dentro del cual la pareja adoptante deberá informar al empleador sobre quién asumirá la licencia de maternidad y quién la de paternidad.

Este plazo permite al empleador organizar los procesos internos relacionados con las licencias, asegurando que se respeten los derechos laborales de ambas partes sin generar incertidumbre en la gestión de las ausencias laborales.

Bogotá D.C., septiembre de 2024

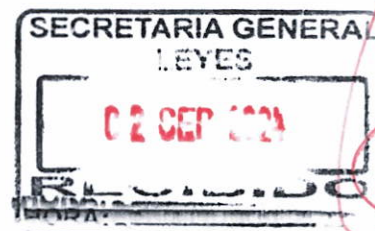
Doctor:

Jaime Raúl Salamanca Torres

Presidente.

Cámara de Representantes.

E. S. D.



En atención a la discusión y votación 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"**. Por intermedio suyo presento la siguiente:

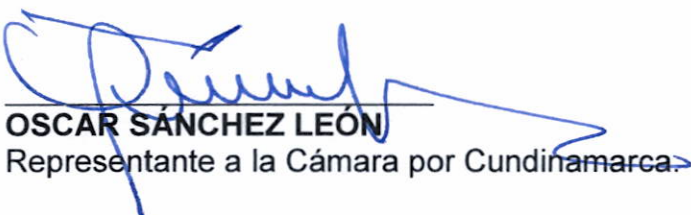
PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 52, del Proyecto de Ley, El cual quedará de la siguiente manera:

Artículo 52. Programa de convenios laborales para las víctimas del conflicto armado.

El Gobierno nacional en cabeza del Ministerio del Interior o quien haga sus veces en articulación con la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas -UARIV, creará e implementará el Programa de Convenios Laborales para las Víctimas del Conflicto Armado con las diferentes unidades contratantes del estado dentro de los doce (12) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente Ley.

Cordialmente:



OSCAR SÁNCHEZ LEÓN
Representante a la Cámara por Cundinamarca

Bogotá D.C., septiembre de 2024

Doctor:
Jaime Raúl Salamanca Torres
Presidente.
Cámara de Representantes.
E. S. D.



En atención a la discusión y votación 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"**. Por intermedio suyo presento la siguiente:

PROPOSICIÓN

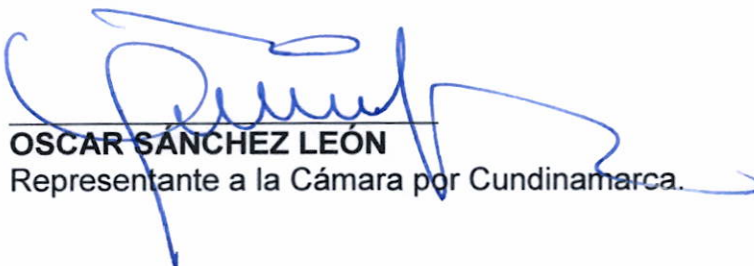
Modifíquese el artículo 59, del Proyecto de Ley, El cual quedará de la siguiente manera:

Artículo 59. Promoción de las diferentes modalidades de trabajo a distancia.

Las empresas podrán facilitar la conversión de puestos de trabajo presenciales hacia diversas modalidades de trabajo a distancia, promoviendo así la adaptación a nuevas dinámicas laborales.

Para apoyar esta transición, accederán a los incentivos reglamentados por el Gobierno nacional dentro del año siguiente a la aprobación de la presente Ley, para tal fin

Cordialmente:



OSCAR SÁNCHEZ LEÓN
Representante a la Cámara por Cundinamarca.

Bogotá D.C., septiembre de 2024

Doctor:

Jaime Raúl Salamanca Torres

Presidente.

Cámara de Representantes.

E. S. D.



En atención a la discusión y votación 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"**. Por intermedio suyo presento la siguiente:

PROPOSICIÓN

artículo 10° o el que haga sus veces en el Proyecto de Ley, el cual quedara así:

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

El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar vinculará progresivamente a las madres (padres) comunitari(os)as y sustitut(os)as 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) comunitari(os)as y sustitut(os)as, determinará la base del riesgo sobre el cual se hará la afiliación y cotización en materia de riesgos laborales.

Cordialmente:



OSCAR SÁNCHEZ LEÓN
Representante a la Cámara por Cundinamarca.

Bogotá D.C., septiembre de 2024

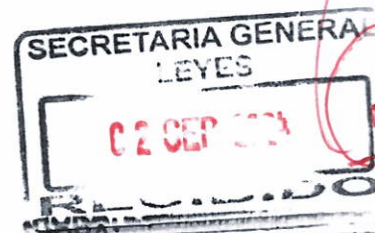
Doctor:

Jaime Raúl Salamanca Torres

Presidente.

Cámara de Representantes.

E. S. D.



En atención a la discusión y votación 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"**. Por intermedio suyo presento la siguiente:

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 79 del proyecto de Ley, el cual quedará así:

La presente Ley de su publicación.

Artículo 79. Vigencia. La presente Ley ~~rige a partir de la fecha~~ entrará en vigencia doce (12) meses después de su promulgación.

Cordialmente:



OSCAR SÁNCHEZ LEÓN
Representante a la Cámara por Cundinamarca.

JUSTIFICACIÓN

La implementación de una reforma laboral tan significativa como la propuesta no puede realizarse de manera efectiva sin un período de transición adecuado. Este tiempo es esencial para que tanto empleadores como trabajadores se adapten a los nuevos requisitos legales y operativos. Por esta razón, establecer un período de vigencia de doce meses posteriores a la promulgación de la ley es crucial.

Durante este tiempo, las empresas, especialmente las pequeñas y medianas, tendrán la oportunidad de organizarse internamente. Podrán capacitar a su personal y ajustar sus sistemas administrativos y operativos para cumplir con las nuevas disposiciones de manera eficaz. Esta preparación es vital para evitar sanciones y malentendidos que podrían surgir de una implementación apresurada.

Además, la reforma introduce cambios significativos que requerirán ajustes en los sistemas tecnológicos y de gestión de recursos humanos. Un período de transición permite que estas adecuaciones se realicen sin interrumpir la operación regular de las empresas, asegurando una adaptación fluida a las nuevas normativas.

Este plazo de doce meses también abre un espacio valioso para la consulta y la concertación entre el gobierno, los empleadores y los trabajadores. Este diálogo permitirá clarificar cualquier ambigüedad en la ley y preparar guías de implementación que faciliten su comprensión y aplicación uniforme en todo el país.

Desde una perspectiva jurídica, una entrada en vigor diferida ofrece seguridad a todas las partes involucradas. Reduce la posibilidad de litigios derivados de la falta de preparación o de interpretaciones erróneas que podrían surgir en un contexto de urgencia.

Además, durante el período de transición, el gobierno puede realizar evaluaciones preliminares sobre la viabilidad de ciertas disposiciones. Esto permitirá hacer los ajustes normativos necesarios o emitir reglamentaciones complementarias que aseguren el éxito de la reforma.

En resumen, establecer un período de doce meses antes de la entrada en vigor de la ley no solo es una medida prudente y técnicamente sólida, sino que también promueve una implementación ordenada y efectiva de la reforma laboral. Esto garantiza que se cumplan sus objetivos sin generar perturbaciones innecesarias en el mercado laboral, protegiendo así los intereses de todos los actores involucrados.

Bogotá D.C., septiembre de 2024

Doctor:

Jaime Raúl Salamanca Torres

Presidente.

Cámara de Representantes.

E. S. D.



En atención a la discusión y votación 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"**. Por intermedio suyo presento la siguiente:

PROPOSICIÓN

Modifíquese el parágrafo 1 del 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, en unidades de la economía popular, campesina, solidaria o comunitaria, con el objetivo de obtener medios para la subsistencia y la reproducción de la vida familiar o comunitaria.

Con el fin de promover su permanencia y la garantía de los derechos de quienes lo ejercen, este tipo de trabajo contará con especial protección de las autoridades. También será reconocido bajo este mismo criterio, el trabajo de las poblaciones pescadoras y anfibias que desarrollan tareas dirigidas a asegurar la subsistencia de sus comunidades.

