

**PROPOSICIÓN PROYECTO DE LEY No. 166/2023C ACUMULADO CON LOS
PROYECTOS DE LEY No. 192/2023C Y 256/2023C**

***"POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE
ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN
COLOMBIA"***

Modifíquese el artículo 4 del proyecto de ley, el cual quedará así:

"Artículo 4. Principios. Modifíquese el artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

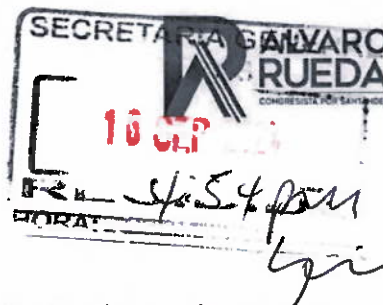
"ARTÍCULO 1. PRINCIPIOS. La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones de trabajo, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. Constituyen principios constitucionales del derecho laboral y por tanto serán aplicados a cualquier trabajador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

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, a las madres y padres cabeza de familia 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."



Álvaro Leonel Rueda Caballero
Representante a la Cámara
Departamento de Santander



JUSTIFICACIÓN

Es necesario incluir dentro de los principios la protección especial a madres y padres cabeza de familia, toda vez que, estos asumen una doble carga al ser responsables tanto del sustento económico como del cuidado y crianza de sus hijos, lo que los coloca en una situación de vulnerabilidad socioeconómica. Esta condición requiere una protección laboral especial que les garantice estabilidad en el empleo y condiciones adecuadas para cumplir con sus responsabilidades familiares, sin sacrificar su bienestar personal y familiar.

Si bien la protección especial se ha centrado históricamente en la mujer y la maternidad, la evolución de la sociedad ha demostrado que la corresponsabilidad parental es fundamental para lograr una verdadera equidad de género. Incluir tanto a las madres como a los padres cabeza de familia asegura una protección igualitaria que reconoce el papel de ambos progenitores en la crianza y cuidado de los hijos. Esto fomenta la corresponsabilidad y evita cargas desiguales de cuidado entre hombres y mujeres.

Adicionalmente, es menester recordar que Colombia es signataria de tratados internacionales como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y el Convenio 156 de la OIT sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares. Estos instrumentos exigen que el Estado adopte medidas especiales para proteger a las personas con responsabilidades familiares, sin importar el género. Incluir a los padres y madres cabeza de familia refuerza el compromiso de Colombia con estos tratados, garantizando el acceso a un trabajo digno y estable.

PROPOSICIÓN PROYECTO DE LEY No. 166/2023C ACUMULADO CON LOS
PROYECTOS DE LEY No. 192/2023C Y 256/2023C

**"POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE
ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN
COLOMBIA"**

Modifíquese el artículo 5 del proyecto de ley, el cual quedará así:

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

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

El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo. En ningún caso se podrá pactar sanción para el empleado que omita el preaviso aquí descrito.

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



Álvaro Leonel Rueda Caballero
Representante a la Cámara
Departamento de Santander

JUSTIFICACIÓN

Es necesario incluir una prohibición expresa que impida pactar sanciones contra el empleado por no presentar su renuncia con 30 días de anticipación en concordancia con lo que ya ha señalado la Corte Constitucional. Además responde a la necesidad de garantizar el equilibrio entre los derechos y deberes tanto de empleadores como de trabajadores. En el contexto del derecho laboral colombiano, prima el principio de protección al trabajador, que busca evitar condiciones contractuales que puedan poner en desventaja a la parte más vulnerable de la relación laboral.

PROPOSICIÓN PROYECTO DE LEY No. 166/2023C ACUMULADO CON LOS
PROYECTOS DE LEY No. 192/2023C Y 256/2023C

**"POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS
LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO
DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA"**

Modifíquese el artículo 6 del proyecto de ley, el cual quedará así:

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

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

1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO

Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años incluyendo cualquier prórroga que se pacte. 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, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso el contrato inicial junto con sus prórrogas 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 incluyendo cualquier prórroga. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, ~~pero en este caso~~ no obstante, a partir de la cuarta prórroga automática la cual deberá ser

será por un período de un (1) año, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año.

Una vez el contrato laboral a término fijo complete el término de los cuatro (4) años de que trata este artículo incluyendo las prórrogas a que haya lugar; en todo caso se entenderá que la vinculación del trabajador es a término indefinido.

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 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~~



Álvaro Leonel Rueda Caballero
Representante a la Cámara
Departamento de Santander

JUSTIFICACIÓN

La proposición planteada busca proporcionar mayor claridad y seguridad, alineando la normativa con principios de estabilidad laboral y evitando el abuso de los contratos a término fijo.

En primera medida se aclara que el término máximo de cuatro (4) años de que trata este artículo incluye tanto el contrato inicial como todas las prórrogas subsecuentes.

Con relación a la modificación propuesta en el inciso de prórroga automática en contratos inferiores a un (1) año, la modificación específica que, a partir de la cuarta prórroga automática, el contrato deberá renovarse por un período de un (1) año. Esta disposición busca equilibrar la flexibilidad del empleador con la necesidad de seguridad laboral para el trabajador. Al exigir un período mínimo de un (1) año para la cuarta prórroga y las subsecuentes, se evita que los contratos se renueven de manera repetitiva por plazos muy cortos que podrían contribuir a la inestabilidad laboral.

Con la inclusión de la cláusula que estipula que el contrato se considerará a término indefinido una vez que se complete el plazo de cuatro (4) años (incluidas las prórrogas), se alinea la normativa con la intención de prevenir la perpetuidad de los contratos a término fijo. Esto asegura que, una vez alcanzado el límite temporal, el trabajador obtenga una mayor estabilidad en su relación laboral, reduciendo la inseguridad que puede acompañar a los contratos a término fijo prolongados.

Finalmente se propone eliminar la expresión "cualquiera que éste sea" por considerar que sobra de la redacción propuesta del párrafo único de este artículo.

En conclusión, estas modificaciones reducen posibles ambigüedades en la redacción original, proporcionando definiciones más precisas sobre cómo se aplican las reglas del contrato a término fijo y sus prórrogas. Esto facilita la comprensión y aplicación de las normas tanto para empleadores como para empleados, lo que disminuirá los conflictos legales y mejorará la gestión de contratos a término fijo.

**PROPOSICIÓN PROYECTO DE LEY No. 166/2023C ACUMULADO CON LOS
PROYECTOS DE LEY No. 192/2023C Y 256/2023C**

**"POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE
ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN
COLOMBIA"**

Modifíquese el artículo 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:

"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, dudas resueltas en favor del disciplinado ~~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 prohibición de realizar investigación disciplinaria dos veces por el mismo hecho ~~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 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.

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".

Álvaro Leonel Rueda Caballero
Representante a la Cámara
Departamento de Santander

JUSTIFICACIÓN

Es necesario eliminar las expresiones en latín que se mencionan en los principios, en virtud de la aplicación del lenguaje claro dentro de las normas.

PROPOSICIÓN PROYECTO DE LEY No. 166/2023C ACUMULADO CON LOS
PROYECTOS DE LEY No. 192/2023C Y 256/2023C

**"POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE
ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN
COLOMBIA"**

Modifíquese el artículo 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:

"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 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.

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."~~



Álvaro Leonel Rueda Caballero
Representante a la Cámara
Departamento de Santander

JUSTIFICACIÓN

Es necesario eliminar el parágrafo 6, toda vez que la implementación de un programa de acompañamiento y fortalecimiento para micro y pequeñas empresas implica la destinación de recursos humanos, logísticos y financieros adicionales que no están previstos en el presupuesto actual. Esta nueva obligación generaría gastos considerables, tanto en términos de diseño como de ejecución del programa, lo que podría comprometer recursos destinados a otras áreas prioritarias. La falta de un análisis financiero previo sobre el costo real de este programa agrava el riesgo de desestabilizar las finanzas públicas.