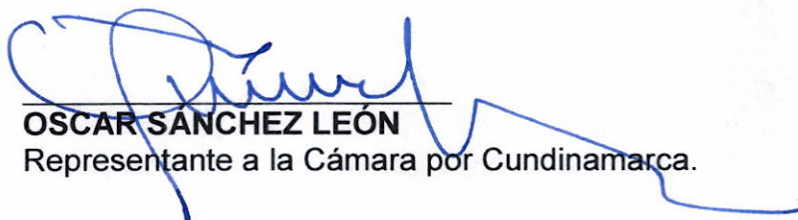
En todo caso se reconocerá la existencia de trabajo de cuidado remunerado cuando concurren los elementos que determinen la existencia de una relación laboral. Son consideradas actividades del trabajo familiar y comunitario, entre otras, las mingas, el trabajo en acueductos comunitarios, el mantenimiento 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 o comunitario sea esencialmente subordinado y se desarrolle por más de quince (15) horas a la semana, le serán aplicadas las reglas del contrato de trabajo o del contrato agropecuario, según corresponda. La retribución pactada no podrá ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente y deberá contar con todas las garantías salariales y prestacionales, En los casos en que la jornada laboral sea inferior a la anteriormente descrita, le aplicarán normas del contrato a tiempo parcial.

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.

Cordialmente:



OSCAR SANCHEZ LEÓN
Representante a la Cámara por Cundinamarca.

JUSTIFICACIÓN

1. Se agrega al párrafo 1 – comunitario.
2. Según la OIT en el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175), un trabajador a tiempo parcial es todo aquel asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable.

En relación con la duración de la jornada laboral, los trabajadores a tiempo parcial se pueden clasificar en tres grupos: trabajadores por horas, por días y aquellos que ejercen una actividad solo algunas semanas al mes.

Se da más claridad al texto.



JUAN CARLOS LOSADA
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

COMISIÓN PRIMERA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

PROYECTO 166 DE 2023 CÁMARA

Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia

PROPOSICIÓN ADITIVA

ADICIÓNENSE EL ARTÍCULO 15 A, AL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO así:

Artículo 15 A: EJERCICIO DE FUNCIONES JURISDICCIONALES POR PARTE DE LOS INSPECTORES DE TRABAJO: Los inspectores de trabajo ejercerán funciones jurisdiccionales conforme a las siguientes reglas:

1. En los procesos que versen sobre:
 - a) Acoso Laboral.

PARÁGRAFO 1o. Las funciones jurisdiccionales a que se refiere este artículo, generan competencia a prevención y, por ende, no excluyen la competencia otorgada por la ley a Jueces Laborales.

El principio de inmediación se cumple con la realización del acto por parte de los funcionarios que, de acuerdo con la estructura interna de la entidad, estén habilitados para ello, su delegado o comisionado.

PARÁGRAFO 2o. Los Inspectores de Trabajo administrarán justicia bajo el principio de gradualidad de la oferta. De acuerdo con lo anterior, estas autoridades informarán las condiciones y la fecha a partir de la cual ejercerán dichas funciones jurisdiccionales.

PARÁGRAFO 3o. Los Inspectores de Trabajo tramitarán los procesos a través de las mismas vías procesales previstas en la ley para los Jueces Laborales, en especial el procedimiento y las reglas establecidas en la Ley 1010 de 2006.

Las providencias que profieran los Inspectores de Trabajo en ejercicio de funciones jurisdiccionales no son impugnables ante la jurisdicción contencioso administrativa.

Las apelaciones de providencias proferidas por los Inspectores de Familia en primera instancia en ejercicio de funciones jurisdiccionales se resolverán por el Juez Laboral.

PARÁGRAFO 4o. Las partes podrán concurrir directamente ante el Inspector de Trabajo sin necesidad de abogado.

PARÁGRAFO 5o. Las competencias que enuncia este artículo no excluyen las otorgadas por otras leyes especiales por la naturaleza del asunto.

Justificación:

¿De qué manera los Inspectores de Trabajo pueden tener la facultad de condenar las actividades constitutivas de acoso laboral?

Para responder este interrogante en primer lugar nos basaremos en la Ley 1010 de 2006, cuyo objeto tiene por finalidad principal no solo definir las conductas que constituyan acoso laboral, sino la de indicar los remedios jurídicos cuando se presenten las mismas.

No obstante, el artículo 12 de la citada Ley, refiere que solo tendrán competencia para juzgar o fallar conductas constitutivas de acoso laboral el Ministerio Público a través de su facultad disciplinaria, las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura y los Jueces Laborales.

Es decir, la misma Ley definió el alcance de quiénes deben conocer y juzgar los comportamientos constitutivos de acoso laboral, otorgándole a los Inspectores de Trabajo una función de contenido moralizador, al establecer en su artículo 9, que aquellos conminarán preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos internos, confidenciales, conciliatorios y efectivos además de programar actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa cuya adopción de estas medidas supone necesariamente garantizar el debido proceso a la parte denunciada.

De igual manera, la Resolución 2143 de 2014, expedida por el Ministerio del Trabajo, establece entre otras de las funciones del Inspector de trabajo en el los numerales 36 y 41 del artículo 7:

“(...) 36. Realizar la asistencia preventiva mediante el diálogo, la concertación y la celebración de acuerdos entre las partes para la solución de conflictos individuales y colectivos en el trabajo, mejorar la convivencia y el clima laboral

(...) Conocer sobre las denuncias presentadas por las víctimas de acoso laboral y cumplir con las funciones previstas en la Ley 1010 de 2006 (...)”

Así pues, el Inspector NO está facultado Legalmente para imponer sanciones relacionadas con la calificación o tipificación de una conducta como acoso laboral, pues normativamente aquel lo que debe desplegar son una serie de acciones tendientes a mejorar en términos de convivencia, la atención, detección y superación del presunto acoso laboral.



En este sentido, resulta claro la existencia de la obligación de adoptar en el Reglamento Interno de Trabajo los mecanismos que resulten eficaces a la hora de tratar hechos que puedan ser constitutivos de acoso laboral.

Por su parte, la Ley 1610 de 2013 y para reiterar lo anterior, no establece la posibilidad de JUZGAMIENTO por parte de los Inspectores de Trabajo de hechos catalogados como ACOSO LABORAL, pero sí faculta a los mismos para adoptar medidas de convivencia laboral y la posibilidad de desplegar actividades para mejorar la misma, cumpliendo así con las funciones preventivas, conciliadora y de acompañamiento.

Finalmente, consideramos que la única solución para efectos de atribuirle competencia a los Inspectores de Trabajo para juzgar las conductas constitutivas de Acoso Laboral, sería otorgarle funciones jurisdiccionales a estos, con la finalidad de descongestionar los Despachos Judiciales, mediante acciones preventivas, declarativas y de condena, mediante el procedimiento dispuesto en la jurisdicción ordinaria laboral para ello.

Cordialmente,

JUAN CARLOS LOZADA VARGAS

Representante a la Cámara
Partido Liberal

9

**COMISIÓN PRIMERA
CÁMARA DE REPRESENTANTES**

PROYECTO 166 DE 2023 CÁMARA

Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia

PROPOSICIÓN ADITIVA

Adiciónese el siguiente artículo:

ENTORNOS LABORALES FLEXIBLES. El Empleador o empleadora podrá adoptar dentro de las políticas de bienestar, entornos laborales flexibles, permitiendo a los animales de compañía, de compañía emocional y de servicio, circunscribiéndose los mismos a perros y gatos, con la finalidad de mejorar la accesibilidad de las personas que se encuentren en una condición de discapacidad y para mejorar la salud mental, medida que permitirá brindar compañía, guía, protección y apoyo.

10

El Gobierno Nacional reglamentará lo concerniente a las medidas de seguridad, sanidad, asco, tenencia responsable, horarios, vacunas y en general todas las medidas de protección de los humanos hacia los seres sintientes y de los seres sintientes hacia los humanos. Asimismo, el Gobierno Nacional podrá estudiar la posibilidad de brindar beneficios tributarios para los empleadores y empleadoras que promuevan dichas medidas.

Cordialmente,


JUAN CARLOS LOZADA VARGAS
Representante a la Cámara
Partido Liberal



3247



**COMISIÓN PRIMERA
CÁMARA DE REPRESENTANTES**

PROYECTO 166 DE 2023 CÁMARA

Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el artículo 7, el cual quedará así:

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

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

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
2. La indicación de hechos o conductas que motivan el proceso, la cual podrá ser por escrito o verbal.
3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos o conductas del proceso.
4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos o conductas que motivaron el proceso sea verbal, se dejará constancia en la respectiva acta.
5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado.
6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato.
7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.





Parágrafo 1°. Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo.

Parágrafo 2°. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato, y estos tendrán el derecho a asesorarle de manera activa en todo el procedimiento. En todos los casos, el trabajador o trabajadora tendrá el derecho a ser asesorado por una persona que represente sus intereses.

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

Parágrafo 4°. El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley.

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

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

Parágrafo 7°. Respecto de la revisión e impugnación de la decisión y en un término no superior a seis (6) meses, contados a partir de la sanción de la presente Ley, el Ministerio del Trabajo reglamentará la forma en la cual se debe cumplir éste requisito.

Justificación:

La modificación del presente artículo, adicionando el parágrafo 5 resulta fundamental, teniendo en cuenta que no es claro cómo es el procedimiento o quién es la autoridad que revisa o debe resolver la impugnación de la decisión, en este sentido sería bueno aclarar de qué manera se llevará a cabo esta actividad y para ello deberá ser el Ministerio del Trabajo quien reglamente, en un término de seis (6) meses, la forma en que se revisarán las decisiones.

Cordialmente,

JUAN CARLOS LOZADA VARGAS
Representante a la Cámara
Partido Liberal



COMISIÓN PRIMERA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

PROYECTO 166 DE 2023 CÁMARA

Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el artículo 47, el cual quedará así:

Artículo 47. Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado. Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador.

El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y este estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, aceptándola e indicando el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación y comprobantes correspondientes que impiden la aceptación de la misma

El Ministerio del Trabajo reglamentará lo relacionado con la propuesta, aceptación, negación o falta de respuesta por parte del empleador, así como la capacitación respecto de la garantía contenida en este artículo en un término no superior a seis (6) meses, contados a partir de la sanción de la presente Ley.





Justificación:

Teniendo en cuenta que no se establece una consecuencia en el evento en que el empleador no brinde respuesta respecto de la propuesta de la jornada flexible, es necesario dar claridad de la consecuencia jurídica de no brindar respuesta, mecanismos de protección y demás situaciones que puedan afectar el cumplimiento de esta garantía.

Cordialmente,

JUAN CARLOS LOZADA VARGAS
Representante a la Cámara
Partido Liberal

**COMISIÓN PRIMERA
CÁMARA DE REPRESENTANTES**

PROYECTO 166 DE 2023 CÁMARA

Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el artículo 67, 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 CELEBRACIÓN 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, que tengan como finalidad la evasión de las obligaciones laborales por medio de fórmulas artificiosas, fraudulentas y que sean constitutivos de prácticas de precarización del empleo.

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.

Parágrafo Primero: A partir de la vigencia de la presente Ley, las Entidades deberán iniciar el proceso de formalización laboral de que trata la Ley 1610 de 2013, para que los afiliados participes en los contratos sindicales sean vinculados laboralmente a las mismas, teniendo en cuenta la capacidad financiera, operativa y las demás establecidas en la normativa vigente.

Parágrafo segundo: El Ministerio del Trabajo deberá adelantar actividades de inspección, vigilancia y control y autorizará la suscripción, así como impondrá sanciones para aquellos que incumplan la normatividad laboral, en cuyo caso prohibirá cualquier prórroga y la continuación del mismo cuando el contrato sindical se encuentre en curso.



3:24

5



Justificación:

Consideramos que el problema no es la existencia del contrato sindical, como sí lo son aquellos contratos que son utilizados para evadir el cumplimiento de la Ley o se llevan a cabo formulas artificiosas, fraudulentas y que sean constitutivos de prácticas de precarización del empleo.

En este sentido lo que se busca es señalar requisitos al contrato sindical, estableciendo que el Ministerio del Trabajo adelante las actividades relacionadas con la inspección, vigilancia y control, teniendo en cuenta que además cada vez que se suscribe este contrato el mismo es depositado en dicha Entidad.

La prohibición no es la solución, como sí señalar con condiciones esenciales para no desnaturalizar o desviar la razón de ser de los contratos, sin dejar de lado la importancia de lograr la formalización laboral.

Cordialmente,

JUAN CARLOS LOZADA VARGAS
Representante a la Cámara
Partido Liberal

6



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



PROPOSICIÓN.

Modifíquese el artículo 10 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 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 años o menos para el cumplimiento de los requisitos de pensión, es decir, edad y semanas cotizadas 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.

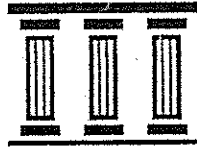
Parágrafo. Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en el literal a), se requerirá adicionalmente de una autorización ante el inspector del trabajo.


PIEDAD CORREAL RUBIANO.

Representante a la Cámara por el Quindío.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 - Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

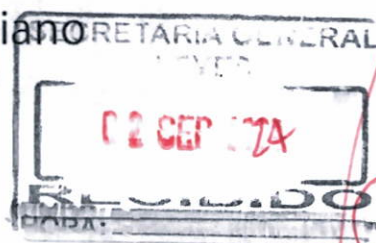
Se debe determinar estabilidad laboral de prepensionados por el cumplimiento total de los requisitos, es decir, semanas cotizadas y edad, puesto que sacar a un trabajador que le falta un año para su pensión o para cumplimiento de requisitos sería castigarlo y que nadie lo empleara hasta certificar los requisitos de su pensión.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



PROPOSICIÓN.

Modifíquese el artículo 11 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 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 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 debidamente certificada por junta medico laboral 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:

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

Para el caso de las microempresas que ocupan de 2 a 10 trabajadores la reubicación laboral por salud no será obligatoria, y el empleador deberá solicitar autorización de la oficina de Trabajo para dar por terminado el contrato laboral.

Para los casos de empresas con 1 solo trabajador, no procede la reubicación por salud y el empleador tendrá la facultad de dar por terminado el contrato.

Ver en el caso de la empresa
Tieth & Sanchez
PERMANENTE

Piedad
PIEDAD CORREAL RUBIANO.

Representante a la Cámara por el Quindío.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

Se debe exigir valoración y concepto por junta médico laboral, puesto que es dicha la junta la encargada e idónea para determinar la pérdida de capacidad laboral y las condiciones que debe tener el nuevo puesto de trabajo al igual que las funciones que puede desempeñar.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b

Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207

Email: piedad.correal@camara.gov.co



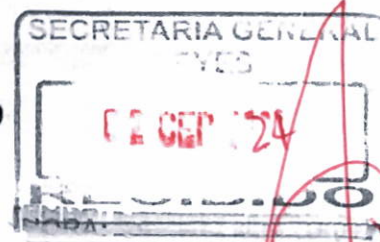
Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

AQUI VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



PROPOSICIÓN.

Modifíquese 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 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 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 veinte** horas (~~7:00 p. m.~~) (**8:00 pm**).
2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las **diecinueve veinte** horas (~~7:00 p. m.~~) (**8:00 pm**) y las seis horas del día siguiente (6:00m.).

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

Parágrafo 2: Para el caso de los trabajadores que laboran desde las 4:00 pm, el recargo nocturno se pagará a partir de las 9:00 pm, exceptuando los contratos de vigilancia privada.

PIEDAD CORREAL RUBIANO.

Representante a la Cámara por el Quindío.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 - Oficinas 225b y 227b

Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207

Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

se debe pagar el trabajo nocturno desde las 20 horas o desde las 8 de la noche, puesto que es una forma de ayudar a los empresarios del sector hotelero, turismo, asobares y todas aquellas empresas que tengan que ver con el turismo y eventos, ya que la mayoría de su trabajo es en horas nocturnas, y debería existir al menos un trabajo previo de 4 horas antes de empezar a pagar el recargo y que el mismo solo se contabilice desde las 20 horas.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 - Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



PROPOSICIÓN.

Modifíquese el artículo 14 eliminando el parágrafo 3 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 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, **siempre y cuando haya laborado por lo menos 4 horas diurnas en el respectivo turno.**

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

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el Artículo 160 de 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.

AQUI VIVE LA DEMOCRACIA

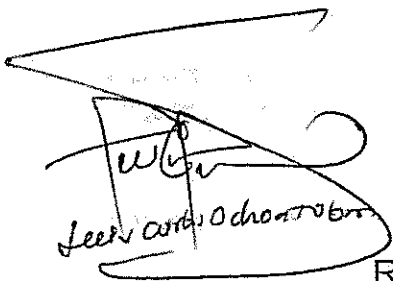
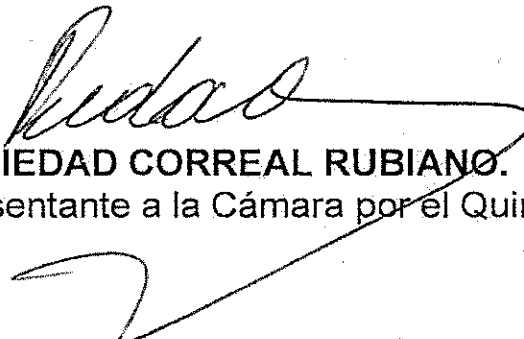
Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 - Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

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, esta jornada no será aplicable para las microempresas con 10 o menos trabajadores.