Aunque el acompañamiento y fortalecimiento de las micro y pequeñas empresas es una iniciativa loable, la relación entre el costo fiscal de su implementación y el impacto esperado sobre el debido proceso es incierta. Es probable que los recursos necesarios para garantizar el éxito de este programa no se traduzcan en un beneficio proporcional, especialmente considerando que estas empresas ya enfrentan múltiples desafíos económicos.

Finalmente, en un contexto de limitaciones presupuestales, es fundamental priorizar los programas que tengan un impacto directo y sostenible en la economía y el mercado laboral. El desarrollo de un programa específico para acompañar a micro y pequeñas empresas podría desviar recursos de iniciativas ya en marcha, como los programas de formalización laboral, fomento del empleo juvenil, o programas de seguridad social. La eliminación del parágrafo permite redirigir los recursos a programas de mayor alcance e impacto a largo plazo.

GRAND
FEDERAL RESERVE
100
100

100

**PROPOSICIÓN PROYECTO DE LEY No. 166/2023C ACUMULADO CON LOS
PROYECTOS DE LEY No. 192/2023C Y 256/2023C**

***"POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS
LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO
DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA"***

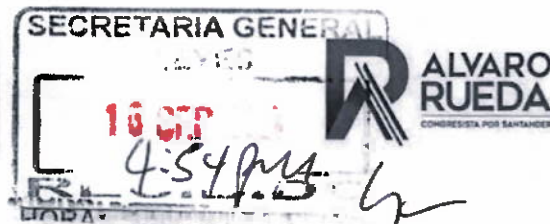
Modifíquese el artículo 7 del proyecto de ley, el cual quedará así:

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

"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, legalidad, 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. En todo caso si la indicación de los hechos o conductas que motivan el proceso se realiza de manera verbal, deberá quedar constancia de esto en acta.
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.

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.

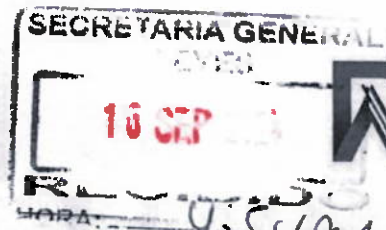
Parágrafo 5. Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

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".

Álvaro Leonel Rueda Caballero
Representante a la Cámara
Departamento de Santander



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA



ALVARO
RUEDA
CONGRESISTA POR SANTANDER

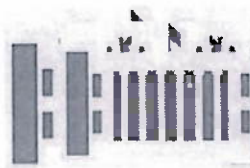
JUSTIFICACIÓN

Se realiza la presente proposición en primera oportunidad con el fin de incluir dentro de los principios mínimos de que trata este artículo al principio de legalidad, lo anterior por cuanto este principio indica que las conductas objeto de eventual reproche deben estar previamente determinadas en la Ley e informarse con claridad cuál es la norma que se le imputa.

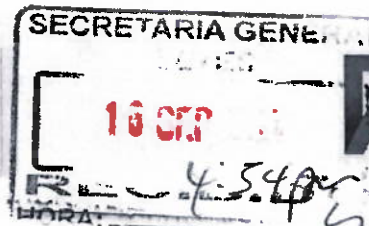
Por otra parte se pretende especificar que en todos los casos en los cuales la indicación de los hechos o conductas que motivan el proceso disciplinario laboral se realice de manera verbal al trabajador, deberá quedar constancia de esto en acta.

La exigencia de una constancia escrita asegura que toda alegación o conducta que dé origen a un proceso disciplinario quede documentada de manera formal, asegurando que el trabajador tenga acceso a la información precisa sobre las acusaciones o conductas que se le imputan. Esto es crucial para que el empleado pueda preparar una defensa adecuada y responder de manera efectiva a las alegaciones en su contra.

A su vez, la documentación escrita minimiza el riesgo de inconsistencias o cambios en las acusaciones a lo largo del proceso disciplinario.



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA



ALVARO
RUEDA
CONGRESISTA POR SANTANDER

ALT 10

**PROPOSICIÓN PROYECTO DE LEY No. 166/2023C ACUMULADO CON LOS
PROYECTOS DE LEY No. 192/2023C Y 256/2023C**

***“POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE
ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN
COLOMBIA”***

Modifíquese el artículo 10 del proyecto de ley, 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 pensionado, es decir, a quien le falten menos de ciento cincuenta y siete (157) semanas de cotización, o tres años (3) o menos de edad, para cumplir con los requisitos establecidos en las normas pensionales.

~~en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida, tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización, o en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, a las personas que les falten tres (3) años o menos para cumplir los requisitos para la garantía de pensión mínima.~~

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

Álvaro Leonel Rueda Caballero
Representante a la Cámara
Departamento de Santander

JUSTIFICACIÓN

Es necesario ajustar el literal b de forma tal que no desconozca la reforma pensional aprobada por el congreso de la república este año pero que la redacción funcione en caso tal que la reforma se caiga en la Corte Constitucional.

Adicionalmente se incluye el equivalente a 3 años de cotización en semanas con el fin de tener la información más clara y exacta.

PROPOSICIÓN PROYECTO DE LEY No. 166/2023C ACUMULADO CON LOS
PROYECTOS DE LEY No. 192/2023C Y 256/2023C

**"POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS
LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO
DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA"**

Modifíquese el artículo 12 del proyecto de ley, el cual quedará así:

"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, los siguientes:

- a) Capacidades y cualificaciones adquiridas por medio de la educación, la formación o la experiencia.
- b) Esfuerzo físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral.
- c) Responsabilidades laborales por las personas, el equipamiento y/o el dinero.
- d) Condiciones de trabajo y locativas, que abarcan tanto: i) aspectos físicos y/o químicos (ruido, polvo, temperatura, peligros para la salud, entre otros), 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".


Álvaro Leonel Rueda Caballero
Representante a la Cámara
Departamento de Santander

JUSTIFICACIÓN

Se realiza la siguiente proposición con el fin de complementar la redacción de este artículo.



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Wilmer ♥ Castellanos
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

PROPOSICIÓN

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

Modifíquese el artículo once (11) del texto propuesto para segundo debate del Proyecto de Ley Nro. 166/2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

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

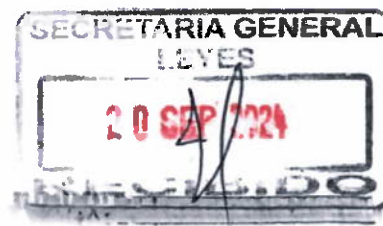
"Artículo 26D. Reubicación de personas amparadas con estabilidad ocupacional reforzada: Todo trabajador a quien le sobrevenga una situación de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud tendrá derecho a ser reubicado en un cargo acorde con su estado de salud, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar de conformidad con el artículo 26 de esta ley. 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, similares 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.

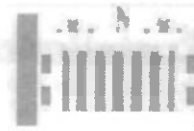
En aquellos casos en los que el trabajador no acepte su nuevo cargo, el empleador deberá solicitar autorización de la oficina de Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo.

Parágrafo. De cualquier manera en el caso en el que el empleador dentro de su empresa no cuente con cargos de iguales, similares o de mejores condiciones para proceder a la reubicación laboral, se procederá a la desvinculación del trabajador con autorización respectiva de la oficina de trabajo. La no existencia de los cargos es una circunstancia que el empleador debe probar a la oficina de trabajo.

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



11:00am



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

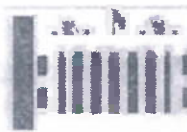
Wilmer ♥ Castellanos
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

Si bien tenemos en cuenta que la reubicación laboral tiene relación estrecha con la estabilidad laboral reforzada, en este caso tenemos que apelar al principio general del derecho según el cual nadie está obligado a lo imposible, razón por la cual en el texto propuesto, contemplamos la posibilidad de que en caso que le asista al empleador la imposibilidad de asegurarle al trabajador una reubicación laboral en un cargo de iguales o mejores condiciones en su empresa, previo acompañamiento y aprobación de la ARL y el Inspector de Trabajo, podrá dar por terminado el contrato de trabajo, situación que deberá estar enmarcada en el principio del debido proceso, como una garantía correlativa para las partes en la relación laboral.