~~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".~~


Turieth Sánchez


PIEDAD CORREAL RUBIANO.
Representante a la Cámara por el Quindío.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 - Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

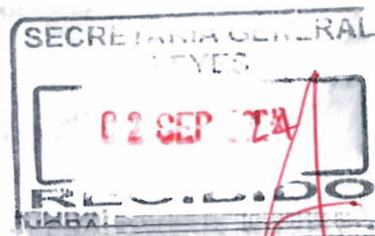
Es necesario eliminar el párrafo 3 del presente artículo, puesto que los trabajadores ya cuentan con pausas activas por parte de salud y seguridad en el trabajo y un día de la familia semestral, razón por la cual, se convierte en una carga excesiva el designar dos horas semanales para la recreación como lo pretende dicho párrafo.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 - Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



PROPOSICIÓN.

Modifíquese 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 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 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 (100%)~~ **85% ochenta y cinco por ciento** 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.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

Parágrafo 3. Se exceptúa de la remuneración de descanso, el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 161 literal d) del Código Sustantivo del Trabajo.

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

~~A partir de julio de 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 100%.~~

[Handwritten signature]
[Handwritten text: Fedr corby o dio en obra]

PIEDAD CORREAL RUBIANO.

Representante a la Cámara por el Quindío.

[Handwritten signature]
[Handwritten text: Tuvien Sánchez]
[Handwritten text: 12/11/2020]

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 - Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

Es necesario dejar claro que aquellos trabajadores que cuentan con jornadas pactadas de 36 horas con su empleador, no le es aplicable dicho recargo, con el fin, de que no existan interpretaciones jurídicas en los diferentes procesos laborales; además, se elimina el párrafo transitorio con el fin de que se pague el 85% del recargo de día de descanso, desde la entrada en vigencia de la presente ley.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



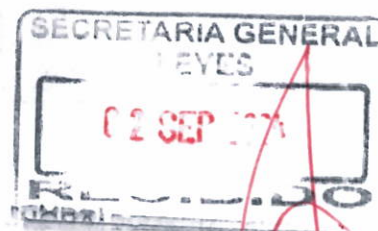
Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4205 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



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 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 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) 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, **previa incapacidad medica.**

f) para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos ~~e 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 limitándose** a la asistencia a **eventos reuniones académicos, académicas cívicos, deportivos culturales** en las instituciones educativas en

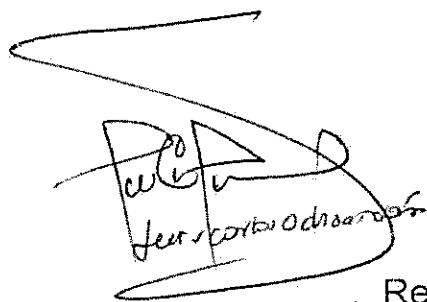
AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

donde se encuentran matriculados. En estos este 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, en tales eventos deberá acreditar la respectiva citación o atención de autoridad competente.


Tatyana Sánchez

Tatyana Sánchez

DE INMEDIATO

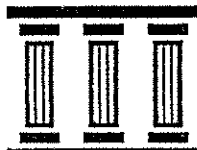


PIEDAD CORREAL RUBIANO.

Representante a la Cámara por el Quindío.

AQUI VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 - Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

Se debe realizar la presente proposición limitando dichos permisos, puesto que el parentesco de personas menores del grupo familiar sería muy difícil su control y podría afectar la asistencia a laborar de los trabajadores, y le cargaríamos una pérdida desmedida de tiempo de trabajo a los empleadores, además se requiere las citaciones o atenciones médicas de las personas que se ausentan.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



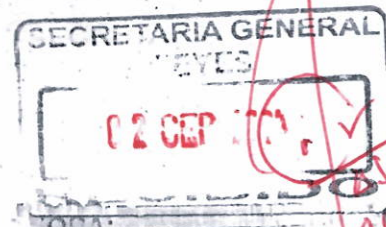
Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



PROPOSICIÓN.

Modifíquese el artículo 31 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 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 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 y continuos o discontinuas~~.

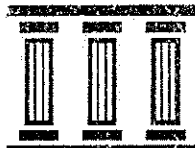
Se considera empleador agropecuario a la persona natural o jurídica que contrata personas naturales para el desarrollo de actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas u otras semejantes, de manera subordinada y a cambio de una remuneración.

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, siempre y cuando se trate de actividades permanentes y continuas. Este contrato no aplica para las empresas agroindustriales a quienes les aplican las normas generales de este Código, salvo que la actividad agroindustrial se realice por el mismo productor en el predio rural.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

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 como contrato a término fijo, que podrá ser renovado hasta cuatro años siempre y cuando conste por escrito, conforme al artículo 6 de la presente ley, en los términos de este Código, exceptuando los contratos de trabajo por duración de obra o labor determinada.

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.

[Handwritten signature]
Jueces de la Cámara
Luzeth Sanchez
Jueces

[Handwritten signature]
PIEDAD CORREAL RUBIANO.
Representante a la Cámara por el Quindío.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA.

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 - Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

Se debe exceptuar los contratos de obra o labor, siempre y cuando estén pactados por escrito y la labor se encuentre determinada para su ejecución.

En cuanto a las actividades agroindustriales que se regirán por el Código Sustantivo del Trabajo, debemos exceptuar las que se realizan por el productor dentro del predio rural, por cuanto hay actividades de transformación del producto que hacen parte de la cadena agrícola, y que son requeridas para su enajenación.

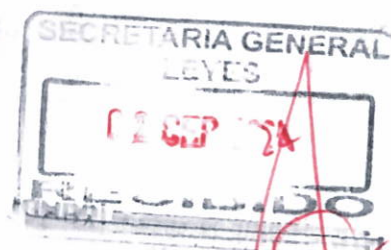
Sumado a lo anterior se debe eliminar los convenios con los vendedores de los productos, ya que se puede prestar para malas interpretaciones jurídicas y terminar en condenas para los empleadores.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



PROPOSICIÓN.

Modifíquese 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 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 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.

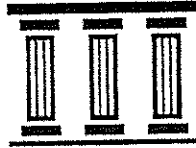
También será reconocido bajo este mismo criterio, el trabajo de las poblaciones pescadoras y anfibia que desarrollan tareas dirigidas a asegurar la subsistencia de sus comunidades.

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)~~ **(21) veintiuna horas** a la semana, le serán aplicadas las reglas del contrato de trabajo o del contrato

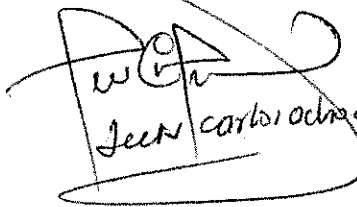
AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



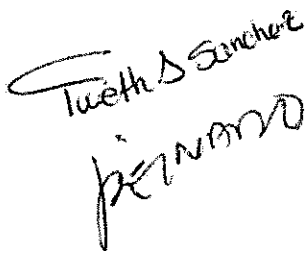
Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

agropecuario, según corresponda, excepto que la actividad que desarrolle el familiar haga parte de los ingresos del trabajador principal. 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, siempre y cuando se reúnan los requisitos del parágrafo 1 del presente artículo. El gobierno nacional reglamentará las condiciones de acceso y permanencia de esta población".

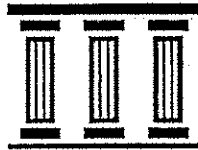

Juan Carlos Rodríguez


PIEDAD CORREAL RUBIANO.
Representante a la Cámara por el Quindío.


Tueth S. Sanchez
firmado

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 - Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

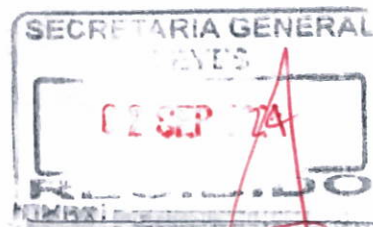
Se debe aumentar como mínimo a 21 horas semanales por tratarse de un porcentaje al menos a la mitad de la semana laboral. Adicionalmente se establece la excepción que el trabajo familiar que se realice no haga parte de los ingresos del trabajador principal, por cuanto sería una doble ganancia para el mismo.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



PROPOSICIÓN.

Modifíquese el artículo 36 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 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 36: Protección al Trabajo femenino rural y campesino. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:

"Artículo 103C. Protección al trabajo femenino rural y campesino. El trabajo de la mujer rural y campesina será especialmente protegido, y se deberá reconocer la dimensión productiva, social y comunitaria de su trabajo.

Deberán ser remuneradas por el trabajo que realizan en la preparación de alimentos, el cuidado de personas, animales y de cultivos, y las demás que desarrollen de manera subordinada, en relación con sus empleadores, exceptuando las actividades que las mujeres desarrollan para aumentar sus propios ingresos o los de su familia.

El Ministerio del Trabajo reglamentará la forma en que la mujer rural y campesina accederá al sistema de seguridad social integral cuando no lo hagan de manera contributiva. Para ello deberá reconocer los riesgos ocupacionales a los que se encuentran expuestas, teniendo en cuenta sus particularidades biológicas y sociales, y las múltiples jornadas de trabajo, incluyendo aquellas relacionadas con el cuidado de familias, personas enfermas, personas con discapacidad y otras.

El gobierno nacional y los empleadores velarán por eliminar cualquier forma de discriminación o explotación".

[Handwritten signature]
Jesús Cortés Ochoa

[Handwritten signature]
Luis Sánchez

[Handwritten signature]
Jaime

[Handwritten signature]
PIEDAD CORREAL RUBIANO.

Representante a la Cámara por el Quindío.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

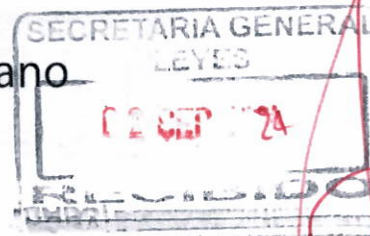
Se deben excluir las actividades que la mujer campesina desarrolla para contar con ganancias adicionales para ella o su grupo familiar, como elaboración de alimentos para trabajadores con el fin de obtener ganancias adicionales al sueldo o cría y cuidado de animales de su propiedad.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



PROPOSICIÓN.

Modifíquese el parágrafo 3 del artículo 38 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 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 38. Medidas de formalización y aportes a la Seguridad Social en Micronegocios. Los micronegocios podrán realizar pagos a la seguridad social a tiempo parcial, que en todo caso deberán computarse en semanas finalizando cada mes. El gobierno nacional priorizará y protegerá a los sectores de hotelería, restaurantes, bares, y agricultura.

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

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

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

Parágrafo 3. El gobierno nacional reglamentará en un plazo máximo de (12) meses contados a partir de la vigencia de la presente ley, el programa de incentivos para el acceso a créditos de los micronegocios que demuestren el pago a seguridad social de sus trabajadores y trabajadoras en periodo superior a seis (6) meses. El Ministerio del Trabajo deberá revisar cada dos (2) años, la priorización de sectores previo

¡AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA!

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co

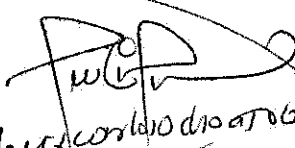
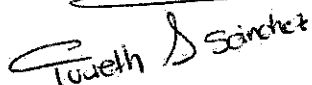
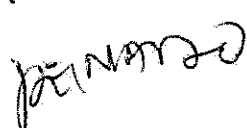


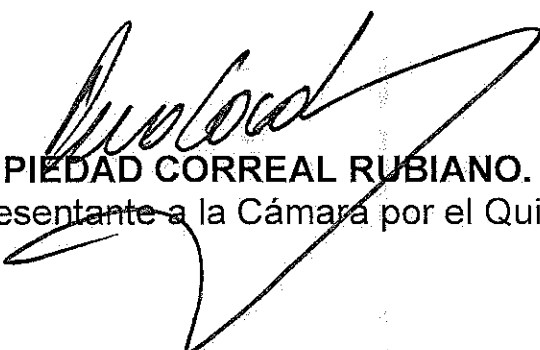
Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

estudio y caracterización de los más vulnerables conforme a las estadísticas del DANE.

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

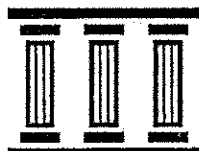
Parágrafo 5: Este tipo de cotización no modificará la calificación que cada uno de ellos tenga en el sistema de identificación de potenciales beneficiarios de programas sociales – SISBEN, ni resultará incompatible con los beneficios, incentivos o subsidios de los programas sociales o de apoyo del Gobierno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


Juan Carlos Rodríguez

Toueth Sánchez

Piedad Correal


PIEDAD CORREAL RUBIANO.
Representante a la Cámara por el Quindío.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

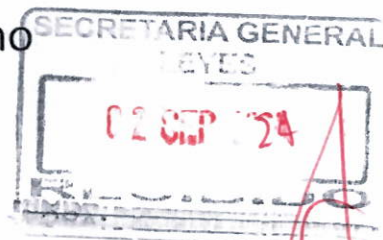
No es prudente dejar sin término perentorio la reglamentación de los incentivos por parte del gobierno Nacional

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



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 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:

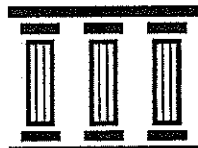
Artículo 39: Trabajadores Migrantes. El estatus migratorio no será impedimento para la exigencia de las garantías laborales y de seguridad social. Las personas trabajadoras extranjeras sin consideración de su situación migratoria en el país gozarán de las mismas garantías laborales concedidas a las nacionales, 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, en un plazo máximo de (12) meses contados a partir de la vigencia de la presente ley.

Julio
Juan Carlos Rodríguez
Luzeth Sánchez
MONTE

Piedad
PIEDAD CORREAL RUBIANO.
Representante a la Cámara por el Quindío.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

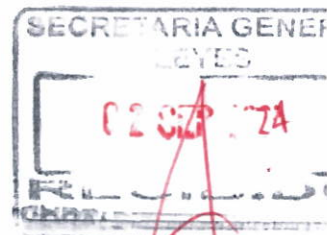
No es prudente dejar sin término perentorio la reglamentación de la regularización de los migrantes y su parte laboral, por parte del gobierno Nacional.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



PROPOSICIÓN.

Modifíquese el artículo 40 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 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

Artículo 40: Puestos de trabajo en atención a emergencias y forestación Las entidades que formulen e implementen políticas y programas de atención a emergencias y forestación, deberán contar con un mínimo del 50% de los puestos de trabajo que se requieran cubiertos por personal de la región, campesinos, 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.

Señor Carlos Sánchez
Tueth Sánchez
Pedro

Piedad Correal Rubiano
PIEDAD CORREAL RUBIANO.

Representante a la Cámara por el Quindío.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

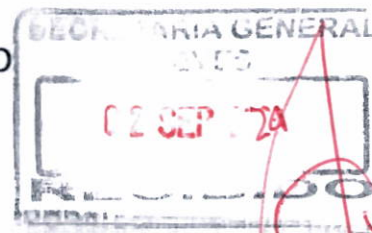
No existe justificación para dejar excluidos a los campesinos de la región.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

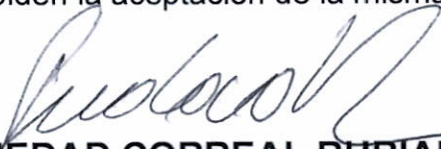


PROPOSICIÓN.

Modifíquese el artículo 47 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 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 47: Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado. Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador. **Este acuerdo se podrá realizar siempre y cuando la actividad a desarrollar lo permita.**

El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y éste estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, aceptándola e indicando el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación y comprobantes correspondientes que impiden la aceptación de la misma.


PIEDAD CORREAL RUBIANO.

Representante a la Cámara por el Quindío.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

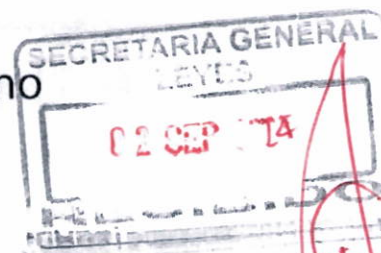
Existen actividades laborales que no permiten el trabajo remoto y requieren exclusivamente la presencia del trabajador, como atención al público, actividades agrícolas, entre otros.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



PROPOSICIÓN.

Modifíquese el artículo 48 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 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 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, previo acuerdo con el empleador y certificación de la calidad de cuidador o cuidadora, a la flexibilidad horaria mediante las diferentes modalidades de trabajo a distancia, entre las cuales se encuentra el trabajo a domicilio y el teletrabajo, sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, con el fin de realizar sus actividades de cuidado o asistencia personal no remunerado." **Este acuerdo se podrá realizar siempre y cuando la actividad a desarrollar lo permita.**


PIEDAD CORREAL RUBIANO.