En este sentido, no se puede obligar a un empleador a lo imposible, pues, en muchos casos efectivamente no existen mas cargos en la empresa en donde se pueda reubicar una persona, por distintas circunstancias, entre las que se pueden anticipar el tamaño de la empresa o la experticia que debe tener una persona en determinado oficio. A tal punto se prevé esta situación, que el mismo artículo 26 de la ley que están reformando (Ley 361 de 1997) prevé que la reubicación no procede cuando dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar.

Debemos resaltar que en el ámbito laboral, la utilidad y la proactividad en los trabajadores son cualidades muy valoradas como quiera que proporcionan y aseguran grandes beneficios tanto a los trabajadores como a las mismas organizaciones.



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Wilmer ♥ Castellanos
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

PROPOSICIÓN

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

Modifíquese el artículo doce (12) del texto propuesto para segundo debate del Proyecto de Ley Nro. 166/2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

Artículo 12: Factores de evaluación objetiva del trabajo. Modifíquese el artículo 4 de la Ley 1496 de 2011, el cual quedará así:

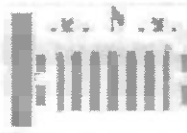
"ARTÍCULO 4. FACTORES DE EVALUACIÓN OBJETIVA DEL TRABAJO. Los empleadores podrán tener en cuenta, entre otros, factores de evaluación de cada empleo, que les permitan establecer de forma objetiva el salario y demás beneficios, así como la naturaleza y nivel de riesgo laboral de la actividad a realizar, conforme lo establecido por el sistema de seguridad y salud en el trabajo y el Decreto 1072 de 2015-, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione.

- a) Capacidades y cualificaciones adquiridas por medio de la educación, la formación o la experiencia.
- b) Esfuerzo físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral.
- c) Responsabilidades laborales por las personas, el equipamiento y/o el dinero.
- d) Condiciones de trabajo y locativas, que abarcan tanto: i) aspectos físicos y/o químicos (ruido, polvo, temperatura, peligros para la salud, entre otros), ii) como psicológicos (estrés, aislamiento, interrupciones frecuentes, 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". 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".

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



11:00am



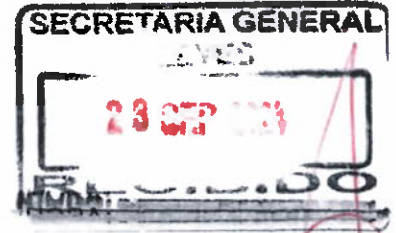
CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Wilmer ♥ Castellanos
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

En consideración a que el Derecho en sí mismo es dinámico, cambiante y no lineal, es preciso considerar que el Decreto 1072 de 2015 *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo"*, a futuro puede ser objeto de modificación, sustitución o adición, toda vez que a la medida que el tiempo avanza, las normas varían y se ajustan a las necesidades propias de la sociedad, como quiera que los sistemas jurídicos son la manifestación de las personas para regular alguna situación que así lo amerite, garantizando con ello el control necesario para propender por el bien común y el respeto de los derechos de los individuos.

Bogotá, septiembre de 2024



PROPOSICIÓN

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

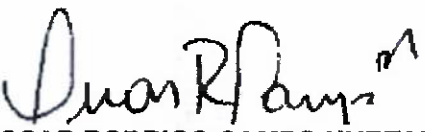
Artículo 13. Trabajo Diurno y Nocturno. Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.

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

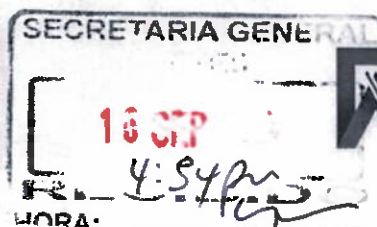
Parágrafo. El gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia".

Cordialmente,


ÓSCAR RODRIGO CAMPO HURTADO
Representante a la Cámara
Departamento del Cauca



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA



ALVARO
RUEDA
CONGRESISTA POR SANTANDER

12T 14

**PROPOSICIÓN PROYECTO DE LEY No. 166/2023C ACUMULADO CON LOS
PROYECTOS DE LEY No. 192/2023C Y 256/2023C**

***"POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE
ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN
COLOMBIA"***

Modifíquese el artículo 14 del proyecto de ley, el cual quedará así:

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

"ARTÍCULO 161. DURACIÓN. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana.

La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

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

Se establecen las siguientes excepciones:

a) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

b) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas o las que impliquen disminución de la expectativa de vida saludable del trabajador, el Gobierno nacional previa caracterización, deberá ordenar la reducción de la jornada de trabajo, de acuerdo con dictámenes al respecto, en el término de doce (12) meses, contados a partir de entrada en vigencia de la presente Ley.

Mientras se ordena una reducción de la jornada máxima legal, estos trabajadores no podrán laborar más de ocho (8) horas diarias, sin perjuicio de lo contemplado en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021.

c) La duración máxima de la jornada laboral de los ~~adolescentes~~ menores de edad

autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los ~~adolescentes~~ **menores de edad**, ~~mayores de entre los 15 y~~ **menores de los 17 años**, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.
2. Los ~~adolescentes~~ **menores de edad**, **mayores de diecisiete (17) años**, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.
- d) El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

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

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

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

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



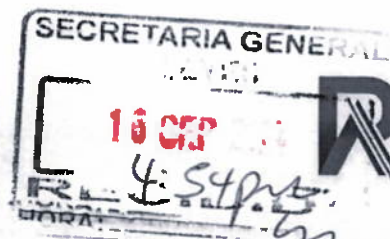
Álvaro Leonel Rueda Caballero
Representante a la Cámara
Departamento de Santander



JUSTIFICACIÓN

La proposición planteada pretende dar claridad respecto a los menores de edad que cuentan con autorización para trabajar.

Según el Ministerio de Salud, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, el DNP y el Código de Infancia y Adolescencia, en Colombia se considera adolescente a todo aquel que se encuentre entre los 12 y los 18 años. En el entendido de que al cumplir los 18 años ya se es mayor de edad, se sugiere hacer la modificación del término "adolescente" por "menor de edad", con el fin de no incurrir en imprecisiones que den a entender que a una persona de 18 años se le puede aplicar el numeral 2 del literal c del presente artículo.



ALVARO
RUEDA
CONGRESISTA POR SANTANDER

ACT 16

**PROPOSICIÓN PROYECTO DE LEY No. 166/2023C ACUMULADO CON LOS
PROYECTOS DE LEY No. 192/2023C Y 256/2023C**

**"POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE
ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN
COLOMBIA"**

Modifíquese el artículo 16 del proyecto de ley, el cual quedará así:

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

ARTÍCULO 22. LÍMITE AL TRABAJO SUPLEMENTARIO. ~~En ningún caso~~
Solo en casos excepcionales, para los cuales se deberá contar con permiso
expreso del Ministerio de Trabajo, las horas extras de trabajo, diurnas o
nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

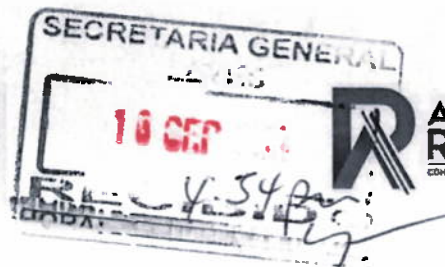
Parágrafo. Se exceptúa de la aplicación de la presente disposición al sector de
seguridad, de conformidad con la Ley 1920 de 2018 y sus decretos
reglamentarios, y al sector salud, conforme a la normatividad vigente".

Álvaro Leonel Rueda Caballero
Representante a la Cámara
Departamento de Santander

JUSTIFICACIÓN

Se modifica el artículo propuesto limitando la posibilidad de superar las horas extras en casos excepcionales en los que se deberá contar con un permiso expreso del Ministerio de Trabajo.

Con esto se busca mejorar la protección de los derechos laborales, promover un entorno de trabajo saludable y garantizar un control más riguroso sobre las jornadas laborales prolongadas. Limitar las horas extras solo a casos excepcionales, sujetos a la autorización expresa del Ministerio de Trabajo, es una medida que asegura que las jornadas extendidas no se conviertan en una práctica sistemática y perjudicial para los trabajadores.



ART 17

ALVARO
RUEDA
CONGRESISTA POR SANTANDER

**PROPOSICIÓN PROYECTO DE LEY No. 166/2023C ACUMULADO CON LOS
PROYECTOS DE LEY No. 192/2023C Y 256/2023C**

***"POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS
LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO
DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA"***

Modifíquese el título del artículo 17 del proyecto de ley, el cual quedará así:

"Artículo 17. Remuneración ~~del tiempo de~~ en días de descanso obligatorio.

Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

(...)".

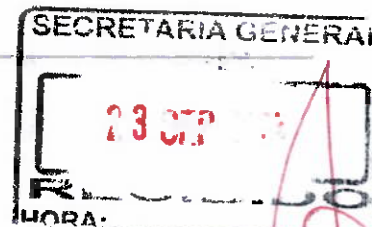
Álvaro Leonel Rueda Caballero
Representante a la Cámara
Departamento de Santander

JUSTIFICACIÓN

Se realiza la siguiente proposición por considerar que con el título propuesto se da mayor claridad al contenido del artículo.

Bogotá, septiembre de 2024

PROPOSICIÓN



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

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

"ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO

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

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

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

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

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

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

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

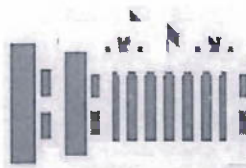
A partir de julio de 2026, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio o día de fiesta en los términos de este artículo.

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

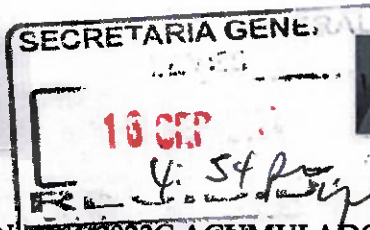
Atentamente,


ÓSCAR RODRIGO CAMPO HURTADO
Representante a la Cámara
Departamento del Cauca

Oscar
CAMPO
Representante a la Cámara del Cauca



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA



ALVARO
RUEDA
CONGRESISTA POR SANTANDER

Art 18

**PROPOSICIÓN PROYECTO DE LEY No. 166/2023C ACUMULADO CON LOS
PROYECTOS DE LEY No. 192/2023C Y 256/2023C**

**"POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE
ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN
COLOMBIA"**

Modifíquese el artículo 18 del proyecto de ley, el cual quedará así:

Artículo 18. Licencias: Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

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

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

g) Para asistir a citas médicas de sus hijos, hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar. De ser requerido por parte del empleador, el trabajador deberá acreditar la asistencia.

gh) Para asistir a citas médicas de sus hijos, hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar. De ser requerido por parte del empleador, el trabajador deberá acreditar la asistencia.

gi) 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.



Álvaro Leonel Rueda Caballero
Representante a la Cámara
Departamento de Santander

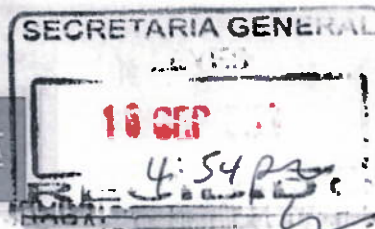
JUSTIFICACIÓN

Se sugiere eliminar la última coma en el literal e, con el fin mejorar la redacción y aclarar que la licencia por ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación se dará únicamente ante casos de endometriosis ya diagnosticada.

Así mismo se propone adicionar un nuevo literal en el cual se concedan licencias para acompañar a citas médicas a los menores de edad que hagan parte del núcleo familiar.



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA



ALVARO
RUEDA
CONGRESISTA POR SANTANDER

Act 18

**PROPOSICIÓN PROYECTO DE LEY No. 166/2023C ACUMULADO CON LOS
PROYECTOS DE LEY No. 192/2023C Y 256/2023C**

***"POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE
ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN
COLOMBIA"***

Modifíquese el artículo 18 del proyecto de ley, el cual quedará así:

"Artículo 18. Licencias: Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

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

- a) Para el ejercicio del sufragio
- b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
- c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;
- d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, de las cuales deberá adjuntarse posteriormente prueba de la participación y asistencia, 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, únicamente 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.~~

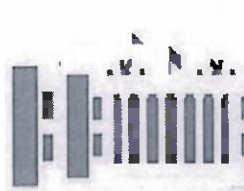
Álvaro Leonel Rueda Caballero
Representante a la Cámara
Departamento de Santander

JUSTIFICACIÓN

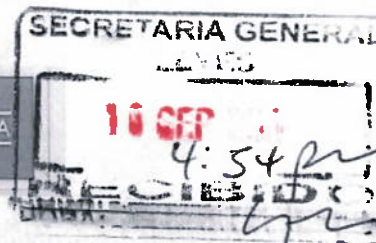
Se modifica el literal d con el propósito de evitar que se utilicen las comisiones sindicales de forma inadecuada y como justificación para faltar al trabajo e incumplir con las funciones propias del mismo. Se incluye que deberá adjuntarse prueba de la asistencia y participación una vez terminada la comisión.

En el literal e se incluye la palabra “únicamente”, con el fin de dar total claridad a que las circunstancias o síntomas descritos necesariamente deben estar relacionados con la endometriosis ya diagnosticada.

Finalmente en el literal g se elimina la limitación al tipo de situaciones judiciales, administrativas, etc. Teniendo en cuenta que excluye otras situaciones, como divorcios, visitas del ICBF, o similares que afectan directamente la familia y en muchos casos la mujer sin que constituya violencia de género.



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA



ALVARO
RUEDA
COMISIONADO POR SANTANDER

Art 18

**PROPOSICIÓN PROYECTO DE LEY No. 166/2023C ACUMULADO CON LOS
PROYECTOS DE LEY No. 192/2023C Y 256/2023C**

***"POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS
LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO
DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA"***

Modifíquese el literal d) del artículo 18 del proyecto de ley, 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:

(...)

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;
(...) ".

Álvaro Leonel Rueda Caballero
Representante a la Cámara
Departamento de Santander

JUSTIFICACIÓN

Se realiza la presente proposición con el fin de eliminar la expresión “*en los dos (2) últimos casos*”, la cual si bien es cierta es traida del articulo original , con el cambio de redacción propuesto, no se hace necesaria esta expresión o aclaración y por el contrario la misma se presta para confusiones en la comprensión del artículo.



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Wilmer ♥ Castellanos
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

PROPOSICIÓN

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

Modifíquese el artículo dieciocho (18) del texto propuesto para segundo debate del Proyecto de Ley Nro. 166/2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

Artículo 18. Licencias: Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

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

a) Para el ejercicio del sufragio

b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;

c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;

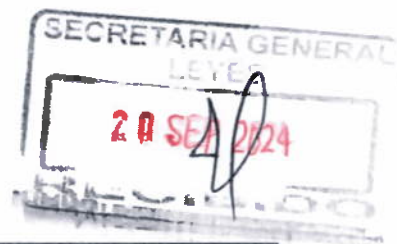
d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;

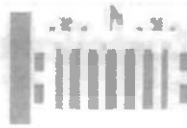
e) Para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluidos los casos en los que la persona trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión y/o dolor abdominal por la menstruación; ~~asociados a endometriosis ya diagnosticada~~;

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 sujetos procesales.

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





CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Wilmer ♥ Castellanos
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

Cabe precisar que de acuerdo con lo estipulado en la sentencia T-448-23, la endometriosis no ha sido investigada y atendida apropiadamente, adicional a ello, menciona que:

“el diagnóstico de la patología suele retrasarse, junto con su tratamiento. Es por ello que esta enfermedad podría afectar la capacidad de las mujeres para trabajar porque requiere de una atención médica especializada que puede llegar tarde, al tiempo que genera dolores graves, dificultades digestivas y alteraciones del ciclo menstrual que pueden impedir o dificultar que la trabajadora cumpla con sus funciones.”

En ese sentido, cabe precisar que no sería correcto solo otorgar la incapacidad a aquellas personas con endometriosis diagnosticada, dejando de lado a todas aquellas personas que padecen esta enfermedad y que por causas ajenas a ellas, no se ha diagnosticado y tratado. Adicional a lo anterior, dejar la enfermedad específicamente en la Ley, podría causar una discriminación que en lugar de favorecer a estas personas que padecen esta patología, en tanto podría causar que los empleadores eviten contratar a mujeres con esta enfermedad diagnosticada.

Ahora bien, en cuanto hace a los permisos concedidos para atender temas relacionados con situaciones judiciales o administrativas asociadas con violencias basadas en género, no solo se debe concebir en los casos en los que las personas tengan la condición de víctimas, sino en los que de manera general sean un sujeto procesal, entendido como *“las personas que intervienen regularmente dentro del trámite de un proceso”*.

**PROPOSICIÓN PROYECTO DE LEY No. 166/2023C ACUMULADO CON LOS
PROYECTOS DE LEY No. 192/2023C Y 256/2023C**

**"POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS
LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO
DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA"**

Modifíquese el artículo 20 del proyecto de ley, el cual quedará así:

"Artículo 20: Protección contra la discriminación. Adiciónese los numerales 10, 11, 12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

"10. Discriminar a las mujeres en sus diversidades, con acciones directas u omisión, que impidan la promoción y garantía de sus derechos en los ambientes laborales. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, credo religioso, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, en el ámbito del trabajo.

Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, con ocasión de sus nombres identitarios, su identificación de género, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.

11. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.

12. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.

~~13. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso.~~

~~14. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo".~~



Álvaro Leonel Rueda Caballero
Representante a la Cámara
Departamento de Santander

JUSTIFICACIÓN

Se realiza la siguiente proposición con el fin de eliminar los numerales 13 y 14 propuestos en este artículo por considerar que tales disposiciones ya se encuentran inmersas en la prohibición del numeral 10 , el cual hace alusión a la prohibición de todo tipo de discriminación en razón de credo religioso.



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Wilmer ♥ Castellanos
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

PROPOSICIÓN

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

Modifíquese el artículo veinte (20) del texto propuesto para segundo debate del Proyecto de Ley Nro. 166/2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

Artículo 20: Protección contra la discriminación. Adiciónese los numerales 10, 11, 12; y 13 ~~y 14~~ al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

"10. Discriminar a las mujeres y a los hombres en sus diversidades, con acciones directas u omisión, que impidan la promoción y garantía de sus derechos en los ambientes laborales. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, credo religioso, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia ~~las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, con ocasión de sus nombres identitarios, su identificación de género, orientación sexual o~~ cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.

11. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.

12. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.

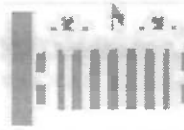
13. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso.

~~14. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo".~~

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



11:00am



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Wilmer ♥ Castellanos
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

De la lectura del texto propuesto en el artículo objeto de estudio, se destaca la redundancia e inconducencia de unos apartados del mismo, repitiendo de manera innecesaria una serie de ideas y/o conceptos enteros, en los que no se aportan datos nuevos, sino que insiste en algo que ya se sabe o que se desprende de otras partes del contenido.

Así las cosas, con la presente proposición pretendemos darle un orden de redacción a la **idea** general y central del artículo.

**PROPOSICIÓN PROYECTO DE LEY No. 166/2023C ACUMULADO CON LOS
PROYECTOS DE LEY No. 192/2023C Y 256/2023C**

***"POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS
LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO
DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA"***

Modifíquese el artículo 21 del proyecto de ley, el cual quedará así:

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

Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia, ~~y acoso y discriminación~~ son el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión de las obligaciones laborales.

Puede ejercer la violencia cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, familiares o conocidos.

Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden ~~las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo~~; todo tipo de violencia, acoso y discriminación en el mundo del trabajo.

Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas. El Ministerio del Trabajo regulará, vigilará y sancionará su incumplimiento.

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

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



Álvaro Leonel Rueda Caballero
Representante a la Cámara
Departamento de Santander

JUSTIFICACIÓN

Se realiza la siguiente proposición con el fin de incluir de manera explícita la "discriminación" junto a "violencias" y "acoso" en el texto del artículo con el fin de que exista una coherencia con el título del mismo, así como lograr una amplitud en el alcance de las medidas preventivas y correctivas. Esto asegura que se aborden de manera integral no solo las violencias y el acoso, sino también todas las formas de discriminación en el entorno laboral. Reconocer la discriminación como un componente clave de las conductas inaceptables garantiza una protección más completa para los trabajadores.

Por otra parte, se propone un cambio en la redacción para garantizar que las acciones de prevención y atención aborden "todo tipo de violencia, acoso y discriminación" en lugar de especificar solo las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual, con el fin de ampliar la cobertura de las medidas. Esto asegura que todas las formas de violencia, acoso y discriminación sean reconocidas y gestionadas adecuadamente, no solo aquellas basadas en género.

PROPOSICIÓN PROYECTO DE LEY No. 166/2023C ACUMULADO CON LOS PROYECTOS DE LEY No. 192/2023C Y 256/2023C

"POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA"

Modifíquese el artículo 22 del proyecto de ley, el cual quedará así:

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

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

Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:

- a) Su finalidad es facilitar la formación para el trabajo del – aprendiz- trabajador para las ocupaciones que requiera el sector productivo.
- b) Se ejecutará estrictamente en el tiempo estipulado por los diseños curriculares o planes de estudios, que no podrá exceder de treinta y seis meses en dos etapas, lectiva y práctica.
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal.
- d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración que, en ningún caso, será inferior al salario mínimo legal mensual vigente, o del estipulado en convenciones colectivas o fallos arbitrales.
- e) El estudiante de educación formal universitaria sólo podrá suscribir su contrato en 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) La afiliación al Sistema General de Seguridad Social se realizarán de la siguiente manera:

Durante la fase lectiva el aprendiz estará cubierto única y exclusivamente por el sistema de seguridad social en salud a cargo de empresa patrocinadora en calidad

de dependiente.

Durante la fase práctica el aprendiz estará cubierto por todos los sistemas que conforman el sistema general de seguridad social integral a cargo de la empresa patrocinadora conforme a lo dispuesto en las normas que regulen la materia.

h) El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semi cualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de programas de formación complementaria ofrecidas por las escuelas normales superiores, programas de educación superior pregrado, programas de educación para el trabajo y desarrollo humano, programas del Subsistema de Formación para el Trabajo, así como la oferta de formación profesional integral del SENA.

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

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



Álvaro Leonel Rueda Caballero
Representante a la Cámara
Departamento de Santander

JUSTIFICACIÓN

La modificación propuesta al Artículo 81 del CST sobre el contrato de aprendizaje tiene como objetivo principal mejorar la protección social y proporcionar un marco más claro y equitativo para los aprendices durante las diferentes fases de su formación. En el artículo actual, la normativa sobre la afiliación al Sistema General de Seguridad Social no es suficientemente clara, lo que podría generar incertidumbre y posibles lagunas en la protección social de los aprendices. La modificación busca resolver esta ambigüedad al establecer que durante la fase lectiva, el aprendiz estará cubierto únicamente por el sistema de salud, a cargo de la empresa patrocinadora en calidad de dependiente, y no se requerirá afiliación a una Administradora de Riesgos Laborales (ARL) ni cotización a pensiones. En contraste, durante la fase práctica, se asegura que el aprendiz reciba una cobertura completa en todos los sistemas del Sistema General de Seguridad Social Integral, incluyendo ARL y pensiones, en conformidad con la normativa vigente.

Esta distinción garantiza que los aprendices cuenten con la protección médica y social adecuada en cada etapa de su formación. La fase lectiva, centrada en la educación y el aprendizaje, no expone al aprendiz a los riesgos laborales típicos, por lo cual no es necesario que cuente con ARL ni cotice a pensiones en esta etapa. Por otro lado, en la fase práctica, donde el aprendiz está directamente involucrado en actividades laborales y expuesto a riesgos profesionales, se asegura una cobertura integral que incluye todos los sistemas del Sistema General de Seguridad Social Integral.

PROPOSICIÓN

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

Modifíquese el artículo veinticinco (25) del texto propuesto para segundo debate del Proyecto de Ley Nro. 166/2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

Artículo 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.

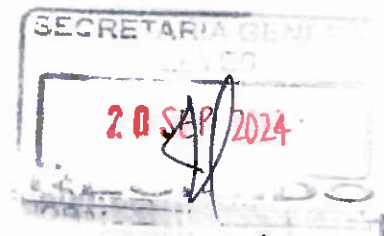
Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar de manera clara y en un lenguaje sencillo a los trabajadores digitales en servicios de reparto el alcance de la modalidad de trabajo (dependiente o independiente) a través de la plataforma digital de reparto o de la herramienta tecnológica 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 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, solicitudes e inquietudes sobre la decisión de cambio contractual caso en el cual deberá darse respuesta humana en un término no mayor a quince (15) días hábiles.

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.



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



11:00 am



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Wilmer ♥ Castellanos
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

De la lectura del texto propuesto en el artículo objeto de estudio, se destaca la redundancia e inconducencia de unos apartados del mismo, repitiendo de manera innecesaria una serie de ideas y/o conceptos enteros, en los que no se aportan datos nuevos, sino que insiste en algo que ya se sabe o que se desprende de otras partes del contenido.

Así las cosas, con la presente proposición pretendemos darle un orden de redacción a la **idea** general y central del artículo.

PROPOSICIÓN PROYECTO DE LEY No. 166/2023C ACUMULADO CON LOS
PROYECTOS DE LEY No. 192/2023C Y 256/2023C

**"POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE
ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN
COLOMBIA"**

Modifíquese el artículo 27 del proyecto de ley, el cual quedará así:

"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, si así se requiere por el nivel de riesgo. 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 e 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.



Álvaro Leonel Rueda Caballero
Representante a la Cámara
Departamento de Santander

JUSTIFICACIÓN

Se elimina el inciso segundo que se refiere al pago de aportes a salud y pensión por parte de la plataforma de reparto en los casos de trabajadores autónomos e independientes, toda vez que esta situación debe asemejarse a los contratistas de prestación de servicios personales o profesionales del Estado. Es decir, al no existir una relación laboral, atendiendo a que no existen las características de la misma, no es la empresa quien debe asumir esos aportes, sino directamente el trabajador.

Adicionalmente, en el inciso 3, haciendo la similitud con los contratos de prestación de servicios, se incluye que, siempre que el nivel de riesgo lo requiera, sea la empresa quien asuma la cobertura en materia de riesgos laborales.

PROPOSICIÓN

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

Modifíquese el artículo veintisiete (27) del texto propuesto para segundo debate del Proyecto de Ley Nro. 166/2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

Artículo 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 reglamentarán en el término de doce (12) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, 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.

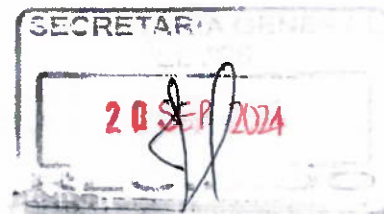
Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán generar los reportes respectivos de horas de servicio efectivo de los trabajadores y trabajadoras digitales a las entidades recaudadoras, acumuladas y calculadas en función del número de días o semanas de servicio efectivo, conforme a la norma 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.



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





CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Wilmer ♥ Castellanos
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

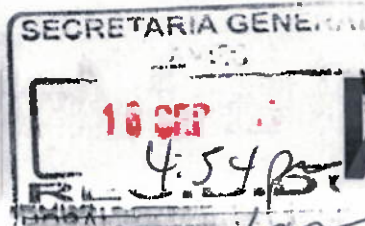
JUSTIFICACIÓN

Se hace necesario dejar consignado expresamente el término en el cual las Entidades del Gobierno Nacional, reglamentarán las disposiciones contenidas en el artículo para la cumplida ejecución de la ley.

En la sentencia C-675 de 2005, la Corte Constitucional reiteró su jurisprudencia sobre el sentido y alcance de la competencia de regulación en cabeza de los Ministerios, dicha corporación señaló que el ejercicio de la potestad reglamentaria requiere *“la existencia previa de un contenido o una materia legal que pueda ser reglamentado, y que la autoridad que expide la reglamentación respete el mismo, así como también el texto de las demás leyes y, con mayor razón, el de la Constitución”*; en igual sentido se enfatizó que la facultad de regular ciertos tópicos reclamaba que la autoridad encargada de expedir la regulación obrara dentro de las fronteras y los términos fijados en la Ley.



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA



ALVARO
RUEDA
CONGRESISTA POR SANTANDER

DEL 34

**PROPOSICIÓN PROYECTO DE LEY No. 166/2023C ACUMULADO CON LOS
PROYECTOS DE LEY No. 192/2023C Y 256/2023C**

**"POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE
ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN
COLOMBIA"**

Modifíquese el artículo 34 del proyecto de ley, el cual quedará así:

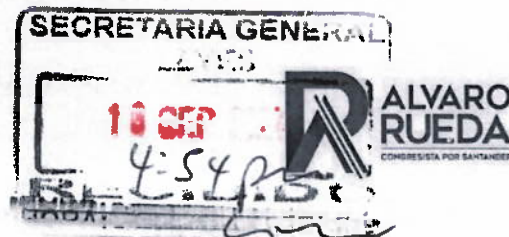
"Artículo 34. Programa de formación para el trabajo rural. El Ministerio del Trabajo a través del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, en articulación con los Ministerios de Educación Nacional, y el Ministerio de Agricultura Desarrollo Rural, diseñarán, formularán e implementarán un programa de formación par 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 presentarán proyecto de ley que pretenda reglamentar 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."

Álvaro Leonel Rueda Caballero
Representante a la Cámara
Departamento de Santander

JUSTIFICACIÓN

Es necesario modificar el párrafo toda vez que la vinculación laboral de estas personas a quienes se les certifiquen los saberes y conocimientos empíricos, como en los demás casos, es de reserva legal. Lo anterior, en atención al principio de legalidad en materia laboral, que supone que la regulación de los aspectos fundamentales de las relaciones laborales, como los derechos y deberes de empleadores y trabajadores, deben estar contempladas en la ley. Esto se debe a que las leyes son el resultado de un proceso democrático que asegura la participación y el control de las decisiones que afectan a la sociedad en general.



ALT 40

**PROPOSICIÓN PROYECTO DE LEY No. 166/2023C ACUMULADO CON LOS
PROYECTOS DE LEY No. 192/2023C Y 256/2023C**

**"POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE
ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN
COLOMBIA"**

Modifíquese el artículo 40 del proyecto de ley, el cual quedará así:

"Artículo 40: Puestos de trabajo en entidades de 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, 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~~ se priorizará la vinculación del personal que residan en los municipios que limiten con aquel o aquellos que conforman el área de influencia del proyecto."

Álvaro Leonel Rueda Caballero

Representante a la Cámara
Departamento de Santander

JUSTIFICACIÓN

Se incluye “entidades de” en el título del artículo para mayor claridad y coherencia con el contenido del mismo.

En el párrafo se elimina que en caso de falta de personal calificado se supla con vinculación de personal de municipios que limiten o hagan parte del área de influencia, teniendo en cuenta que en esa área puede no contarse con personal calificado. Por esta razón se indica que se priorizará el personal de las zonas aledañas, mas no que se limitará a este.

**PROPOSICIÓN PROYECTO DE LEY No. 166/2023C ACUMULADO CON LOS
PROYECTOS DE LEY No. 192/2023C Y 256/2023C**

**"POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE
ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN
COLOMBIA"**

Modifíquese el artículo 42 del proyecto de ley, el cual quedará así:

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

Estos tipos de protección, modalidades y condiciones para la garantía del trabajo decente servirán de insumo para que el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Interior, en conjunto, presenten un proyecto de ley al congreso de la república."

Alvaro Leonel Rueda Caballero

Álvaro Leonel Rueda Caballero
Representante a la Cámara
Departamento de Santander

JUSTIFICACIÓN

Se incluye “entidades de” en el título del artículo para mayor claridad y coherencia con el contenido del mismo.

En el párrafo se elimina que en caso de falta de personal calificado se supla con vinculación de personal de municipios que limiten o hagan parte del área de influencia, teniendo en cuenta que en esa área puede no contarse con personal calificado. Por esta razón se indica que se priorizará el personal de las zonas aledañas, mas no que se limitará a este.

PROPOSICIÓN PROYECTO DE LEY No. 166/2023C ACUMULADO CON LOS PROYECTOS DE LEY No. 192/2023C Y 256/2023C

"POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA"

Modifíquese el artículo 43 del proyecto de ley, el cual quedará así:

"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, así como las medidas de seguridad y salud en el trabajo necesarias durante las actividades artísticas, asegurando la salud, la protección física y la prevención de riesgos.

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"


Álvaro Leonel Rueda Caballero
Representante a la Cámara
Departamento de Santander

JUSTIFICACIÓN

Se realiza la siguiente proposición con el fin de incluir medidas que buscan garantizar la protección integral de los artistas, prevenir accidentes y mejorar las condiciones de trabajo, alineándose con las mejores prácticas en seguridad laboral y respondiendo a incidentes recientes que destacan la necesidad de protocolos robustos en el ámbito del arte y la cultura.

**PROPOSICIÓN PROYECTO DE LEY No. 166/2023C ACUMULADO CON LOS
PROYECTOS DE LEY No. 192/2023C Y 256/2023C**

***"POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS
LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO
DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA"***

Modifíquese el artículo 44 del proyecto de ley, el cual quedará así:

"Artículo 44. Medidas adicionales en relaciones laborales para periodistas, comunicadores sociales y trabajadores afines. La jornada de trabajo de los periodistas, comunicadores sociales, personal de producción, audiovisual, radial y prensa escrita, comprenderá todo el tiempo que estén bajo las órdenes del empleador a efectos de ensayo, preparación o grabación de emisiones.

Su duración no podrá exceder la jornada máxima establecida en el presente Código y deberán remunerarse los recargos que correspondan.

Quando estos trabajadores y trabajadoras por la índole de sus labores, no disfruten de su día de descanso obligatorio dominical, el empleador deberá concederle el correspondiente día de descanso compensatorio.

El empleador deberá proveer todo lo necesario para desempeñar sus funciones con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con las normas que rigen la materia.

Parágrafo 1. En cualquier modalidad de contrato de trabajo para las profesiones y/o actividades reseñadas en el presente artículo, sólo serán tenidas como válidas y de manera excepcional aquellas cláusulas propias de la dirección, confianza y manejo, que se deriven de un esquema empresarial donde el cargo respecto de la estructura jerárquica pueda ser verificable o se encuentren justificadas en criterios de administración.

Parágrafo 2. En lo demás se aplicarán las reglas generales del Código Sustantivo del Trabajo.

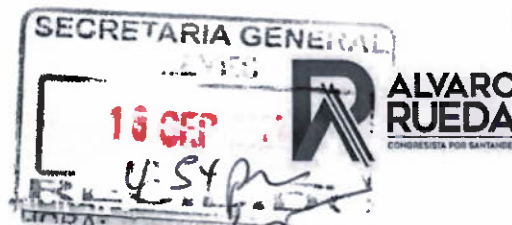
Parágrafo 3. Las presentes reglas no tienen por objeto generar una colegiatura obligatoria de las actividades reseñadas"



Álvaro Leonel Rueda Caballero
Representante a la Cámara
Departamento de Santander

JUSTIFICACIÓN

Se realiza la siguiente proposición con el fin de reemplazar el término “descanso dominical” por “día de descanso obligatorio” con el fin de que exista una armonía en el lenguaje, en los términos del artículo 17 de este proyecto de Ley.



Art 47

**PROPOSICIÓN PROYECTO DE LEY No. 166/2023C ACUMULADO CON LOS
PROYECTOS DE LEY No. 192/2023C Y 256/2023C**

***"POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE
ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN
COLOMBIA"***

Modifíquese el artículo 47 del proyecto de ley, 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 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.

La jornada flexible no deberá afectar el funcionamiento de la empresa ni el cumplimiento de las funciones del trabajador. Y en ningún caso significará una jornada con intensidad horaria distinta a la de quienes tienen funciones similares y se encuentran en condiciones salariales semejantes."

Álvaro Leonel Rueda Caballero
Representante a la Cámara
Departamento de Santander

JUSTIFICACIÓN

Se incluye un inciso que protege a la empresa, especificando que conceder esta jornada flexible no puede implicar incumplimiento por parte del trabajador ni afectación al funcionamiento de la empresa. Y en protección también del trabajador objeto del beneficio y sus compañeros en condiciones similares en cuanto a salario y actividades, se incluye que la intensidad horaria no será distinta. Esto quiere decir que, si bien puede realizar funciones en casa en razón de su condición de cuidador, esto no implica que trabaje menos o más horas de las indicadas.

PROPOSICIÓN PROYECTO DE LEY No. 166/2023C ACUMULADO CON LOS
PROYECTOS DE LEY No. 192/2023C Y 256/2023C

**"POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE
ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN
COLOMBIA"**

Modifíquese el artículo 49 del proyecto de ley, el cual quedará así:

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

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

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

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

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

La licencia remunerada de paternidad será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación, y en los casos de adopción"



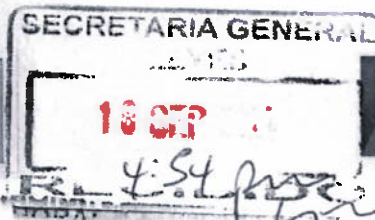
Álvaro Leonel Rueda Caballero
Representante a la Cámara
Departamento de Santander

JUSTIFICACIÓN

Es necesario eliminar “o el gobierno nacional” como opción para determinar quien estará a cargo de la remuneración por licencia de paternidad, toda vez que es mediante la Ley de Seguridad Social que debe determinarse finalmente quien asuma dicha remuneración. Adicionalmente, la redacción propuesta genera ambigüedad e incertidumbre, puesto que se infiere que el Gobierno Nacional en cualquier momento podría cambiar la entidad a cargo, lo que afecta logística y financieramente la aplicación de este artículo.



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA



ALVARO
RUEDA
CONGRESISTA POR SANTANDER

Art 51

**PROPOSICIÓN PROYECTO DE LEY No. 166/2023C ACUMULADO CON LOS
PROYECTOS DE LEY No. 192/2023C Y 256/2023C**

***“POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE
ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN
COLOMBIA”***

Modifíquese el artículo 51 del proyecto de ley, el cual quedará así:

“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~~ programas, capacitaciones y demás acciones necesarias para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen.

El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.

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

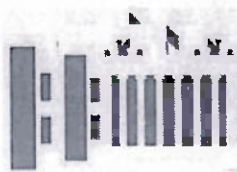


Álvaro Leonel Rueda Caballero
Representante a la Cámara
Departamento de Santander

JUSTIFICACIÓN

Se sugiere eliminar “ajustes razonables” y establecer que serán programas, capacitaciones y acciones encaminadas a garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas discapacitadas, con el fin de evitar dejar a interpretaciones subjetivas lo que es un ajuste razonable.

Se elimina “víctimas del conflicto armado” teniendo en cuenta que ya se encuentra en el texto.



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA



ALVARO
RUEDA
CONGRESISTA POR SANTANDER

ACT 56

**PROPOSICIÓN PROYECTO DE LEY No. 166/2023C ACUMULADO CON LOS
PROYECTOS DE LEY No. 192/2023C Y 256/2023C**

**"POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE
ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN
COLOMBIA"**

Modifíquese el artículo 56 del proyecto de ley, el cual quedará así:

"Artículo 56. Modalidades de Teletrabajo. Modifíquese el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 2º. Definiciones. Para la aplicación de la presente Ley se tendrán las siguientes definiciones:

1. Teletrabajo. Es una forma de organización laboral, que se especifica y efectúa en el marco de un contrato de trabajo, que debe constar por escrito o de una relación laboral dependiente, y 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 y con completa autonomía.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

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

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

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

d. Teletrabajo transnacional: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o

enfermedad. El Sistema de Seguridad Social Colombiano 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".



Álvaro Leonel Rueda Caballero
Representante a la Cámara
Departamento de Santander

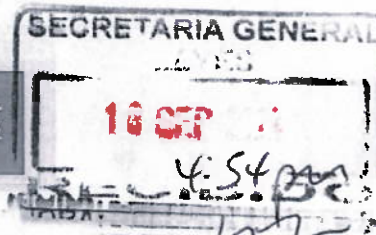
JUSTIFICACIÓN

Se elimina el teletrabajo híbrido, teniendo en cuenta que se confunde con el trabajo en casa, el cual ya ha explicado en varias ocasiones el Ministerio de Trabajo.

Adicionalmente, con el fin de ajustar a los diferentes pronunciamientos respecto del teletrabajo, se especifica en su definición la necesidad de que conste expresamente en el contrato y la autonomía que genera para el trabajador en el cumplimiento de sus funciones.



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA



ALVARO
RUEDA
CONGRESISTA POR SANTANDER

ALT 60

**PROPOSICIÓN PROYECTO DE LEY No. 166/2023C ACUMULADO CON LOS
PROYECTOS DE LEY No. 192/2023C Y 256/2023C**

***“POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE
ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN
COLOMBIA”***

Modifíquese el artículo 60 del proyecto de ley, 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 forma de trabajo, al menos durante los seis (6) meses anteriores a la aplicación de la automatización. ~~No obstante, cuando se trate de un proceso de automatización que impacte diez (10) o menos empleos no será obligatorio este término de seis (6) meses y podrá realizarse en cualquier tiempo.~~

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

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

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

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

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

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



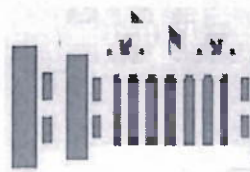
Álvaro Leonel Rueda Caballero
Representante a la Cámara
Departamento de Santander

JUSTIFICACIÓN

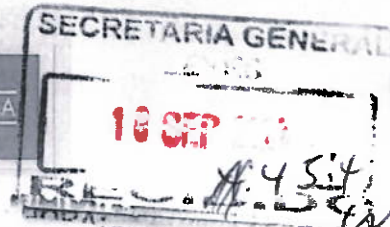
Es necesario eliminar la posibilidad de no informar a los trabajadores afectados por la automatización en el caso señalado toda vez que el informar no genera ningún tipo de desgaste para la empresa y si puede generar oportunidades para que el trabajador logre ubicarse nuevamente en un menor tiempo.

Ahora bien, evitar el proceso de información solo en razón a la cantidad de trabajos afectados por estos cambios tan trascendentales como la automatización de sus labores genera un trato desigual en relación con los trabajadores afectados en los demás casos. Todos los trabajadores, sin importar el número afectado, deben tener las mismas oportunidades de conocimiento y preparación ante la automatización, evitando discriminaciones que se deriven del tamaño del impacto.

Aunque 10 empleos pueden parecer poco significativos en una empresa, el impacto en la comunidad local puede ser mayor, especialmente en pequeñas localidades donde la pérdida de cada empleo cuenta. La pérdida del trabajo o modificaciones en sus condiciones laborales no solo afecta al trabajador directamente, sino también a sus familias y a la economía local, por lo que la información temprana permite tomar medidas de mitigación.



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA



ALVARO
RUEDA
CONGRESISTA POR SANTANDER

DLT 61.

**PROPOSICIÓN PROYECTO DE LEY No. 166/2023C ACUMULADO CON LOS
PROYECTOS DE LEY No. 192/2023C Y 256/2023C**

***“POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE
ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN
COLOMBIA”***

Modifíquese el artículo 61 del proyecto de ley, el cual quedará así:

“Artículo 61: Protección laboral frente a procesos de descarbonización y transición energética. Toda empresa que realice explotación minera, petrolera y actividades asociadas con la generación de energías que esté en proceso de descarbonización, de transición o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación o actividad debe contar con un plan de cierre y protección de derechos laborales para todos los trabajadores posiblemente afectados.

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

1. Mecanismo para la identificación clara del número de trabajadores directos e indirectos afectados por el proceso de transición, de descarbonización, o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación.
2. Posibilidades de reubicación laboral en áreas en las cuales cumplan con el perfil requerido, siempre que exista la necesidad de personal, o en su defecto planes de retiro voluntario.
3. Planes de reconversión laboral y capacitación en nuevas formas de trabajo.
- ~~4. Financiación de un fondo que promueva la diversificación económica para extrabajadores directos e indirectos y contratistas, vinculados con su proceso productivo, que se organicen en formas asociativas para impulsar la economía popular y comunitaria. Lo anterior, en el marco de las autonomías de la empresas y la decisión de los extrabajadores y contratistas de asociarse.~~

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

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



Álvaro Leonel Rueda Caballero
Representante a la Cámara
Departamento de Santander

JUSTIFICACIÓN

Es necesario eliminar el numeral 4 de los elementos mínimos a incluir en el plan, toda vez que sugiere una carga económica desproporcionada para aquellas empresas que ya están realizando esfuerzos significativos hacia la descarbonización o el cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación o actividad, lo que puede afectar significativamente su sostenibilidad financiera. Además de afectar la autonomía de las empresas para decidir sobre el uso de sus recursos, lo que contraviene el principio de libertad empresarial.

**PROPOSICIÓN PROYECTO DE LEY No. 166/2023C ACUMULADO CON LOS
PROYECTOS DE LEY No. 192/2023C Y 256/2023C**

**“POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE
ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN
COLOMBIA”**

Modifíquese el artículo 62 del proyecto de ley, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 62. Garantías del derecho de Asociación sindical. Modifíquese el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 354: GARANTÍAS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.

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

a) Permisos Sindicales. Los representantes y dirigentes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo. Estos permisos se podrán establecer en convenios colectivos de trabajo u otros acuerdos celebrados entre los empleadores y organizaciones de trabajadores. Una vez culminado el permiso o comisión deberán adjuntar a la empresa prueba de su participación y asistencia.

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

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

d) Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores. Los empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales, entre los representantes sindicales y los trabajadores.

La eficacia de los espacios y canales de comunicación dependerá del contexto de prestación de los servicios y de las facilidades de acceso por parte de los trabajadores a los mismos.

e) Protección contra actos de discriminación. En los términos del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, todos los trabajadores sindicalizados deberán gozar de protección frente a conductas antisindicales.

2. Conductas antisindicales

a) Despedir, desmejorar o perjudicar en cualquier forma a dirigentes a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales legítimas;

b) Fomentar la creación de sindicatos controlados por un empleador;

c) Amedrentar, constreñir, ofrecer o entregar dádivas para que el trabajador no se afilie o se desafilie de un sindicato;

d) Negarse injustificadamente a negociar un pliego de peticiones o solicitudes.

e) Tomar represalias de cualquier índole contra los trabajadores que hubieren declarado contra la persona empleadora en investigaciones administrativas, en procesos judiciales o arbitrales que no resultaren evidentemente temerarias;

f) Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados;

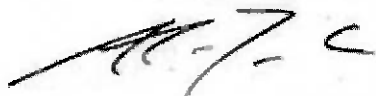
g) Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios a favor de los trabajadores no sindicalizados;

h) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un sindicato;

i) Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales;

j) Negarse injustificadamente a entregar a las organizaciones sindicales información que no esté sujeta a reserva o que no tenga el carácter de confidencial;

k) Denigrar de los sindicatos y difundir informaciones difamatorias acerca de los mismos, entre sus afiliados, entre los trabajadores de las empresas y ante la comunidad en general"



Álvaro Leonel Rueda Caballero
Representante a la Cámara
Departamento de Santander

JUSTIFICACIÓN

Se incluye la necesidad de adjuntar prueba de la participación en la comisión o actividad propia del sindicato, una vez culminada, con el fin de evitar un mal uso de estos permisos.

Se modifica en el literal b las reuniones “al menos semestrales” por “según la necesidad” con el propósito de no obligar a sindicato y empresa a reunirse sin tener la necesidad de ello.