Representante a la Cámara por el Quindío.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

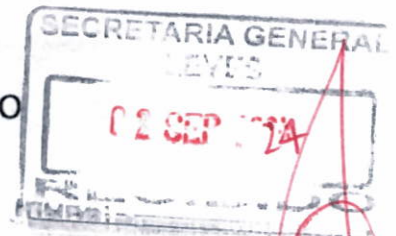
Existen actividades laborales que no permiten el trabajo remoto y requieren exclusivamente la presencia del trabajador, como atención al público, actividades agrícolas, entre otros.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



PROPOSICIÓN.

Modifíquese el artículo 60 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 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 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. **Siempre y cuando la empresa cuente con la disponibilidad de reubicación laboral.**
- 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.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

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.

PIEDAD CORREAL RUBIANO.
Representante a la Cámara por el Quindío.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

Existen actividades laborales que no permiten el trabajo remoto y requieren exclusivamente la presencia del trabajador, como atención al público, actividades agrícolas, entre otros.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



PROPOSICIÓN.

Modifíquese el artículo 63 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 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 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 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 conductas antisindicales deberán indicar lo que pretenden, los hechos que sirven de fundamento a sus pretensiones, la identificación del empleador y/o personas acusadas de tales conductas y la dirección electrónica o canal digital de su notificación o en su defecto el lugar de su domicilio, y las pruebas que pretenden hacer valer. La demanda presentada deberá cumplir con los requisitos mínimos establecidos en el artículo 25 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

Recibida la demanda, el juez, a más tardar ~~el día siguiente~~, **dentro de los ocho (8) días siguientes** ordenará correr traslado de ella a las personas acusadas de conductas antisindicales, mediante providencia que se notificará personalmente.

El o los demandados, a partir de la notificación, disponen de un término de ~~cinco-5~~ **diez (10)** 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)~~ **veinte (20)** días hábiles siguientes a la fecha en que se

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

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)~~ treinta (30) días entre el vencimiento del término del traslado para contestar la demanda y la sentencia que ponga fin a dicha instancia.

La decisión del juez será apelable, en el efecto suspensivo, ante el respectivo Tribunal Superior del Distrito Judicial, el cual deberá decidir de plano dentro de los ~~cinco (5)~~ cuarenta y cinco (45) 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~~ podrán imponer una multa entre 1 y 100 smlmv a las personas naturales que realicen, promuevan o instiguen tales conductas, previo agotamiento de la investigación y las pruebas que demuestren su responsabilidad, sin perjuicio de las sanciones que podrá imponer el Ministerio del Trabajo al empleador que incurra en conductas antisindicales y de las penales o disciplinarias a que haya lugar.

PIEDAD CORREAL RUBIANO.
Representante a la Cámara por el Quindío.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 - Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

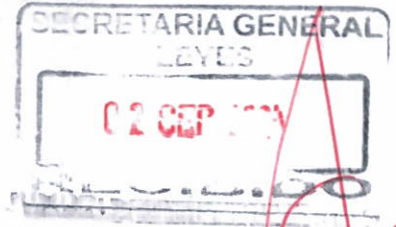
No se pueden poner términos más cortos a los de las acciones de tutela, puesto que dichas acciones son en defensa de los derechos fundamentales, por ellos se cambian los términos, sumado a ello, no se puede someter al empleador a múltiples sanciones como se pretende en el parágrafo del presente artículo.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



PROPOSICIÓN.

Modifíquese el artículo 70 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 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 70: Prescripción.

Modifíquese el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 488. REGLA GENERAL. Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en tres (3) años, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social o en el presente estatuto. En el evento en que se reclamen derechos emanados de una relación de trabajo, dicho término se contará desde que la respectiva obligación se hace exigible.

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

PIEDAD CORREAL RUBIANO.

Representante a la Cámara por el Quindío.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

Todos los derechos deben tener un término de prescripción, no se puede sostener un derecho por todos los años, razón por la cual debemos ceñirnos a la prescripción de tres años aplicables para todos los casos existentes en derecho laboral.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 - Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



PROPOSICIÓN.

Modifíquese el artículo 74 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 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 74. Adiciónese un numeral al artículo 186 del código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 186. DURACIÓN.

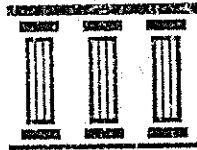
1. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a ~~dieciocho (18)~~ quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.
2. Los profesionales y ayudantes que trabajan en establecimientos privados dedicados a la lucha contra la tuberculosis, y los ocupados en la aplicación de rayos X, tienen derecho a gozar de quince (15) días de vacaciones remuneradas por cada seis (6) meses de servicios prestados.
3. El personal operativo de los servicios de vigilancia y seguridad privada, definidos en el artículo 2 de la Ley 1920 de 2018 o en la que lo modifique, derogue o sustituya, tendrá derecho a dieciocho (18) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por año laborado.


PIEDAD CORREAL RUBIANO.

Representante a la Cámara por el Quindío.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

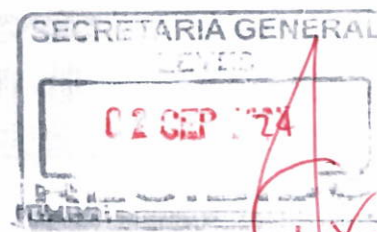
El tiempo de vacaciones está más que justo según las labores realizadas por los trabajadores, ya que existe diferenciación para las labores más desgastantes, razón por la cual sería aumentar una carga al empleador sin existir argumentos para ello.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



PROPOSICIÓN.

Elimínese el artículo 75 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 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 75. Vinculación de trabajadores dependientes 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.~~


PIEDAD CORREAL RUBIANO.

Representante a la Cámara por el Quindío.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

Se debe eliminar el presente artículo, ya que el mismo se presta para la informalidad y la evasión de las cotizaciones al sistema de salud y seguridad social, razón por la cual, en el momento de adquirir un empleo de manera inmediata debe realizar cambio de régimen y estar como cotizante en el sistema, esto se convertiría en un foco de evasión de cotizaciones tanto por parte del empleador como del empleado.

AQUI VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 58 -- Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4205 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



PROPOSICIÓN.

Adiciónese un artículo Nuevo al proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

Artículo Nuevo: Preavisos: Para la terminación unilateral de contratos laborales de trabajo sin importar que los mismos sean de carácter indefinido o termino fijo, deberá existir un preaviso no inferior a (30) treinta días calendario, por parte del empleador o del empleado según el caso, para que de esta manera el empleador pueda encontrar un reemplazo para el puesto vacante, y el trabajador pueda buscar nuevas oportunidades laborales. El incumplimiento de dicho termino por cualquiera de las partes, acarrea multa de 30 días de salario que deberá pagarse como sanción a la parte incumplida.


PIEDAD CORREAL RUBIANO.

Representante a la Cámara por el Quindío.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



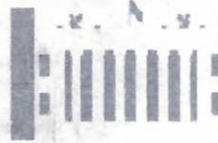
Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

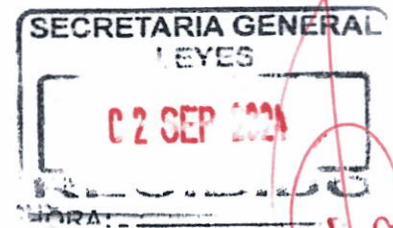
Se debe exigir el preaviso para el caso de los trabajadores, para que de esta manera el empleador pueda encontrar un reemplazo para el puesto vacante y no verse truncada la operación en varias empresas o la pérdida de información y falta de capacitación para los nuevos empleados.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Bogotá DC., septiembre 02 de 2024



PROPOSICIÓN

Adiciónese un artículo nuevo al 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 Nuevo. Adiciónese el artículo 352A, a la segunda parte del Código Sustantivo del Trabajo, así:

ARTÍCULO 352A: La Segunda Parte del Código Sustantivo del Trabajo aplicará a todos los trabajadores y trabajadoras en Colombia, cualquiera que sea su situación contractual.

Atentamente,

ALIRIO URIBE MUÑOZ

Representante a la Cámara

Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá



Bogotá DC., septiembre 02 de 2024



PROPOSICIÓN

Adiciónese un artículo nuevo al 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 Nuevo. Modifíquese el artículo 360 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 360. AFILIACIÓN A DISTINTOS SINDICATOS. Se garantiza la libertad de afiliación sindical, lo que no impide para que en ejercicio de la autonomía sindical, los sindicatos prohíban en sus estatutos la afiliación simultánea a otro u otros sindicatos del mismo nivel o unidad de negociación, salvo que el trabajador preste sus servicios a más de una empresa

Atentamente,

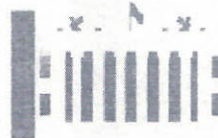
ALIRIO URIBE MUÑOZ

Representante a la Cámara

Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá

Alirio Uribe Muñoz

Representante a la Cámara por Bogotá



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA

SECRETARÍA GENERAL
CÁMARA DE REPRESENTANTES

02 SEP 2024

Bogotá DC., septiembre 02 de 2024

PROPOSICIÓN

Adiciónese un artículo nuevo al 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 Nuevo. Modifíquese el artículo 55 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

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

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

También podrán prever la creación de comités seccionales en cada una de las empresas ubicadas en un mismo municipio en las que tengan un número no inferior a doce (12) afiliados.

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

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

Atentamente,

ALIRIO URIBE MUÑOZ

Representante a la Cámara

Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá

VIDA
#PorLaJusticiaLaPaz

alirio.uribe.representante@gmail.com
alirio.uribe@camara.gov.co



Bogotá DC., septiembre 02 de 2024

PROPOSICIÓN

Adiciónese un artículo nuevo al 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 Nuevo. Modifíquese el artículo 400 del Código Sustantivo del trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 400: RETENCIÓN DE CUOTAS SINDICALES.

1. Toda asociación sindical de trabajadores tiene derecho a solicitar que los empleadores respectivos deduzcan de los salarios **u honorarios** de los trabajadores afiliados y pongan a disposición del sindicato, el valor de las cuotas ordinarias o extraordinarias con que aquellos deben contribuir **a la organización sindical acorde con sus estatutos**.

La retención de las cuotas extraordinarias requiere copia autenticada del acta de la asamblea sindical en que fueron aprobadas. Para la retención de las cuotas ordinarias bastará que el secretario y el fiscal del sindicato comuniquen certificadamente al empleador o contratante su valor y la nómina de sus afiliados.

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

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

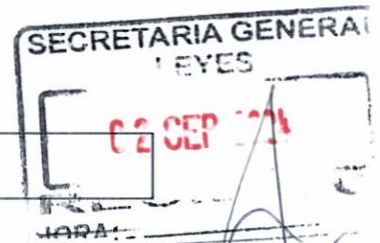
Atentamente,

ALIRIO URIBE MUÑOZ

Representante a la Cámara

Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá

Bogotá DC., septiembre 02 de 2024



PROPOSICIÓN

Adiciónese un artículo nuevo al 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 Nuevo. Modifíquese el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 406. TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL.

Están amparados por el fuero sindical:

1. Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;
2. Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;
3. En los sindicatos de industria, rama o sector de actividad el fuero sindical de los directivos se otorgará así:
 - a) Cuando el sindicato afilie entre veinticinco (25) y cien (100) trabajadores, hasta diez (10) miembros de la junta directiva. De ciento un (101) en adelante, un (1) representante más por cada cien (100) trabajadores, adicionales a los establecidos anteriormente.
 - b) Cuando la subdirectiva afilie entre veinticinco (25) y cien (100) trabajadores, hasta diez (10) miembros de cada una de las juntas subdirectivas ubicadas en las empresas de un mismo municipio. De ciento un (101) en adelante, un (1) representante más por cada cien (100) trabajadores, adicionales a los establecidos anteriormente. c) Hasta dos (2) miembros de cada uno de los comités seccionales.
4. En los sindicatos que no sean de industria, rama o sector de actividad, el fuero sindical de los directivos se otorgará así:
 - a) Cuando el sindicato afilie entre veinticinco (25) y cincuenta (50) trabajadores, hasta dos (2) miembros de la junta directiva y subdirectivas.



02 SEP 2024

- b) Cuando el sindicato afilie entre cincuenta y uno (51) y setenta y cinco (75) trabajadores, hasta cinco (5) miembros de la junta directiva y subdirectivas.
- c) Cuando el sindicato afilie entre setenta y seis (76) y cien (100) trabajadores, hasta diez (10) miembros de la junta directiva y subdirectivas.
- d) De ciento uno (101) en adelante, un (1) representante más en las juntas directivas y subdirectivas por cada cien (100) trabajadores, adicionales a los establecidos anteriormente.
- e) Hasta dos (2) miembros de cada uno de los comités seccionales

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

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

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

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

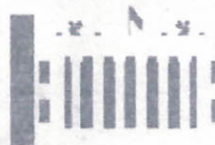
Parágrafo Transitorio. Los sindicatos que se vean afectados por la entrada en vigencia de esta disposición conservarán los fueros sindicales hasta por un término máximo de dos (2) años.

Atentamente,

ALIRIO URIBE MUÑOZ

Representante a la Cámara

Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá



Bogotá DC., septiembre 02 de 2024



PROPOSICIÓN

Adiciónese un artículo nuevo al 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 Nuevo. Modifíquese el artículo 417 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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

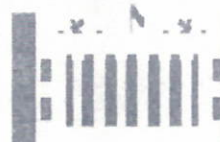
1. Las confederaciones pueden afiliar sindicatos, si sus estatutos lo permiten.
2. Las federaciones y confederaciones pueden afiliar directamente a trabajadores si sus estatutos así lo permiten.

Parágrafo 1. Las federaciones nacionales deberán estar conformadas mínimo por diez (10) organizaciones sindicales de orden nacional. Las federaciones de orden regional no pueden estar conformadas por menos de cinco (5) sindicatos de orden regional. Una confederación no puede estar conformada por menos de cincuenta (50) sindicatos de primer grado o por menos de diez (10) federaciones de orden nacional.

Parágrafo 2. Para los efectos del presente artículo no se tendrán en cuenta sindicatos o federaciones que hagan parte de otra organización de segundo o tercer grado.

Atentamente,

ALIRIO URIBE MUÑOZ
Representante a la Cámara
Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá



Bogotá DC., septiembre 02 de 2024

PROPOSICIÓN

Adiciónese un artículo nuevo al 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 Nuevo. Modifíquese el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 467. El Estado promoverá y garantizará el libre ejercicio de la negociación colectiva en todos los niveles. Para tales efectos, el Ministerio del Trabajo reglamentará el ejercicio efectivo de este derecho, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

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

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

Parágrafo. La reglamentación que se expida deberá garantizar la eficacia del derecho a la negociación colectiva en todos los niveles y deberá estar acorde con las normas internacionales del trabajo y los criterios de los organismos de control de la Organización Internacional del Trabajo.

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

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

Atentamente,

ALIRIO URIBE MUÑOZ

Representante a la Cámara

Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá



02 SEP 2024

Bogotá DC., septiembre 02 de 2024

PROPOSICIÓN

Adiciónese un artículo nuevo al 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 Nuevo. Unidad negocial.

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

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

2. Representatividad de las partes:

a) Parte sindical. El sindicato o los sindicatos si hubiere más de uno (1), pueden convenir la composición de la comisión negociadora, sin que en ningún caso exceda de diez (10) negociadores en el caso de negociaciones en el nivel de empresa y de quince (15) en niveles superiores. De no llegar a un acuerdo para la representación, la conformación de la comisión deberá ser definida por las organizaciones sindicales, de forma objetiva y proporcional al número de afiliados con derecho y pago a cuota sindical, sin que en ningún caso pueda exceder el límite indicado. Si una de las organizaciones sindicales opta por no hacer parte del pliego unificado y no presenta su propio pliego de manera concurrente para ser parte del único conflicto colectivo de trabajo, no podrá presentar posteriormente un pliego de peticiones hasta tanto no se convoque a un nuevo conflicto colectivo.

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

Alirio Uribe Muñoz

Representante a la Cámara por Bogotá



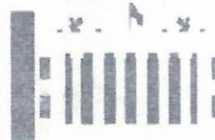
Parágrafo: Dentro de los dos años siguientes a la entrada en vigor de esta ley, los sindicatos y empleadores concertarán en un solo texto y plazo las diferentes convenciones colectivas existentes en la empresa. En el evento en que no haya acuerdo, se entenderá que la convención colectiva vigente en la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

Atentamente,

ALIRIO URIBE MUÑOZ

Representante a la Cámara

Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá



Bogotá DC., septiembre 02 de 2024



PROPOSICIÓN

Adiciónese un artículo nuevo al 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 Nuevo. Modifíquese el artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 481. PROHIBICIÓN DE PACTOS COLECTIVOS. Se prohíbe la celebración de acuerdos plurales o grupales, independientemente de su denominación, dirigidos a fijar las condiciones de trabajo y empleo, entre empleadores y sus asociaciones y trabajadores no sindicalizados, donde haya presencia de organizaciones sindicales en cualquier nivel.

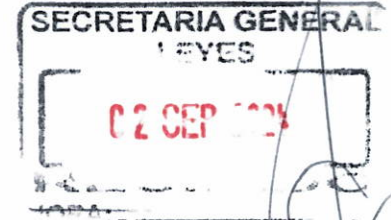
Los derechos y prerrogativas individuales que estuvieren contenidos en los pactos colectivos y cualquier tipo de acuerdo que tenga un efecto similar, conservarán su vigencia y una vez culminado su plazo no podrán ser prorrogados y sus beneficios se entienden incorporados a los contratos individuales de trabajo.

Atentamente,

ALIRIO URIBE MUÑOZ

Representante a la Cámara

Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá



Bogotá DC., septiembre 02 de 2024

PROPOSICIÓN

Adiciónese un artículo nuevo al 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 Nuevo. Modifíquese el artículo 429 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

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

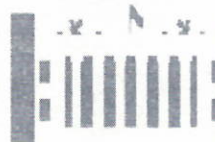
Parágrafo. Podrán celebrarse huelgas parciales.

Atentamente,

ALIRIO URIBE MUÑOZ

Representante a la Cámara

Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá



Bogotá DC., septiembre 02 de 2024



PROPOSICIÓN

Adiciónese un artículo nuevo al 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 Nuevo. Modifíquese el artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

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

Para tales efectos, se consideran esenciales aquellos servicios que, en desarrollo de sus funciones, determinen como tales los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo, por tratarse de servicios cuya interrupción, en sentido estricto, puede poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población.

La fijación de los servicios mínimos se hará de común acuerdo entre el o los empleadores o asociaciones de empleadores concernidos, por una parte, y las organizaciones de trabajadores o grupos de trabajadores, por otra. En las empresas que presten servicios públicos esenciales, en tiempos de normalidad laboral, deberán promoverse escenarios de diálogo social para acordar los servicios mínimos en casos de huelga. El Ministerio del Trabajo identificará estos servicios de oficio o a solicitud de parte y acompañará esos escenarios procurando un acuerdo sobre la prestación de servicios mínimos.

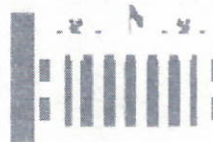
De no lograrse el acuerdo, la fijación de los servicios mínimos será decidida por un comité independiente. El Ministerio del Trabajo, dentro de los seis (6) meses siguientes a la promulgación de esta ley, reglamentará lo concerniente a la integración y funcionamiento de este comité. La reglamentación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

Atentamente,

ALIRIO URIBE MUÑOZ

Representante a la Cámara

Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá



Bogotá DC., septiembre 02 de 2024

PROPOSICIÓN

Adiciónese un artículo nuevo al 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 Nuevo. Modifíquese el artículo 431 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

ARTÍCULO 431. REQUISITOS DE LA HUELGA CONTRACTUAL. Cuando el ejercicio de la huelga tenga por objeto servir de medio de presión en el marco de una negociación colectiva, la misma no podrá iniciar sin que antes se haya agotado el procedimiento de arreglo directo y el preaviso regulado en los artículos siguientes.

Atentamente,

ALIRIO URIBE MUÑOZ

Representante a la Cámara

Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá



02 SEP 2024

Bogotá DC., septiembre 02 de 2024

PROPOSICIÓN

Adiciónese un artículo nuevo al 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 Nuevo. Modifíquese el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 444. DECISIÓN DE LOS TRABAJADORES. Concluida la etapa de arreglo directo sin que las partes hubieren logrado un acuerdo sobre el diferendo laboral, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de huelga o por someter sus diferencias a la decisión de un Tribunal de Arbitramento.

Para que los trabajadores puedan ejercer la huelga en el marco de una negociación de un convenio de empresa, es necesario que sea aprobada por la mayoría simple de los trabajadores afiliados al o los sindicatos involucrados en el conflicto, cuando estos agrupen a la tercera parte de los trabajadores de la empresa. En caso contrario, será necesario que sea aprobada por la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa.

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

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

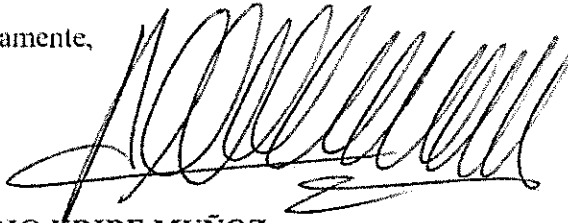
Parágrafo 1º. La votación prevista en este artículo deberá realizarse en los veinte (20) días hábiles siguientes a la terminación de la etapa de arreglo directo, mediante

votación secreta, personal e indelegable, y podrá hacerse de forma virtual o presencial.

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

Parágrafo 3°. Cuando se compruebe que el empleador impidió a los trabajadores asistir a las jornadas de votación, o intimidó o ejerció presión indebida sobre ellos para disuadirlos de votar o para votar de forma desfavorable, el o los sindicatos tendrán el derecho de convocar a una nueva votación.

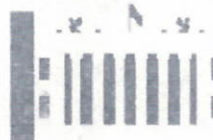
Atentamente,



ALIRIO URIBE MUÑOZ

Representante a la Cámara

Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá



02 SEP 2024

Bogotá DC., septiembre 02 de 2024

PROPOSICIÓN

Adiciónese un artículo nuevo al 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 Nuevo. Modifíquese el artículo 445 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

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

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

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

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

Atentamente,

ALIRIO URIBE MUÑOZ

Representante a la Cámara

Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá

Alirio Uribe Muñoz

Representante a la Cámara por Bogotá



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA

SECRETARIA GENERAL
LEYES

02 SEP 2024

Bogotá DC., septiembre 02 de 2024

PROPOSICIÓN

Adiciónese un artículo nuevo al 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 Nuevo. Modifíquese el artículo 446 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

ARTÍCULO 446. FORMA DE LA HUELGA. La huelga deberá desarrollarse de forma pacífica.

Atentamente,

ALIRIO URIBE MUÑOZ

Representante a la Cámara

Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá



02 SEP 2024

Bogotá DC., septiembre 02 de 2024

PROPOSICIÓN

Adiciónese un artículo nuevo al 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 Nuevo. Modifíquese el artículo 448 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

ARTÍCULO 448. FUNCIONES DE LAS AUTORIDADES.

1. Durante el desarrollo de la huelga, las autoridades policivas tendrán a su cargo la vigilancia y su desarrollo pacífico y ejercerán de modo permanente la acción que les corresponda, a fin de evitar que se promuevan desórdenes o cometan infracciones o delitos, y especialmente para la protección de la integridad y seguridad de los huelguistas, y de los bienes de la empresa.
2. Está prohibida la sustitución del trabajo de los huelguistas o el esquirolaje en cualquier de sus formas. En consecuencia, los empleadores deberán abstenerse de llevar a cabo conductas dirigidas o que tengan el efecto de sustituir el trabajo, funciones o tareas rehusadas con motivo de huelga.
3. Cuando el sindicato acredite ante las autoridades y empleadores que la huelga es respaldada por la mayoría los trabajadores de la o las empresas concernidas, aquellos no autorizarán el ingreso al trabajo de grupos minoritarios de trabajadores, aunque éstos manifiesten su deseo de hacerlo. En caso contrario, solo ejercerán el derecho de huelga los trabajadores que decidan secundarla, de modo que se garantice la libertad de trabajo de los no huelguistas.
4. Los trabajadores no podrán ser perjudicados en cualquier forma por el solo hecho de promover, organizar y/o participar en una huelga.
5. En ejercicio de su autonomía sindical, las organizaciones de trabajadores tienen la facultad de ejercer el derecho de huelga hasta que estimen pertinente o de solicitar la convocatoria de un tribunal de arbitramento en cualquier momento para que defina la controversia.

Atentamente,

ALIRIO URIBE MUÑOZ

Representante a la Cámara

Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá



Bogotá DC., septiembre 02 de 2024

PROPOSICIÓN

Adiciónese un artículo nuevo al 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 Nuevo. Modifíquese el artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

ARTÍCULO 450. CAUSALES DE ILEGALIDAD DE HUELGA. La huelga solo podrá ser declarada judicialmente ilegal en los siguientes casos:

- a) Cuando en los servicios esenciales no se cumpla la prestación de servicios mínimos.
- b) Cuando no sea pacífica.
- c) Cuando se requiera y no se cumpla el requisito del preaviso.

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

Atentamente,

ALIRIO URIBE MUÑOZ

Representante a la Cámara

Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá