



CATHERINE JUVINAO CLAVIJO
Representante a la Cámara por
Bogotá



112
AIG.
430r

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 77 DEL PROYECTO DE LEY ORDINARIA 166 DE 2023 CÁMARA, acumulada con el Proyecto de Ley 192 DE 2023 "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará así:

ARTÍCULO 77. Las disposiciones contenidas en los artículos 27, 28, 29, 30, 31, 32 y 33, **39 y 69** de la presente Ley comenzarán a regir doce (12) meses después de que el Gobierno Nacional cumpla con las obligaciones de reglamentación allí señaladas.

Cordialmente,

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO
Representante a la Cámara por Bogotá

KATHERINE MIRANDA
Representante a la Cámara
Partido Alianza Verde

Juan Sebastián Gómez Gonzales
Representante a la Cámara por Caldas
Nuevo Liberalismo



CATHERINE JUVINAO CLAVIJO
Representante a la Cámara por
Bogotá

Jennifer Pedraza S

JENNIFER PEDRAZA SANDOVAL
Representante a la Cámara

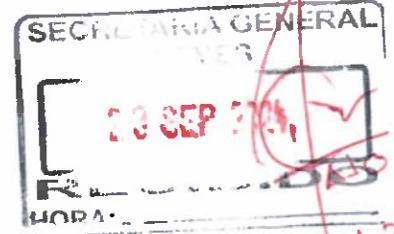
Juan Sebastián
gómez gonzales REPRESENTANTE A LA CÁMARA



CATHERINE JUVINAO CLAVIJO
Representante a la Cámara por Bogotá

CATHY
JUVINAO

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA



4:30r

MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 5 DEL PROYECTO DE LEY ORDINARIA NO. 166 DE 2023 CÁMARA, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 DE 2023 "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará así:

Artículo 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 caso de no dar preaviso oportunamente o de cumplirlo solo parcialmente, el empleador podrá descontar de la liquidación final de salarios, prestaciones y demás acreencias laborales, el valor equivalente a los días de incumplimiento de esta obligación de preaviso.**

Parágrafo. El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador cuando sea por una causa **probada** 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".

Atentamente,

Catherine Juvinao C.

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO

Katherine Miranda P.

KATHERINE MIRANDA

🐦@CathyJuvinao @cathy_juvinao 📄Cathy Juvinao - Fuera Vagos 🎵@CathyJuvinao

🌐www.cathyjuvinao.com 📞314 3341374 ✉catherine.juvinao@camara.gov.co 📍Calle 10 N° 7-50 OF301/ Capitolio Nacional

Juan Sebastián
gómez gonzales REPRESENTANTE A LA CÁMARA



CATHY
JUVINAO

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO

Representante a la Cámara por Bogotá

Representante a la Cámara por Bogotá

Representante a la Cámara

Juan Sebastián Gómez Gonzales
Representante a la Cámara por Caldas
Nuevo Liberalismo

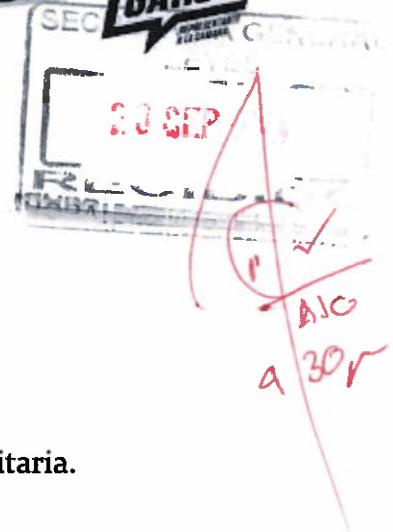
JUSTIFICACIÓN:

1. Se trata de un texto aprobado en primer debate
2. La obligación de indemnización y la existencia de cláusula resolutoria siempre ha existido, lo que se había suprimido era el valor de la indemnización.
3. La indemnización de perjuicios a cargo del empleador es completamente constitucional - Sentencia C 1110 de 2001
4. No representa ninguna regresividad al ser una obligación contractual existente en todo tipo de contrato
5. Garantizará la transparencia, pues la indemnización a cargo del trabajador tendrá una tarifa legal y no quedará sometida a cada caso y el trámite de un proceso judicial; como hoy sucede.



KATHERINE
MIRANDA

ALEJANDRO
GARCÍA



Bogotá D.C, agosto de 2024.

Señor:

GERARDO YEPES CARO

Presidente Comisión VII Constitucional Permanente

Cámara de Representantes

Ref: Proposición de modificación para el texto de ponencia mayoritaria.

Modifíquese el artículo 7 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el Trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del trabajo, ley 50 de 1990, la ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, para la ponencia de la H.R. María Fernanda Carrascal, 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 para el ejercicio del derecho al debido proceso, el derecho a la defensa y contradicción, el derecho al buen nombre y a la honra. Además, se deberán aplicar ~~esto es, como mínimo los siguientes~~ y los principios de: dignidad humana, ~~del trabajador y trabajadora~~, presunción de inocencia, indubio pro disciplinado, proporcionalidad, **razonabilidad y necesidad**, ~~derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas~~, lealtad y buena fe, imparcialidad, ~~respeto al buen nombre y a la honra~~ y non bis in idem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

- ~~1. Comunicación formal de la apertura del proceso a la persona a quien se imputan las conductas.~~
- ~~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~~

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso

Cra.7ª.No.8-68 Of.448B

E-mail: alejandro.garcia@camara.gov.co

Bogotá, D.C.



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

CONGRESISTA
Jennifer
Pedraza

KATHERINE
MIRANDA

ALEJANDRO
GARCÍA
REPRESENTANTE
AL CONGRESO

~~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.~~

1. Una comunicación formal de apertura de la investigación en la que se señale en debida forma las conductas investigadas, las posibles faltas cometidas y las posibles consecuencias de las mismas. En ella deberá señalarse la oportunidad que tendrá la persona investigada para conocer las pruebas de la investigación y controvertirlas; además, la oportunidad en que podrá rendir sus descargos verbales o escritos, todo lo cual, podrá coincidir en un solo acto.

2. El traslado de las pruebas que se tienen y que fundamentan la investigación hacia la persona investigada y la recepción de las pruebas que aporte la persona investigada según las oportunidades definidas en la comunicación anterior.

53. El pronunciamiento definitivo mediante un acto motivado y escrito que deberá guardar congruencia, razonabilidad y proporcionalidad conforme con lo investigado y que podrá corresponder al cierre o archivo del caso, a la imposición de una sanción o a la terminación justificada del contrato.

~~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~~

74. En caso de que la decisión sea adversa al trabajador o la trabajadora, deberá otorgarse la posibilidad de revisar la decisión.

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

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

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso
Cra.7ª.No.8-68 Of.448B
E-mail: alejandro.garcia@camara.gov.co
Bogotá, D.C.



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. La omisión de este procedimiento torna el despido injustificado, razón por la cual, en el evento de la sanción disciplinaria se deberán retrotraer sus efectos y, en el de la terminación del contrato, la terminación se entenderá sin justa causa debiendo el empleador pagar el valor de la indemnización a que hace referencia el artículo 64.

Parágrafo 4 5. El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley.

Parágrafo 5 6. 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 7. 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 sin que estas empresas tengan que incurrir en costos adicionales para la implementación del mismo.

Alejandro García R

ALEJANDRO GARCÍA RÍOS
Representante a la Cámara por Risaralda

Jennifer Pedraza S

JENNIFER PEDRAZA SANDOVAL
Representante a la Cámara

Katherine Miranda P.

KATHERINE MIRANDA
Representante a la Cámara
Partido Alianza Verde

AQUIVIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso
Cra.7°.No.8-68 Of.448B
E-mail: alejandro.garcia@camara.gov.co
Bogotá, D.C.

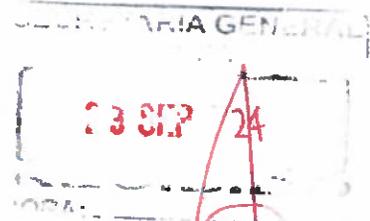
Juan Sebastián
gómez gonzales REPRESENTANTE A LA CÁMARA



CATHY
JUVINAO

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO

Representante a la Cámara por
Bogotá



PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 8 DEL PROYECTO DE LEY ORDINARIA NO. 166 DE 2023 CÁMARA, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 DE 2023 "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará así:

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

Artículo 64. ~~Indemnización por despido sin justa causa.~~ Terminación unilateral del contrato sin justa causa. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicio a cargo de la parte responsable, Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente

En caso de terminación unilateral ~~injustificada sin justa causa comprobada~~ del contrato de trabajo por parte del empleador o si esté da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la Ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

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

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

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

a) ~~Cuarenta Treinta~~ y cinco **(35) (45)** días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año;

b) Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán ~~quince 15 diecisiete (17)~~ días adicionales de salario sobre los ~~cuarenta Treinta~~ y cinco **(35) (45)** básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;

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

Juan Sebastián
gómez gonzales REPRESENTANTE A LA CÁMARA



CATHY
JUVINAO

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO

Representante a la Cámara por
Bogotá

d) Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán **treinta (30)** ~~cuarenta (40)~~ días adicionales de salario sobre los ~~cuarenta~~ **treinta** y cinco **(35) (45)** básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.

Handwritten signature of Catherine Juvinao Clavijo in black ink.

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO

Representante a la Cámara por Bogotá

Handwritten signature of Juan Sebastián Gómez Gonzales in black ink.

Juan Sebastián Gómez Gonzales

Representante a la Cámara por Caldas
Nuevo Liberalismo

CONGRESISTA
Jennifer
Pedraza

ALEJANDRO
GARCIA
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

KATHERINE
MIRANDA

Juan Sebastián
gómez gonzales REPRESENTANTE A LA CÁMARA

CATHY
JUVINAO



PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 15 DEL PROYECTO DE LEY ORDINARIA NO. 166 DE 2023 CÁMARA, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 DE 2023 "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará así:

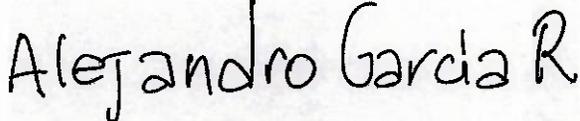
Artículo 15. Relación de Horas Extras. Modifíquese el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"2. El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de su empresa.

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

El empleador estará en la obligación de avisar al Ministerio del Trabajo la distribución de cargos y aplicación de trabajo suplementario. De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo la autoridad administrativa del trabajo podrá interponer las sanciones que haya lugar.

Cordialmente,

 CATHERINE JUVINAO CLAVIJO Representante a la Cámara por Bogotá	 JENNIFER PEDRAZA SANDOVAL Representante a la Cámara
 ALEJANDRO GARCÍA RÍOS	 KATHERINE MIRANDA

CONGRESISTA
Jennifer
Pedraza

ALEJANDRO
GARCIA
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

KATHERINE
MIRANDA

Juan Sebastián
gómez gonzales REPRESENTANTE A LA CÁMARA

CATHY
JUVINAÑO

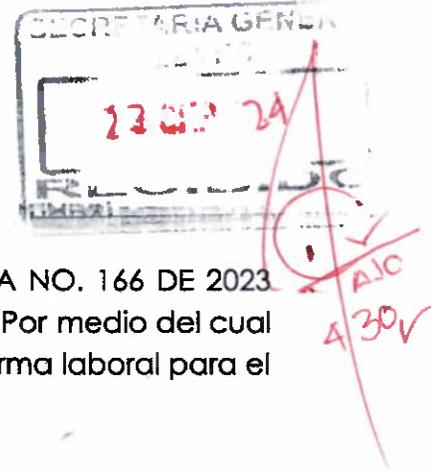
Representante a la Cámara por Risaralda	Representante a la Cámara Partido Alianza Verde
 DANIEL CARVALHO MEJÍA Representante a la Cámara Antioquia	 Juan Sebastián Gómez Gonzales Representante a la Cámara por Caldas Nuevo Liberalismo

Juan Sebastián
gómez gonzales REPRESENTANTE A LA CÁMARA



CATHY
JUVINAO

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO
Representante a la Cámara por
Bogotá



PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 20 DEL PROYECTO DE LEY ORDINARIA NO. 166 DE 2023 CÁMARA, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 DE 2023 "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará así:

Artículo 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,~~ **y las personas con identidades de género diversas con** acciones directas u omisiones, que impidan la promoción y garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con **ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no este relacionado o influya en su ejercicio laboral.** 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.

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, **conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas.** 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.

Juan Sebastián
gómez gonzales REPRESENTANTE A LA CÁMARA



CATHY
JUVINAO

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO
Representante a la Cámara por
Bogotá

Cordialmente,

A handwritten signature in black ink that reads "Catherine Juvinao C." in a cursive style.

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO
Representante a la Cámara por Bogotá

A handwritten signature in black ink that reads "Daniel Carvalho" in a cursive style.

DANIEL CARVALHO MEJÍA
Representante a la Cámara
Antioquia

A handwritten signature in black ink that reads "Juan Sebastián Gómez Gonzales" in a cursive style.

Juan Sebastián Gómez Gonzales
Representante a la Cámara por Caldas
Nuevo Liberalismo

A handwritten signature in black ink that reads "Alejandro García R" in a cursive style.

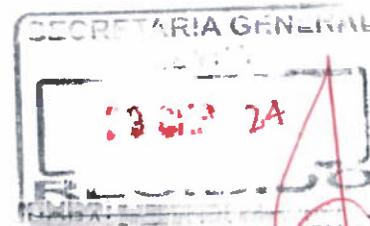
ALEJANDRO GARCÍA RÍOS
Representante a la Cámara por Risaralda



CATHY
JUVINAO

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO

Representante a la Cámara por
Bogotá



PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 21 DEL PROYECTO DE LEY ORDINARIA NO. 166 DE 2023 CÁMARA, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 DE 2023 "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará así:

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

Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, 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.

Los trayectos entre el domicilio y el lugar donde se desarrolla el trabajo o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades, cuando el acoso sexual sea cometido por una persona que haga parte del contexto laboral.

El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, **en el transporte y/o trayectos relacionados con el trabajo y/o la labor encomendada en cualquiera de sus modalidades**, 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 personas con identidades de género diversas** y el acoso sexual en el mundo del trabajo. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.

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



CATHERINE JUVINAO CLAVIJO

Representante a la Cámara por
Bogotá

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.

Cordialmente,

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO
Representante a la Cámara por Bogotá

JENNIFER PEDRAZA SANDOVAL
Representante a la Cámara

ALEJANDRO GARCÍA RÍOS
Representante a la Cámara por Risaralda



PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 22 DEL PROYECTO DE LEY ORDINARIA NO. 166 DE 2023 CÁMARA, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 DE 2023 "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará así:

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

ARTÍCULO 81. CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje es un contrato ~~laboral~~ **especial dentro del derecho laboral** ~~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 de aprendizaje, la persona recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento ~~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) Durante la fase lectiva el aprendiz estará afiliado al sistema de seguridad social en salud y en pensiones, con las siguientes características:
 - 1. En salud los aportes serán pagados por la empresa patrocinadora, debiendo tomarse como ingreso base de cotización (IBC) el 8,5% del apoyo de sostenimiento pagado;
 - 2. En pensiones los aportes se pagarán con un ingreso base de cotización (IBC) equivalente al 16% del apoyo de sostenimiento, del cual el 12% será pagado por la empresa patrocinadora y el 4% restante por el aprendiz.
- h) Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado obligatoriamente al sistema de seguridad social en salud, pensiones y riesgos laborales, con las siguientes características:
 - 1. En salud los aportes se pagarán por la empresa patrocinadora, debiendo tomarse como ingreso base de cotización (IBC) el 8,5% del apoyo de sostenimiento;

2. En pensiones los aportes se pagarán con un ingreso base de cotización (IBC) equivalente al 16% del apoyo de sostenimiento, del cual el 12% será pagado por la empresa patrocinadora y el 4% restante por el aprendiz.

3. En riesgos laborales el aprendiz estará afiliado a la ARL de la empresa patrocinadora y el pago de los aportes estarán a cargo de esta última, con conformidad con el riesgo que corresponda, siendo la patrocinadora quien pagará los respectivos aportes.

hi) El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas 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.

ii) Las funciones y actividades objeto del contrato de **aprendizaje** ~~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, 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 emplee~~, 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.

Catherine Juvinao C.

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO

Representante a la Cámara por Bogotá

Juan Sebastián Gómez González

JUAN SEBASTIÁN GÓMEZ GONZÁLES

Representante a la Cámara por Caldas

**ALEJANDRO
GARCÍA**
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

Juan Sebastián
gómez gonzales REPRESENTANTE A LA CÁMARA



**KATHERINE
MIRANDA**

**CATHY
JUVINAO**

Nuevo Liberalismo

Alejandro García R.

ALEJANDRO GARCÍA RÍOS
Representante a la Cámara por Risaralda

Katherine Miranda P.

KATHERINE MIRANDA
Representante a la Cámara
Partido Alianza Verde

Daniel Carvalho Mejía

DANIEL CARVALHO MEJÍA
Representante a la Cámara
Antioquia

Julia Miranda
NL



PROPOSICIÓN DE MODIFICACIÓN

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

Handwritten notes in red ink: a circle with '1' inside, a checkmark, 'D1C', and '430' with a checkmark.

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

ARTÍCULO 81. Contrato de aprendizaje.

...

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

Atentamente,

Jennifer Pedraza

JENNIFER PEDRAZA SANDOVAL
Representante a la Cámara



PROPOSICIÓN ADITIVA

Agréguese un párrafo al artículo 22 del PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 CÁMARA, acumulada con el Proyecto de Ley 192 DE 2023 "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará así:

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

ARTÍCULO 81. Contrato de aprendizaje.

...

Parágrafo 2. Cuando en el marco de la vigencia del contrato de aprendizaje se conceda licencia de maternidad a una aprendiz la empresa obligada no tendrá que reemplazar a esta con una nueva durante el periodo de vigencia de la licencia de maternidad.

Atentamente,

Jennifer Pedraza S

JENNIFER PEDRAZA SANDOVAL
Representante a la Cámara

Juan Sebastián Gómez González

JUAN SEBASTIÁN GÓMEZ GONZÁLES
Representante a la Cámara por Caldas
Nuevo Liberalismo

Alejandro García R

ALEJANDRO GARCÍA RÍOS
Representante a la Cámara por
Risaralda

Handwritten notes in red ink: a circle around the word "Artículo", a checkmark, and the initials "AIG" and "431" with a checkmark.

PROPOSICIÓN DE MODIFICACIÓN

Modifíquese el artículo 23 del PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 CÁMARA, acumulada con el Proyecto de Ley 192 DE 2023 "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará así:

“ARTÍCULO 34. MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE: Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores tendrán que cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a uno punto ocho (1.8) S.M.M.L.V-S.M.M.L.V. por cada aprendiz que no contraten, resultante de multiplicar el 5% del número total de trabajadores. En caso de que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria.

Parágrafo: En los casos en los que el SENA no pueda asignar aprendices a las empresas obligadas a cumplir con la cuota de monetización, atendiendo a que no existan aprendices disponibles o programas de formación que puedan atender a las actividades u oficios de las empresas, estas no estarán obligadas a cancelar la cuota de monetización.

Atentamente,

Jennifer Pedraza S

JENNIFER PEDRAZA SANDOVAL
Representante a la Cámara

Juan Sebastián Gómez González

JUAN SEBASTIÁN GÓMEZ GONZÁLES
Representante a la Cámara por Caldas
Nuevo Liberalismo

Alejandro García R

ALEJANDRO GARCÍA RÍOS
Representante a la Cámara por
Risaralda

Katherine Miranda P.

KATHERINE MIRANDA
Representante a la Cámara
Partido Alianza Verde

12
ASG
431

Katherine Mirandas C.

KATHERINE MIRANDA
Representante a la Cámara
Partido Alianza Verde



PROPOSICIÓN DE MODIFICACIÓN

Modifíquese el artículo 24 del PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 CÁMARA, acumulada con el Proyecto de Ley 192 DE 2023 “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”, el cual quedará así:

“Artículo 24: Definiciones trabajo en plataformas digitales de reparto.

1. **Trabajadores digitales en empresas de plataformas de servicios de reparto:** Son personas que, mediante el uso de plataformas digitales de reparto, prestan servicios solicitados por un usuario. Podrán tener la calidad de dependientes y subordinados, o de independientes y autónomos; y **dependientes asociados** de acuerdo con lo establecido en este Título.
2. **Empresas de plataformas digitales de reparto:** Son personas naturales o jurídicas que operan y administran plataformas digitales de reparto.
3. **Plataforma digital de reparto:** es un aplicativo o software ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos, administrada por una empresa de plataforma digital de reparto.
4. **Usuario:** son personas naturales o jurídicas que acceden a servicios de reparto mediante plataformas digitales de reparto.

Atentamente,

JENNIFER PEDRAZA SANDOVAL
Representante a la Cámara

DANIEL CARVALHO MEJÍA
Representante a la Cámara
Antioquia



PROPOSICIÓN DE MODIFICACIÓN

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

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

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

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

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

Atentamente,

JENNIFER PEDRAZA SANDOVAL
Representante a la Cámara

PROPOSICIÓN DE MODIFICACIÓN

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

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

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

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

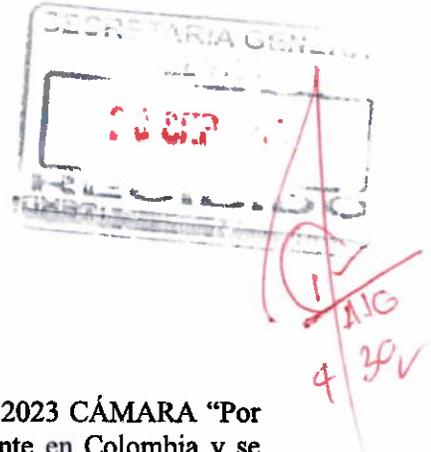
Parágrafo 2. No podrá utilizarse la modalidad de la relación de carácter dependiente y asociado de empresas de la economía solidaria para la intermediación o precarización laboral, so pena de las sanciones que la ley prevea para las prácticas de precarización laboral.

Atentamente,

Jennifer Pedraza S

JENNIFER PEDRAZA SANDOVAL
Representante a la Cámara

1 ✓
AIG
4 30 ✓



PROPOSICIÓN DE ADICIÓN

Adiciónese un párrafo al artículo 32 del PROYECTO DE LEY 367 DE 2023 CÁMARA “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales, y se dictan otras disposiciones”, el cual quedará así:

ARTÍCULO 32. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:

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

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

Parágrafo 1. En ningún caso el jornal diario agropecuario será inferior al salario mínimo diario legal vigente o al pactado en convención colectiva y el factor prestacional que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

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

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

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

Parágrafo 5: Las disposiciones contempladas en este artículo se aplicarán de manera voluntaria para los contratos agropecuarios que se celebren en extensiones agrarias iguales o inferiores a la Unidad Agrícola Familiar -UAF.



Atentamente,

Jennifer Pedraza S

JENNIFER PEDRAZA SANDOVAL
Representante a la Cámara

Alejandro García R

ALEJANDRO GARCÍA RÍOS
Representante a la Cámara por
Risaralda

Juan Sebastián
gómez gonzales REPRESENTANTE A LA CÁMARA



CATHERINE JUVINAO CLAVIJO
Representante a la Cámara por
Bogotá



PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

MODIFÍQUESE ARTÍCULO 38 DEL PROYECTO DE LEY ORDINARIA NO. 166 DE 2023 CÁMARA, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 DE 2023 "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará así:

Artículo 38. Medidas de formalización y aportes a la Seguridad Social en Micronegocios y Microempresas. Los micronegocios y las microempresas podrán realizar pagos al Sistema de la Seguridad Social Integral a tiempo parcial, que en todo caso deberán computarse en semanas finalizando cada mes. El gobierno nacional priorizará y protegerá a los sectores de hotelería, restaurantes, bares, y agricultura.

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

Parágrafo 1. Se entenderá por micronegocio aquella empresa unipersonal, familiar, comunitaria o asociativa que tenga en su nómina hasta nueve (9) trabajadores o trabajadoras sobre los cuales realice cotizaciones a la seguridad social en el marco de contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades y por microempresa, lo dispuesto en el numeral 3. del artículo 2 de ley 590 del 2002. o la que la modifique o sustituya.

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

Parágrafo 3. El gobierno nacional reglamentará el programa de incentivos para el acceso a créditos de los micronegocios y microempresas que demuestren el pago a seguridad social de sus trabajadores y trabajadoras en periodo superior a seis (6) meses. El Ministerio del Trabajo deberá revisar cada dos (2) años, la priorización de sectores previo estudio y caracterización de los más vulnerables conforme a las estadísticas del DANE.

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

Juan Sebastián
gómez gonzales REPRESENTANTE A LA CÁMARA



CATHY
JUVINAO

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO

Representante a la Cámara por
Bogotá

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

Cordialmente,

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO
Representante a la Cámara por Bogotá

DANIEL CARVALHO MEJÍA
Representante a la Cámara
Antioquia

Juan Sebastián Gómez Gonzales
Representante a la Cámara por Caldas
Nuevo Liberalismo

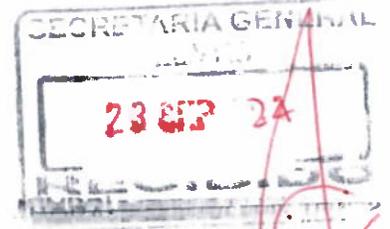
JENNIFER PEDRAZA SANDOVAL
Representante a la Cámara

ALEJANDRO GARCÍA RÍOS
Representante a la Cámara por Risaralda



CATHY JUVINAO

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO
Representante a la Cámara por Bogotá



Handwritten notes:
V
AJO
4 30v

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

MODIFÍQUESE ARTÍCULO 39 DEL PROYECTO DE LEY ORDINARIA NO. 166 DE 2023 CÁMARA, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 DE 2023 "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará así:

Artículo 39 Trabajadores Migrantes. El estatus migratorio no será impedimento para la exigencia de las garantías laborales y de seguridad social. Las personas trabajadoras extranjeras sin consideración de su situación migratoria en el país gozarán de las mismas garantías laborales concedidas a las nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la ley.

Una vez suscrito el contrato de trabajo, se deberá facilitar la regularidad migratoria de la persona trabajadora, para lo cual el Ministerio de Relaciones Exteriores reglamentará el proceso correspondiente.

Parágrafo. El Ministerio del Trabajo, en conjunto con el Ministerio de Relaciones Exteriores, reglamentará el proceso para llevar a cabo la afiliación al Sistema Seguridad Social Integral del trabajador migrante, de conformidad con las particularidades de la regularidad migratoria de la persona trabajadora, sin la cual no se podrá dar inicio al desarrollo de actividades laborales.

Cordialmente,

Catherine Juvinao C.

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO
Representante a la Cámara por Bogotá

Daniel Carvalho Mejía

DANIEL CARVALHO MEJÍA
Representante a la Cámara Antioquia

Jennifer Pedraza S

JENNIFER PEDRAZA SANDOVAL
Representante a la Cámara



CATHERINE JUVINAO CLAVIJO
Representante a la Cámara por
Bogotá

Alejandro Garcia R

ALEJANDRO GARCÍA RÍOS
Representante a la Cámara por Risaralda

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO
Representante a la Cámara por Bogotá



PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

MODIFÍQUESE ARTÍCULO 45 DEL PROYECTO DE LEY ORDINARIA PROYECTO DE LEY-246/2023C "Por medio de la cual se dictan medidas para el sector de trabajo de los servicios del hogar en Colombia y se dictan otras disposiciones", el cual quedará así:

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

ARTÍCULO 34. CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS.

1. Son contratistas y subcontratistas, personas naturales o jurídicas quienes contraten en beneficio de terceros, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. ~~En consecuencia, para ser considerados verdaderos empleadores y no simples intermediarios, los contratistas y subcontratistas, individualmente considerados, deberán tener su propia organización empresarial especializada y/o experiencia cualificada en el servicio o producto contratado, la que deberán acreditar suficientemente en caso de exigirse por parte de las autoridades judiciales y administrativas.~~

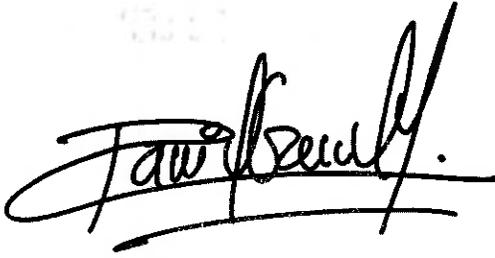
2. Las personas naturales o jurídicas que contraten o subcontraten la realización de obras o servicios, serán solidariamente responsables con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, a menos que se trate de labores extrañas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

Cordialmente,

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO
Representante a la Cámara por Bogotá

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO

Representante a la Cámara por
Bogotá



DANIEL CARVALHO MEJÍA

Representante a la Cámara
Antioquia



NL

KATHERINE
MIRANDA
SECRETARIA GENERAL
28 SEP 2024
AIG
9 30

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Modifíquese el artículo 45 del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley no. 192 de 2023 cámara, y el proyecto de ley 256 de 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 45: Contratistas y Subcontratistas Modifíquese el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 34. CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS.

1. Son contratistas y subcontratistas, personas naturales o jurídicas quienes contraten en beneficio de terceros, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. ~~En consecuencia, para ser considerados verdaderos empleadores y no simples intermediarios, los contratistas y subcontratistas, individualmente considerados, deberán tener su propia organización empresarial especializada y/o experiencia cualificada en el servicio o producto contratado, la que deberán acreditar suficientemente en caso de exigirse por parte de las autoridades judiciales y administrativas.~~
2. Las personas naturales o jurídicas que contraten o subcontraten la realización de obras o servicios, serán solidariamente responsables con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio. Solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.

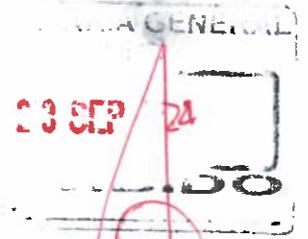
Katherine Miranda P.

KATHERINE MIRANDA
Representante a la Cámara
Partido Alianza Verde

Catherine Juvinao C.

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO
Representante a la Cámara por Bogotá

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO
Representante a la Cámara por
Bogotá



PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

MODIFÍQUESE ARTÍCULO 46 DEL PROYECTO DE LEY ORDINARIA NO. 166 DE 2023 CÁMARA, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 DE 2023 "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará así:

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

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

Parágrafo 2. Si se transgreden los límites establecidos en el presente artículo, en los términos del parágrafo 1, se tendrá a la empresa usuaria como verdadera empleadora de los trabajadores en misión y a la empresa de servicios temporales como una simple intermediaria.

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

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

Cordialmente,

Catherine Juvinao C.

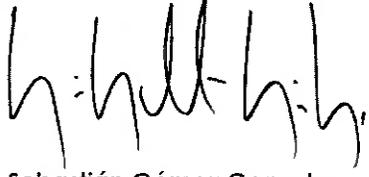
CATHERINE JUVINAO CLAVIJO
Representante a la Cámara por Bogotá

Jennifer Pedraza S

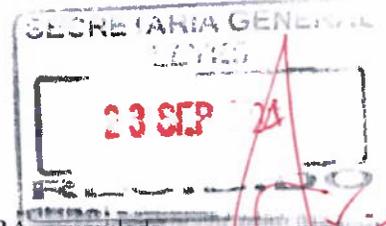
JENNIFER PEDRAZA SANDOVAL
Representante a la Cámara

Julia Mirande
NL

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO
Representante a la Cámara por
Bogotá



Juan Sebastián Gómez Gonzales
Representante a la Cámara por Caldas
Nuevo Liberalismo



PROPOSICIÓN DE ADICIÓN

Agréguese un párrafo al artículo 47 del PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 CÁMARA, acumulada con el Proyecto de Ley 192 DE 2023 “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”, el cual quedará así:

“Párrafo: El Ministerio del Trabajo adelantará una estrategia de cambio cultural en las empresas para promover que la jornada flexible contemplada en este artículo no recaiga principalmente en las mujeres”.

Atentamente,

Jennifer Pedraza S

JENNIFER PEDRAZA SANDOVAL
Representante a la Cámara

DANIEL CARVALHO MEJÍA
Representante a la Cámara
Antioquia

Alejandro García R

ALEJANDRO GARCÍA RÍOS
Representante a la Cámara por
Risaralda

23 SEP 24

PROPOSICIÓN DE MODIFICACIÓN

Inclúyase un párrafo al artículo 49 del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley no. 192 de 2023 cámara, y el proyecto de ley 256 de 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:

1 ✓
AIC
4 33V

Parágrafo. En todo caso, la entrada en vigencia del presente artículo dependerá de que existan nuevas fuentes de financiación que permitan el incremento gradual de la licencia de paternidad sin afectar la sostenibilidad del sistema.

Corresponderá al Gobierno Nacional establecer nuevas fuentes de financiación al Sistema General de Seguridad Social en Salud - SGSSS.

Katherine Miranda P.
KATHERINE MIRANDA
Representante a la Cámara
Partido Alianza Verde

Juan Sebastián Gómez González
JUAN SEBASTIÁN GÓMEZ GONZÁLES
Representante a la Cámara por Caldas
Nuevo Liberalismo

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO
Representante a la Cámara por Bogotá



PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 49 DEL PROYECTO DE LEY ORDINARIA NO. 166 DE 2023 CÁMARA, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 DE 2023 "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará así:

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

"**PARÁGRAFO 2º.** La licencia de paternidad en Colombia aumentará de manera progresiva hasta llegar a seis (6) semanas en el 2026, así: en el ~~2024-2025~~ subirá a tres (3) semanas, en ~~2025-2026~~ llegará a cuatro (4) semanas y en ~~2026-2027~~ llegará a **cinco (5) semanas** ~~seis (6) semanas~~ **y en 2028 llegará a seis (6) semanas.**

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS o entidad que determine la ley de seguridad social, o el gobierno nacional y será reconocida por el nacimiento o adopción de hijas e hijos.

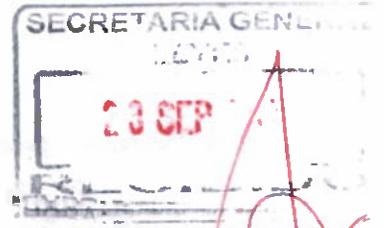
Los soportes válidos para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad son el Registro Civil de Nacimiento, el Registro civil del menor entregado en adopción o acta de entrega del menor de edad por parte del ICBF o institución autorizada para ello, según sea el caso, los cuales deberán presentarse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

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

Cordialmente,

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO
Representante a la Cámara por Bogotá

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO
Representante a la Cámara por
Bogotá



PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

MODIFÍQUESE ARTÍCULO 51 DEL PROYECTO DE LEY ORDINARIA NO. 166 DE 2023 CÁMARA, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 DE 2023 "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará así:

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

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

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

15. Atender e 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, así como a las demás personas con identidades de género diversas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.

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 al total de sus trabajadores de carácter permanente. Esta obligación no impide

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO

Representante a la Cámara por
Bogotá

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 donde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.

Cordialmente,

JENNIFER PEDRAZA SANDOVAL
Representante a la Cámara

KATHERINE MIRANDA
Representante a la Cámara
Partido Alianza Verde

JUAN SEBASTIÁN GÓMEZ
GONZÁLES

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO

Representante a la Cámara por
Bogotá

Representante a la Cámara por
Caldas
Nuevo Liberalismo

23 SEP 24

Handwritten notes in red ink: a circle with '1' and a checkmark, 'AIC', and '433' with a checkmark.

PROPOSICIÓN DE MODIFICACIÓN

Modifíquese el numeral 4 del artículo 61 del PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 CÁMARA, acumulada con el Proyecto de Ley 192 DE 2023 “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 61. Protección laboral frente a procesos de descarbonización y transición energética

...

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, cooperativa solidaria, popular y comunitaria. Lo anterior, en el marco de las autonomías de las empresas y la decisión de los extrabajadores y contratistas de asociarse.

...

Atentamente,

Jennifer Pedraza

JENNIFER PEDRAZA SANDOVAL
Representante a la Cámara

Katherine Miranda P.

KATHERINE MIRANDA
Representante a la Cámara
Partido Alianza Verde

Juan Sebastián Gómez

JUAN SEBASTIÁN GÓMEZ
GONZÁLES
Representante a la Cámara por
Caldas
Nuevo Liberalismo

Alejandro García R.

ALEJANDRO GARCÍA RÍOS
Representante a la Cámara por
Risaralda

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO
Representante a la Cámara por
Bogotá



PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

MODIFÍQUESE ARTÍCULO 62 DEL PROYECTO DE LEY ORDINARIA NO. 166 DE 2023 CÁMARA, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 DE 2023 "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará así:

ARTÍCULO 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; **en todo caso, el número de los trabajadores que se ausenten no será tal que perjudique el funcionamiento de la empresa.**

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

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

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

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO

Representante a la Cámara por
Bogotá

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 los 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 resultaron evidentemente temerarias;~~ **salvo en los casos en que se comprueba la temeridad de las mismas**

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, **en los que, en su conjunto, se otorguen mejores condiciones a los trabajadores no sindicalizados, respecto de aquellas condiciones convenidas en convenciones colectivas con los trabajadores sindicalizados de una misma empresa.**

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;

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO

Representante a la Cámara por
Bogotá

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.

Cordialmente,

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO

Representante a la Cámara por Bogotá

KATHERINE MIRANDA

Representante a la Cámara
Partido Alianza Verde

DANIEL CARVALHO MEJÍA

Representante a la Cámara
Antioquia

Juan Sebastián Gómez Gonzales

Representante a la Cámara por Caldas
Nuevo Liberalismo

DATA
CATHY



CATHY
JUVINAO



CATHERINE JUVINAO CLAVIJO
Representante a la Cámara por
Bogotá

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

MODIFÍQUESE ARTÍCULO 63 DEL PROYECTO DE LEY ORDINARIA NO. 166 DE 2023 CÁMARA, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 DE 2023 "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará así:

Artículo 63. Procedimiento judicial sumario de protección de los derechos sindicales:

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

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

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

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

~~Vencido el término anterior, el juez citará audiencia que se llevara a cabo a más tardar dentro de los 3 días hábiles siguientes a la fecha en que se profiera el auto que admite la contestación de la demanda. En la audiencia se agotará la etapa de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio, se decretarán y practicarán las pruebas solicitadas y las que el juzgador considere pertinentes para el esclarecimiento de los hechos, se escucharán alegatos y se profiera la sentencia que en derecho corresponda, sin que por ningún motivo pueda trascurrir más de cinco (5) días hábiles entre el vencimiento del término del traslado para contestar la demanda y la sentencia que ponga fin a dicha instancia.~~

~~La decisión del juez será apelable, en el efecto suspensivo, ante el respectivo Tribunal Superior del Distrito Judicial, el cual deberá decidir de plano dentro de los cinco (5) días~~

Handwritten notes in red ink: a circle around the number 1, a checkmark, and the text "AJC" and "4 33" with a checkmark.

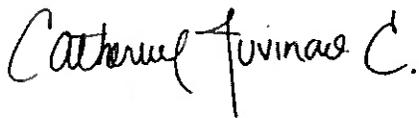
CATHERINE JUVINAO CLAVIJO

Representante a la Cámara por
Bogotá

~~siguientes a la fecha en que reciba el expediente, sin perjuicio de la práctica de alguna prueba que se considere indispensable para no violar algún derecho fundamental, caso en el cual, dicho término podrá prorrogarse hasta por 5 días más. Contra la decisión del Tribunal no cabe ningún recurso~~

~~Parágrafo 12. Los jueces que conozcan de este procedimiento sumario disponen de amplias facultades para proteger los derechos y libertades sindicales de los trabajadores y de sus organizaciones. En consecuencia, podrán adoptar cualquier medida que consideren pertinente para su efectiva protección; además deberán imponer una multa entre 1 y 100 smmlmv a las personas naturales que realicen, promuevan, o instiguen o asesoren tales conductas, sin perjuicio de las sanciones que podrá imponer el Ministerio del Trabajo al empleador que incurra en conductas antisindicales y de las penales o disciplinarias a que haya lugar.~~

Cordialmente,



CATHERINE JUVINAO CLAVIJO

Representante a la Cámara por Bogotá

PROPOSICIÓN DE ELIMINACIÓN

23 SEP 24

Elimínese el artículo 63 del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley no. 192 de 2023 cámara, y el proyecto de ley 256 de 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".

~~Artículo 63. Procedimiento judicial sumario de protección de los derechos sindicales:~~

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

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

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

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

~~Vencido el término anterior, el juez citará audiencia que se lleve a cabo a más tardar dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha en que se profiera el auto que admite la contestación de la demanda. En la audiencia se agotará la etapa de conciliación, decisión de excepciones previas, sancionamiento y fijación del litigio, se decretarán y practicarán las pruebas solicitadas y las que el juzgador considere pertinentes para el esclarecimiento de los hechos, se escucharán alegatos y se proferirá la sentencia que en derecho corresponda, sin que por ningún motivo pueda transcurrir más de cinco (5) días entre el vencimiento del término del traslado para contestar la demanda y la sentencia que ponga fin a dicha instancia.~~

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

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

Katherine Miranda P.

KATHERINE MIRANDA
Representante a la Cámara
Partido Alianza Verde

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO
Representante a la Cámara por
Bogotá



PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 69 DEL PROYECTO DE LEY ORDINARIA NO. 166 DE 2023 CÁMARA, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 DE 2023 "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará así:

Artículo 69: Ajuste de la planilla integrada de liquidación de aportes o el sistema que lo reemplace. El Ministerio de Salud y Protección Social y el Ministerio del Trabajo, desarrollaran los ajustes técnicos en la planilla integrada de liquidación de aportes o el sistema que lo reemplace, para permitir la afiliación y cotización de trabajadores y trabajadoras cuyos contratos especiales requieran de un trato particular, a fin de que puedan realizar de manera efectiva pagos al Sistema de Seguridad Social integral, por tiempo parcial, de forma proporcional de conformidad con los ingresos percibidos y/o de forma concurrente ante la existencia de más de un empleador.

Cordialmente,

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO
Representante a la Cámara por Bogotá

DANIEL CARVALHO MEJÍA
Representante a la Cámara
Antioquia

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO
Representante a la Cámara por
Bogotá

Katherine Miranda P.

KATHERINE MIRANDA
Representante a la Cámara
Partido Alianza Verde

Juan Sebastián Gómez Gonzales

Juan Sebastián Gómez Gonzales
Representante a la Cámara por Caldas
Nuevo Liberalismo

Alejandro García R.

ALEJANDRO GARCÍA RÍOS
Representante a la Cámara por Risaralda

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO
Representante a la Cámara por
Bogotá

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

MODIFÍQUESE ARTÍCULO 75 DEL PROYECTO DE LEY ORDINARIA NO. 166 DE 2023 CÁMARA, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 DE 2023 "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará así:

Artículo 75. Vinculación de trabajadores dependientes en condiciones de vulnerabilidad.

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

Lo anterior, sin que ello signifique que no pueda acceder a las prestaciones sociales y económicas del régimen contributivo. **El Gobierno Nacional deberá garantizar la suficiencia de los recursos de las prestaciones económicas de la UPC del Régimen Subsidiado, debiendo incorporarse recursos adicionales a la base y cálculo actual del Régimen Subsidiado.**

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

PARÁGRAFO: **La actualización y estudio de suficiencia de la Unidad de Pago por Capitación del Régimen Subsidiado, deberá contemplar las asignaciones adicionales por concepto del valor de las prestaciones económicas adicionales contempladas en la presente Ley, no cubiertas por el régimen subsidiado.**

Cordialmente,

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO
Representante a la Cámara por Bogotá

Handwritten red notes: A large red checkmark is drawn over the text. Below it, the letters 'AIC' are written in red. At the bottom, the number '433' is written in red with a checkmark next to it.

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO

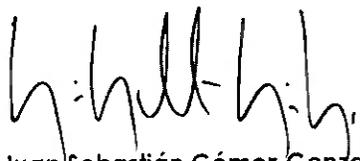
Representante a la Cámara por
Bogotá



DANIEL CARVALHO MEJÍA
Representante a la Cámara
Antioquia



KATHERINE MIRANDA
Representante a la Cámara
Partido Alianza Verde



Juan Sebastián Gómez Gonzales
Representante a la Cámara por Caldas
Nuevo Liberalismo

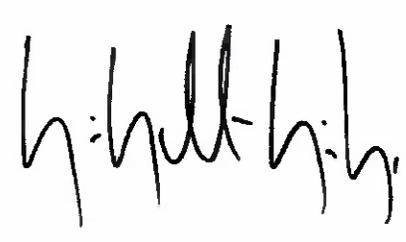
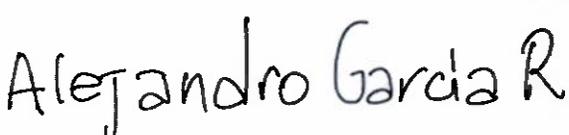
PROPOSICIÓN

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

433V
A/C

Artículo nuevo: Protección de los Derechos de Personas Transgénero y No Binarias: Las empresas garantizarán, si es del caso, el acceso a espacios de trabajo, baños, y vestuarios seguros y adecuados de acuerdo con la identidad de género de las personas transgénero y no binarias. Además, propenderán por respetar los nombres y pronombres preferidos por los trabajadores en todos los registros laborales y documentos oficiales. El Ministerio del Trabajo establecerá lineamientos para la implementación de estas medidas.

Cordialmente,

 JUAN SEBASTIÁN GÓMEZ GONZÁLES Representante a la Cámara por Caldas Nuevo Liberalismo	 JENNIFER PEDRAZA SANDOVAL Representante a la Cámara
 ALEJANDRO GARCÍA RÍOS	

Representante a la Cámara por Risaralda	



PROPOSICIÓN

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

Handwritten notes:
AIC
933

Artículo nuevo. Estrategias para la protección contra la discriminación y el acoso: El Ministerio del Trabajo, en coordinación con organizaciones de derechos humanos y grupos LGBTIQ+, establecerá protocolos específicos y detallados que todas las empresas deben implementar para prevenir, identificar, y responder a casos de discriminación, acoso y violencia de género en el trabajo. Estos protocolos incluirán:

- Criterios claros para la identificación de conductas discriminatorias.
- Procedimientos confidenciales y seguros para la denuncia de incidentes.
- Lineamientos para la creación de comités de igualdad de género y diversidad en todas las empresas con más de 50 empleados.
- Garantías de no represalias para quienes denuncien acoso o discriminación.

Cordialmente,

 <p>JUAN SEBASTIÁN GÓMEZ GONZÁLES Representante a la Cámara por Caldas Nuevo Liberalismo</p>	 <p>JENNIFER PEDRAZA SANDOVAL Representante a la Cámara</p>
--	--

Justificación

Este nuevo artículo garantiza que las personas transgénero y no binarias sean tratadas con respeto y dignidad en sus lugares de trabajo, asegurando un ambiente inclusivo y libre de discriminación. Al establecer lineamientos claros, se facilita la implementación de estas medidas por parte de los empleadores.

<p>Alejandro Garcia R</p> <p>ALEJANDRO GARCÍA RÍOS Representante a la Cámara por Risaralda</p>	

Justificación

Aunque se mencionan protocolos y mecanismos para prevenir y atender la violencia y el acoso laboral, no se especifica cómo se deben implementar estos mecanismos, ni qué criterios específicos deben seguirse para asegurar que sean inclusivos y efectivos para todas las personas, especialmente para las mujeres y la comunidad LGBTIQ+.



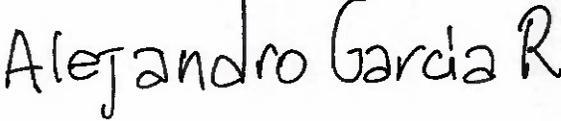
PROPOSICIÓN

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

Handwritten notes in red ink: a checkmark, the letters 'AIG', and the number '433'.

Artículo nuevo. Programas de sensibilización y formación: Las empresas deberán implementar programas de formación y sensibilización obligatorios para todos los empleados y empleadores sobre igualdad de género, diversidad sexual, y derechos de la comunidad LGBTIQ+. Estos programas deberán ser actualizados anualmente y ser certificados por el Ministerio del Trabajo.

Cordialmente,

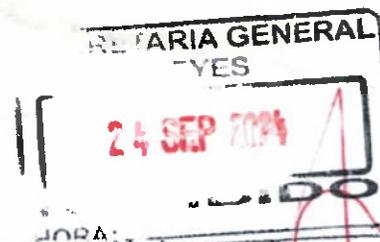
 JUAN SEBASTIÁN GÓMEZ GONZÁLES Representante a la Cámara por Caldas Nuevo Liberalismo	 JENNIFER PEDRAZA SANDOVAL Representante a la Cámara
 ALEJANDRO GARCÍA RÍOS Representante a la Cámara por Risaralda	



Justificación

En la propuesta no se menciona la necesidad de implementar programas de sensibilización y formación sobre diversidad, igualdad de género, y derechos de la comunidad LGBTIQ+ en los lugares de trabajo, tanto para empleadores como para empleados.

PROPOSICIÓN DE ELIMINACIÓN



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

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

~~"Artículo 64. Indemnización por despido sin justa causa. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.~~

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

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

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

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

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

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

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

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

JUSTIFICACIÓN

Se propone la eliminación en razón a los altísimos costos que genera para las empresas, pero también el desincentivo de mantener la estabilidad laboral a lo largo del tiempo de los empleados en razón al aumento en costos de indemnización que representaría su remoción.


CHRISTIAN GARCA

11 ✓
AIO.
10 500w

PROPOSICIÓN ADITIVA

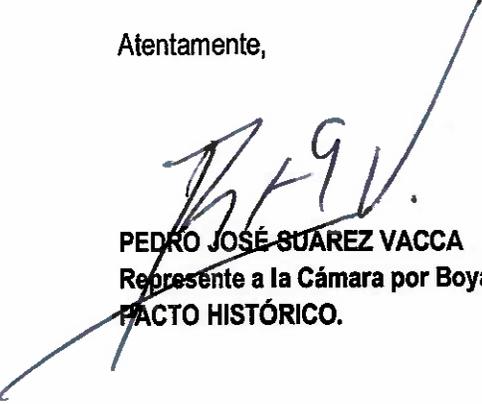
ADICIÓNENSE un artículo nuevo al proyecto de ley N°166 del 2023 Cámara "Por medio del cual una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia". El cual quedará así.

Artículo Nuevo. De la garantía Integral de Seguridad Social para Pasantes y Practicantes. Adiciónese un párrafo al artículo 3 de la Ley 2043 del 2020, el cual quedará así:

Parágrafo 3. Para efectos de pasantías, judicaturas y prácticas laborales y conforme a la ley 1562 del 2012 y el Decreto 0055 del 2015, la entidad, empresa o institución pública o privada en la cual el estudiante desarrolle sus prácticas, tendrá la obligación de afiliar a los mismos al Sistema General de Riesgos Profesionales (SGRL) y de asumir integralmente los costos de Seguridad Social concernientes a los riesgos asociados a su entorno. Bajo ninguna circunstancia, la responsabilidad de estas obligaciones podrá trasladarse o recaer en los estudiantes.

De igual manera, la falta o ausencia de acuerdos entre las entidades, empresas o instituciones educativas sobre la responsabilidad de la afiliación al Sistema General de Riesgos Profesionales (SGRL) del practicante, no será causal válida para negar, suspender, invalidar o anular el proceso de vinculación a las pasantías, judicaturas y prácticas laborales, ni para impedir o interrumpir la realización de las mismas. La obligación de afiliación y cobertura del SGRL se mantendrá en todos los casos.

Atentamente,


PEDRO JOSÉ SUÁREZ VACCA
Representante a la Cámara por Boyacá
FACTO HISTÓRICO.



2:23 Pm.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Cra. 7ª No. 8-68 Ofc 330B - Cel: (+57) 320 379 47 08
Tel: (+57) 601 3904050 Ext: 3269 - 3291
pedro.suarez@camara.gov.co / suarezvacca.camara@gmail.com
Bogotá, D.C. - Colombia

 Pedro José Suárez Vacca   @suarezvacca

PROPOSICIÓN

Elimínese el artículo 74 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara acumulada con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el Proyecto de Ley 256 de 2023C “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”, así:

~~Artículo 74. Adiciónese un numeral al artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedara así: ARTICULO 186. DURACIÓN. 3. El personal operativo de los servicios de vigilancia y seguridad privada, definidos en el artículo 2 de la Ley 1920 de 2018 o en la que lo modifique, derogue o sustituya, tendrá derecho a dieciocho (18) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por año laborado.~~

Cordialmente,



Hugo Alfonso Archila Suárez
Representante a la Cámara
Departamento de Casanare



2:35pm



PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 18 DEL PROYECTO DE LEY ORDINARIA NO. 166 DE 2023 CÁMARA, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 DE 2023 "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará así:

Artículo 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; **en todo caso, será el médico tratante quien determinará la pertinencia y duración de la incapacidad médica a que haya lugar.**
- 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 tales como: la asistencia a eventos académicos, cívicos, deportivos, culturales en las instituciones educativas en donde se encuentran

matriculados, ~~estos últimos casos, de ser requerido por parte del empleador, e~~ El trabajador deberá acreditar la asistencia a dichos eventos.

g) Para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, médicas, ~~y~~ legales, ~~e de cualquier otra índole~~ relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas.

Cordialmente,

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO
Representante a la Cámara por Bogotá

KATHERINE MIRANDA
Representante a la Cámara
Partido Alianza Verde

JUAN SEBASTIÁN GÓMEZ GONZÁLES
Representante a la Cámara por Caldas
Nuevo Liberalismo

ALEJANDRO GARCÍA RÍOS
Representante a la Cámara por
Risaralda

JULIA MIRANDA LONDOÑO
Representante a la Cámara por Bogotá
Partido Nuevo Liberalismo



CONGRESISTA
Jennifer
Padraza

ALEJANDRO
GARCÍA
CONGRESISTA

KATHERINE
MIRANDA

CATHY
JUVINAO

PROPOSICIÓN DE MODIFICACIÓN

MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 14 DEL PROYECTO DE LEY ORDINARIA NO. 166 DE 2023 CÁMARA, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 DE 2023 "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará así:

Artículo 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, **sin perjuicio de lo establecido en la Ley 2101 de 2021.** 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 **semanal obligatorio, que podrá coincidir o no con el domingo,** y sin afectar el salario.

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si **en la ejecución del contrato de trabajo** ~~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 **o no** con el día domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

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

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

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

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

d) El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso, no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un (1) día de descanso remunerado a la semana.

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 empleadas 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".~~

Atentamente

JUAN SEBASTIÁN GÓMEZ GONZÁLES
Representante a la Cámara por Caldas
Nuevo Liberalismo

JENNIFER PEDRAZA SANDOVAL
Representante a la Cámara

ALEJANDRO GARCÍA R

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO

Juan Sebastián
gómez gonzales REPRESENTANTE A LA CÁMARA

CÓMPLEJISTA
Jennifer
Pedraza

ALEJANDRO
GARCÍA
PODEMOS VOTAR
A LA CÁMARA

KATHERINE
MIRANDA

CATHY
JUVINAÑO

Representante a la Cámara por Bogotá

ALEJANDRO GARCÍA RÍOS

Representante a la Cámara por Risaralda

Katherine Miranda P.

Julia Miranda

KATHERINE MIRANDA

Representante a la Cámara
Partido Alianza Verde

JULIA MIRANDA LONDOÑO

Representante a la Cámara por Bogotá
Partido Nuevo Liberalismo



CATHY
JUVINAÑO



PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

MODÍFIQUESE EL ARTÍCULO 10 DEL PROYECTO DE LEY ORDINARIA NO. 166 DE 2023 CÁMARA, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 DE 2023 "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará así:

ARTÍCULO 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. Esta disposición será extensiva en los mismos términos a uno de los cuidadores o adoptantes desde la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia. En caso del fallecimiento o enfermedad del cuidador adoptante al que se le concedió esta licencia, se le concederá al otro en una de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia.~~

La medida de protección establecida para mujer o persona gestante procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado.

b) ~~Pre pensionados, es decir, a quienes les falten, según el régimen pensional aplicable, en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida, tres (3) años o menos para cumplir el mínimo —y semanas de cotización; e en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, a las personas que les falten tres (3) años o menos para cumplir los requisitos para de semanas de cotización o, edad y semanas de cotización para acceder a una pensión Integral de vejez la garantía de pensión mínima:~~

c) Persona que padezca una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo, que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus funciones o actividades laborales, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado, o que sea notorio.



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 por parte del Ministerio del Trabajo ante el inspector del trabajo, el cual contará con el término máximo de cuarenta y cinco (45) días hábiles para resolverla, a partir de su presentación.

Atentamente,

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO
Representante a la Cámara por Bogotá

ALEJANDRO GARCÍA RÍOS
Representante a la Cámara por Risaralda

JENNIFER PEDRAZA SANDOVAL
Representante a la Cámara por Bogotá

JUAN SEBASTIÁN GÓMEZ GONZÁLES
Representante a la Cámara por Caldas
Nuevo Liberalismo

KATHERINE MIRANDA
Representante a la Cámara
Partido Alianza Verde



MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 7 DEL PROYECTO DE LEY ORDINARIA NO. 166 DE 2023 CÁMARA, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 DE 2023 "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará así:

Artículo 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. **La impugnación tendrá efectos devolutivos y no suspenderá la aplicación de la decisión.**

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

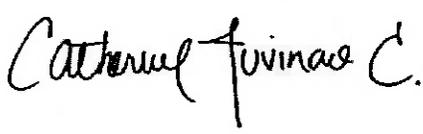
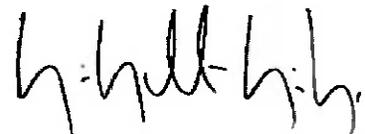
Parágrafo 2. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá **ser** asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato, y éstos tendrán el derecho a asesorarle ~~de manera activa~~ en todo el procedimiento. En todos los casos, el trabajador o trabajadora tendrá el derecho a ser asesorado ~~por una persona que represente sus intereses~~. **No obstante, participarán en la diligencia de descargos el representante del empleador y el trabajador investigado y se respetará en todo momento la confidencialidad que debe guiar el debido proceso disciplinario.**

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 del año siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.

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

Parágrafo 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”.

 CATHERINE JUVINAO CLAVIJO Representante a la Cámara por Bogotá	 JUAN SEBASTIÁN GÓMEZ GONZÁLES Representante a la Cámara por Caldas Nuevo Liberalismo
---	---

<p><i>Julia Miranda</i></p> <p>JULIA MIRANDA LONDOÑO Representante a la Cámara por Bogotá Partido Nuevo Liberalismo</p>	
--	--

Bogotá D.C., septiembre de 2024

Señor

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
Secretario General H. Cámara de Representantes

ASUNTO: Proposición modificativa
PROYECTO DE LEY: 166 de 2023 Cámara
REPRESENTANTE: JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ

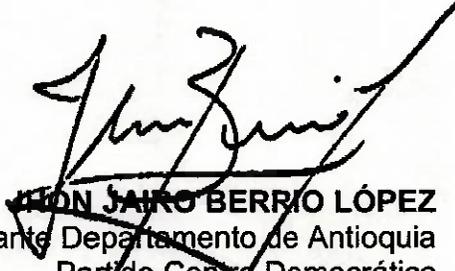


Por medio del presente, me permito radicar proposición **modificativa** al Artículo 1 propuesto en el texto del proyecto 166 de 2023 Cámara "Por medio del modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia".

Esta proposición **MODIFICATIVA** se permite adicionar el parágrafo lo siguiente:

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

Cordialmente,


JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ
H. Representante Departamento de Antioquia
Partido Centro Democrático

H R Jhon Jairo Berrío López

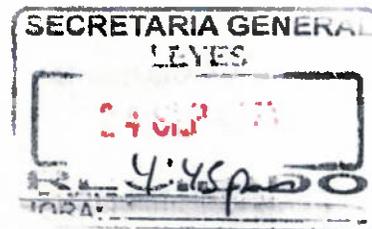
Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.

Bogotá D.C., septiembre de 2024

Señor

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
Secretario General H. Cámara de Representantes

ASUNTO: Proposición modificativa
PROYECTO DE LEY: 166 de 2023 Cámara
REPRESENTANTE: JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ



Por medio del presente, me permito radicar proposición **modificativa** al Artículo 3 propuesto en el texto del proyecto 166 de 2023 Cámara "*Por medio del modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*".

Esta proposición **MODIFICATIVA** se permite eliminar lo siguiente:

Artículo 3:

Restricción de inaplicabilidad.

Modifíquese el artículo 4 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 4. EMPLEADOS PÚBLICOS.

"Las relaciones de derecho individual del trabajo entre la administración pública y los empleados públicos no se rigen por este Código, sino por los estatutos especiales y las leyes que se dicten. ****No obstante, en los casos en que dichos estatutos no regulen expresamente derechos mínimos del trabajador, serán aplicables los principios fundamentales establecidos en la Constitución y en**

H R Jhon Jairo Berrío López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.

los tratados internacionales sobre derechos laborales ratificados por
Colombia, en concordancia con el principio de favorabilidad laboral. **

Cordialmente.



JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ
H. Representante Departamento de Antioquia
Partido Centro Democrático

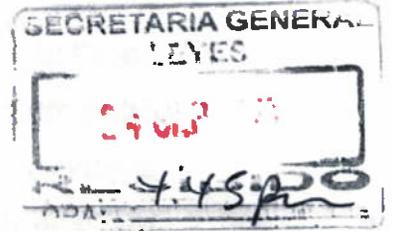
H R Jhon Jairo Berrío López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.

Bogotá D.C., septiembre de 2024

Señor

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
Secretario General H. Cámara de Representantes



ASUNTO: Proposición modificativa
PROYECTO DE LEY: 166 de 2023 Cámara
REPRESENTANTE: JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ

Por medio del presente, me permito radicar proposición **modificativa** al Artículo 4 propuesto en el texto del proyecto 166 de 2023 Cámara "*Por medio del modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*".

Esta proposición **MODIFICATIVA** se permite eliminar lo siguiente:

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;

H R Jhon Jairo Berrío López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.

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

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

Cordialmente.



JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ
H. Representante Departamento de Antioquia
Partido Centro Democrático

H R Jhon Jairo Berrío López

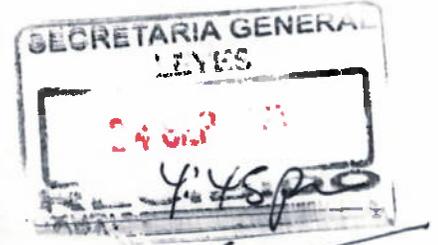
Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.

Bogotá D.C., septiembre de 2024

Señor

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
Secretario General H. Cámara de Representantes

ASUNTO: Proposición **eliminativa**
PROYECTO DE LEY: 166 de 2023 Cámara
REPRESENTANTE: JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ



Por medio del presente, me permito radicar proposición **eliminativa** al artículo 5 propuesto en el texto del proyecto 166 de 2023 Cámara "Por medio del modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", 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.~~

~~**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"~~

H R Jhon Jairo Berrio López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.

Cordialmente,



JHÓN JAIRO BERRÍO LÓPEZ
H. Representante Departamento de Antioquia
Partido Centro Democrático

H R Jhon Jairo Berrío López

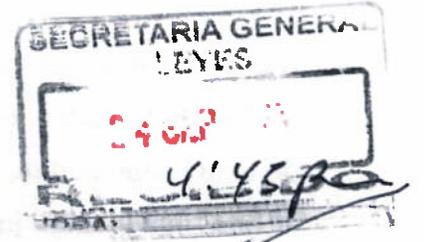
Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.

Bogotá D.C., septiembre de 2024

Señor

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
Secretario General H. Cámara de Representantes

ASUNTO: Proposición modificativa
PROYECTO DE LEY: 166 de 2023 Cámara
REPRESENTANTE: JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ



Por medio del presente, me permito radicar proposición modificativa al artículo 6 propuesto en el texto del proyecto 166 de 2023 Cámara "Por medio del modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia".

1. FUNDAMENTO DE LA PROPOSICIÓN

Esta proposición **MODIFICATIVA** se realiza en virtud de la naturaleza contrato de obra labor, que según la Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia¹ y de Corte Constitucional², es un contrato que finaliza de pleno derecho al finalizar la obra contratada, no permite renovación ni prórroga y es un contrato que no requiere preaviso para su terminación, lo anterior indica que la duración de este contrato, esta supeditada a la ejecución y terminación de la obra contratada.

Como lo dijo, la sala laboral de Corte de la Suprema de Justicia en Sentencia SL4936-2021, "La vigencia del contrato de trabajo de obra o labor no depende de la voluntad o el capricho del empleador, sino que corresponde a la esencia misma del servicio prestado, por ello, se entiende que el convenio va a durar tanto tiempo

¹ Sentencia SL4936 – 2021, 15170-2015.

² Sentencia 67 -2016, T035 - 2022, SU279 – 2023, entre otras.

H R Jhon Jairo Berrío López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.

cuanto se requiera para dar fin a las labores determinadas, es decir, que la fecha de finalización es determinable y depende de la culminación de la obra o la tarea contratada”.

De tal manera, que confundir el contrato de obra labor con un contrato de termino indefinido cambia la esencia y genera un cambio trascendental en la jurisprudencia de estas altas cortes, mutando la naturaleza de ambos contratos, lo que conllevara a una congestión judicial sin precedentes y unas indemnizaciones abruptas inviables jurídicamente.

Además de lo anterior, este artículo va generar una mayor informalidad laboral, ya que se va a incrementar los índices de contratación de contratos de prestación de servicios.

H R Jhon Jairo Berrío López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.

2. MODIFICACIÓN PROPUESTA

TEXTO COMO VIENE EN LA PONENCIA	TEXTO CON LA PROPOSICIÓN SOLICITADA
<p>Artículo 6. Contratos a término fijo y por obra o labor determinada. Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedara así:</p> <p>“ARTÍCULO 46. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y DE OBRA O LABOR DETERMINADA.</p> <p style="text-align: center;">1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO</p> <p>Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.</p> <p>El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, sin embargo, podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas:</p> <p>Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogarlo el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la tercera prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo.</p> <p>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</p>	<p>Artículo 6. Contratos a término fijo y por obra o labor determinada. Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedara así:</p> <p>“ARTÍCULO 46. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y DE OBRA O LABOR DETERMINADA.</p> <p style="text-align: center;">2. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO</p> <p>Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.</p> <p>El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, sin embargo, podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas:</p> <p>Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogarlo el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la tercera prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo.</p> <p>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</p>

H R Jhon Jairo Berrío López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.



(4) años previsto en este artículo. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año.

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

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

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

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

(4) años previsto en este artículo. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año.

3. 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 desde la fecha en que termine el contrato de obra labor 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”.

H R Jhon Jairo Berrío López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.

3. TEXTO FINAL CON LA PROPOSICIÓN

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

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

3. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO

Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, sin embargo, podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas:

Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogarlo el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la tercera prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo.

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

4. 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.

H R Jhon Jairo Berrío López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.

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

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

Cordialmente.



JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ
H. Representante Departamento de Antioquia
Partido Centro Democrático

H R Jhon Jairo Berrío López

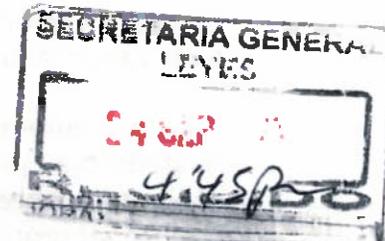
Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.

Bogotá D.C., septiembre de 2024

Señor

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
Secretario General H. Cámara de Representantes

ASUNTO: Proposición modificativa
PROYECTO DE LEY: 166 de 2023 Cámara
REPRESENTANTE: JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ



Por medio del presente, me permito radicar proposición **modificativa** al Artículo 6 propuesto en el texto del proyecto 166 de 2023 Cámara "*Por medio del modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*".

Esta proposición **MODIFICATIVA** se permite eliminar lo siguiente:

Artículo 6:

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

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

1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO

Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, sin embargo, podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas:

H R Jhon Jairo Berrío López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.

Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogarlo el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la tercera prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo.

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

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

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

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

Por lo tanto cuando, 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”.

H R Jhon Jairo Berrío López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.



Cordialmente.

JHON JAIRÓ BERRÍO LÓPEZ
H. Representante Departamento de Antioquia
Partido Centro Democrático

H R Jhon Jairo Berrío López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.

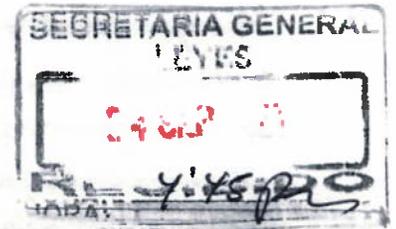


Bogotá D.C., septiembre de 2024

Señor

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
Secretario General H. Cámara de Representantes

ASUNTO: Proposición **eliminativa**
PROYECTO DE LEY: 166 de 2023 Cámara
REPRESENTANTE: JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ



Por medio del presente, me permito radicar proposición **eliminativa** al artículo 6 propuesto en el texto del proyecto 166 de 2023 Cámara "Por medio del modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", 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 quedara así:~~

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

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

~~Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.~~

~~El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, sin embargo, podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas:~~

~~Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogarlo el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la tercera prórroga, el contrato no podrá~~

H R Jhon Jairo Berrío López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.

~~renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo.~~

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

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

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

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

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

H R Jhon Jairo Berrío López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES



Cordialmente,

JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ
H. Representante Departamento de Antioquia
Partido Centro Democrático

H R Jhon Jairo Berrío López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.

jberriolopez @jhonberriolopez jjberriolopez

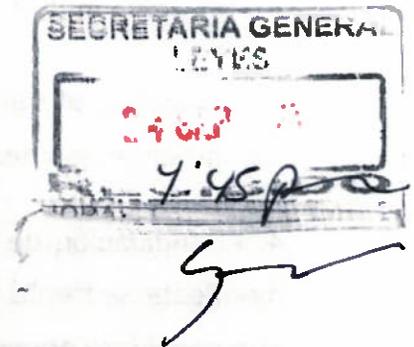
3

Bogotá D.C., septiembre de 2024

Señor

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
Secretario General H. Cámara de Representantes

ASUNTO: Proposición modificativa
PROYECTO DE LEY: 166 de 2023 Cámara
REPRESENTANTE: JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ



Por medio del presente, me permito radicar proposición **modificativa** al Artículo 7 propuesto en el texto del proyecto 166 de 2023 Cámara "*Por medio del modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*".

Esta proposición **MODIFICATIVA** se permite eliminar lo siguiente:

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 procedimiento interno:

H R Jhon Jairo Berrío López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.

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.

H R Jhon Jairo Berrío López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.



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

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

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

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

Cordialmente.

JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ
H. Representante Departamento de Antioquia
Partido Centro Democrático

H R Jhon Jairo Berrío López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.



Bogotá D.C., septiembre de 2024

Señor

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
Secretario General H. Cámara de Representantes

ASUNTO: Proposición **eliminativa**
PROYECTO DE LEY: 166 de 2023 Cámara
REPRESENTANTE: JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ

SECRETARIA GEN
L. YUC
4.7.2024
J. J. Berrio López

Por medio del presente, me permito radicar proposición **eliminativa** al artículo 7 propuesto en el texto del proyecto 166 de 2023 Cámara "Por medio del modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", 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.~~

H R Jhon Jairo Berrío López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.

~~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 asesorarlo 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.~~

H R Jhon Jairo Berrío López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.



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

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

Cordialmente,

JHON JAIRÓ BERRÍO LÓPEZ
H. Representante Departamento de Antioquia
Partido Centro Democrático

H R Jhon Jairo Berrío López

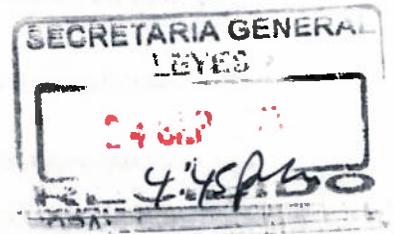
Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.

Bogotá D.C., septiembre de 2024

Señor

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
Secretario General H. Cámara de Representantes

ASUNTO: Proposición **eliminativa**
PROYECTO DE LEY: 166 de 2023 Cámara
REPRESENTANTE: JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ



Por medio del presente, me permito radicar proposición **eliminativa** al artículo 8 propuesto en el texto del proyecto 166 de 2023 Cámara "Por medio del modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará así:

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

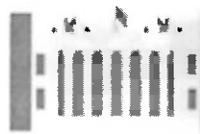
~~"Artículo 64. Indemnización por despido sin justa causa. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.~~

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

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

H R Jhon Jairo Berrío López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.



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

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

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

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

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

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

Cordialmente,

JHON JAIRÓ BERRÍO LÓPEZ
H. Representante Departamento de Antioquia
Partido Centro Democrático

H R Jhon Jairo Berrío López

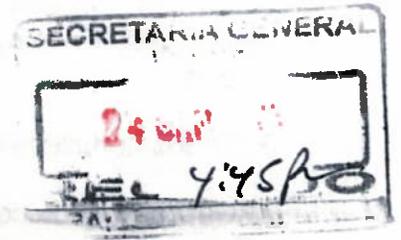
Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.

Bogotá D.C., septiembre de 2024

Señor

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
Secretario General H. Cámara de Representantes

ASUNTO: Proposición modificativa
PROYECTO DE LEY: 166 de 2023 Cámara
REPRESENTANTE: JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ



Por medio del presente, me permito radicar proposición **modificativa** al Artículo 8 propuesto en el texto del proyecto 166 de 2023 Cámara "*Por medio del modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*".

Esta proposición **MODIFICATIVA** se permite eliminar lo siguiente:

Artículo 8:

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

"Artículo 64. Indemnización por despido sin justa causa. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

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

1. En los contratos a término fijo, la indemnización corresponderá al valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del

H R Jhon Jairo Berrío López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.

contrato o el de su prórroga. En ningún caso la indemnización será inferior a treinta (30) días de salario.

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

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

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

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

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

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

Cordialmente.



JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ
H. Representante Departamento de Antioquia
Partido Centro Democrático

H R Jhon Jairo Berrío López

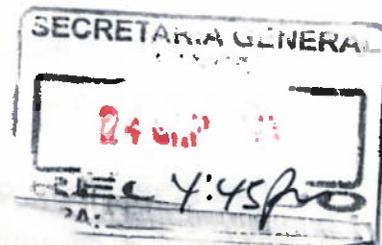
Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.

Bogotá D.C., septiembre de 2024

Señor

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
Secretario General H. Cámara de Representantes

ASUNTO: Proposición modificativa
PROYECTO DE LEY: 166 de 2023 Cámara
REPRESENTANTE: JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ



Por medio del presente, me permito radicar proposición **modificativa** al Artículo 10 propuesto en el texto del proyecto 166 de 2023 Cámara "*Por medio del modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*".

Esta proposición **MODIFICATIVA** se permite eliminar lo siguiente:

Artículo 10:

Estabilidad Laboral Reforzada. Las personas que se encuentren en las circunstancias que *únicamente* 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.

H R Jhon Jairo Berrío López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.

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

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

Cordialmente.



JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ
H. Representante Departamento de Antioquia
Partido Centro Democrático

H R Jhon Jairo Berrío López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.

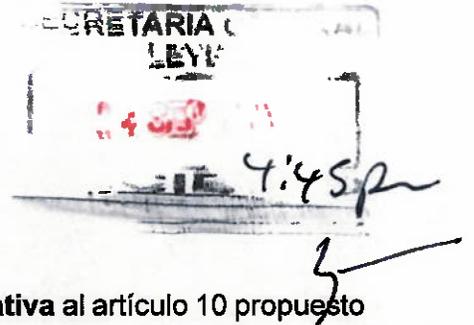


Bogotá D.C., septiembre de 2024

Señor

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
Secretario General H. Cámara de Representantes

ASUNTO: Proposición **eliminativa**
PROYECTO DE LEY: 166 de 2023 Cámara
REPRESENTANTE: JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ



Por medio del presente, me permito radicar proposición **eliminativa** al artículo 10 propuesto en el texto del proyecto 166 de 2023 Cámara "Por medio del modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará así:

~~**Artículo 10. Estabilidad Laboral Reforzada.** Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:~~

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

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

~~**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.~~

H R Jhon Jairo Berrío López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.

Cordialmente,



JHON JAIRO BERRÍO LÓPEZ
H. Representante Departamento de Antioquia
Partido Centro Democrático

H R Jhon Jairo Berrío López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.

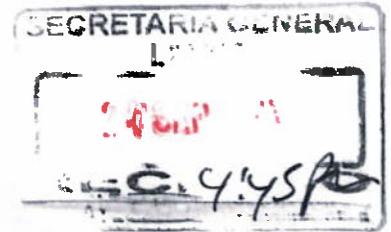


Bogotá D.C., septiembre de 2024

Señor

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
Secretario General H. Cámara de Representantes

ASUNTO: Proposición **eliminativa**
PROYECTO DE LEY: 166 de 2023 Cámara
REPRESENTANTE: JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ



Por medio del presente, me permito radicar proposición **eliminativa** al artículo 13 propuesto en el texto del proyecto 166 de 2023 Cámara "Por medio del modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará así:

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

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

- ~~1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).~~
- ~~2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00a. m.).~~

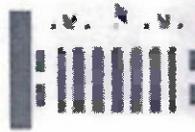
~~**Parágrafo.** El Gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia"~~

Cordialmente,

JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ
H. Representante Departamento de Antioquia
Partido Centro Democrático

H R Jhon Jairo Berrio López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.

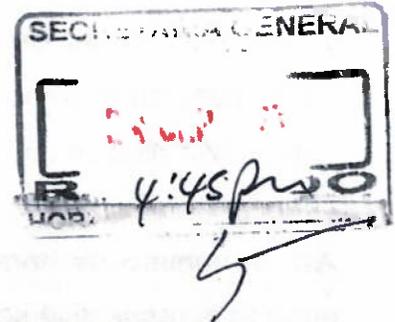


Bogotá D.C., septiembre de 2024

Señor

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
Secretario General H. Cámara de Representantes

ASUNTO: Proposición MODIFICACIÓN
PROYECTO DE LEY: 166 de 2023 Cámara
REPRESENTANTE: JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ



Por medio del presente, me permito radicar proposición modificativa al Artículo 14 propuesto en el texto del proyecto 166 de 2023 Cámara "*Por medio del modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*".

Esta proposición **MODIFICATIVA** se permite modificar lo siguiente:

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.

H R Jhon Jairo Berrío López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.

Se establecen las siguientes excepciones:

a) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

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

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

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

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.

H R Jhon Jairo Berrío López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.

2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

d) El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

Por lo tanto, en ~~(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.

Cordialmente.



JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ
H. Representante Departamento de Antioquia
Partido Centro Democrático

H R Jhon Jairo Berrío López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.

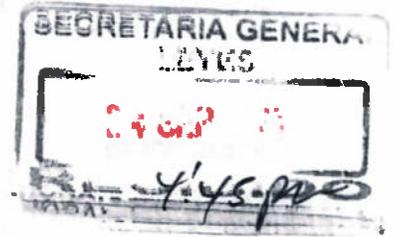


Bogotá D.C., septiembre de 2024

Señor

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
Secretario General H. Cámara de Representantes

ASUNTO: Proposición modificativa
PROYECTO DE LEY: 166 de 2023 Cámara
REPRESENTANTE: JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ



5

Por medio del presente, me permito radicar proposición **modificativa** al Artículo 15 propuesto en el texto del proyecto 166 de 2023 Cámara "*Por medio del modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*".

Esta proposición **MODIFICATIVA** se permite eliminar lo siguiente:

Artículo 15:

Relación de Horas Extras. Modifíquese el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"2. El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de su empresa.

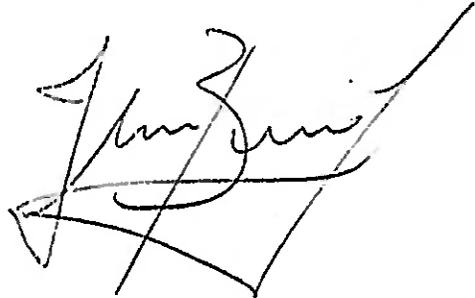
El empleador está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.

H R Jhon Jairo Berrío López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.

De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; ~~(.) de no hacerlo la autoridad administrativa del trabajo podrá imponer las sanciones a las que haya lugar."~~

Cordialmente.



JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ
H. Representante Departamento de Antioquia
Partido Centro Democrático

H R Jhon Jairo Berrío López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.

Bogotá D.C., septiembre de 2024

Señor

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
Secretario General H. Cámara de Representantes

ASUNTO: Proposición **eliminativa**
PROYECTO DE LEY: 166 de 2023 Cámara
REPRESENTANTE: JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ



Por medio del presente, me permito radicar proposición **eliminativa** al artículo 16 propuesto en el texto del proyecto 166 de 2023 Cámara "Por medio del modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará así:

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

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

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

Cordialmente,

JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ
H. Representante Departamento de Antioquia
Partido Centro Democrático

H R Jhon Jairo Berrío López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.



Bogotá D.C., septiembre de 2024

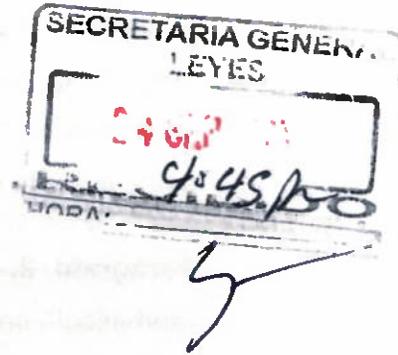
Señor

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
Secretario General H. Cámara de Representantes

ASUNTO: Proposición modificativa

PROYECTO DE LEY: 166 de 2023 Cámara

REPRESENTANTE: JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ



Por medio del presente, me permito radicar proposición **modificativa** al Artículo 17 propuesto en el texto del proyecto 166 de 2023 Cámara "*Por medio del modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*".

Esta proposición **MODIFICATIVA** se permite eliminar lo siguiente:

Artículo 17:

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

"ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento ochenta y cinco por ciento (100%) (85%) 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.

H R Jhon Jairo Berrío López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.

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

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

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

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

A partir de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a ~~90%~~ 85%.

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

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

H R Jhon Jairo Berrío López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.

FUNDAMENTACIÓN:

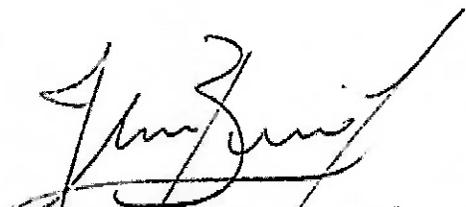
La propuesta de modificar el Artículo 17 de la reforma laboral, que plantea aumentar la remuneración del trabajo en días domingos y festivos del 75% al 100%, puede ser revisada para establecer un incremento moderado al 80%.

Esta modificación se justifica por razones tanto económicas como laborales. Aumentar la remuneración al 100% incrementaría considerablemente los costos operativos para las empresas, especialmente en sectores que requieren trabajo continuo, como comercio, servicios y hospitalidad.

Esto podría generar efectos adversos, como una disminución en la contratación para esos días o la reducción de turnos en esos sectores, afectando tanto a empleadores como a empleados, que podrían ver una reducción en sus horas de trabajo y, por ende, en sus ingresos totales.

Proponer un incremento moderado al 80% permitiría mejorar las condiciones laborales y compensar adecuadamente el trabajo en días no hábiles sin imponer una carga excesiva a los empleadores. Este ajuste equilibrado ayudaría a preservar la sostenibilidad financiera de las empresas y evitaría el riesgo de una mayor informalidad laboral o de ajustes drásticos en las contrataciones.

Cordialmente.



JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ
H. Representante Departamento de Antioquia
Partido Centro Democrático

H R Jhon Jairo Berrío López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.



Bogotá D.C., septiembre de 2024

Señor

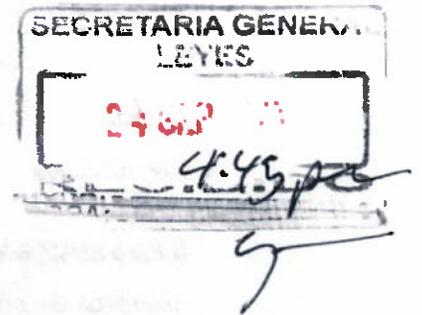
JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA

Secretario General H. Cámara de Representantes

ASUNTO: Proposición modificativa

PROYECTO DE LEY: 166 de 2023 Cámara

REPRESENTANTE: JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ



Por medio del presente, me permito radicar proposición **modificativa** al Artículo 18 propuesto en el texto del proyecto 166 de 2023 Cámara "*Por medio del modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*".

1. Esta proposición **MODIFICATIVA** se permite adicionar lo siguiente:

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

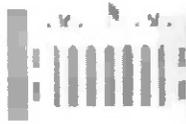
b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;

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

H R Jhon Jairo Berrío López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.



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;

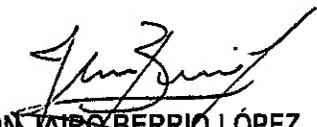
e) Para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluidos los casos en los que la persona trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticada;

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. **(+) (.) y el permiso será otorgado siempre y cuando la ausencia no perjudique el funcionamiento de la empresa.**

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

FUNDAMENTO:

la presente proposición se fundamenta en la medida de que, en los numerales f, el permiso no puede poner en riesgo el funcionamiento de la empresa y en el literal g, en la medida que el empleador también debe darle permiso al empleado para asistir a diligencias judiciales independientemente de cual sea el tipo de proceso judicial. Cordialmente.


JHON JAIRÓ BERRÍO LÓPEZ
H. Representante Departamento de Antioquia
Partido Centro Democrático

H R Jhon Jairo Berrío López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.

Bogotá D.C., septiembre de 2024

Señor

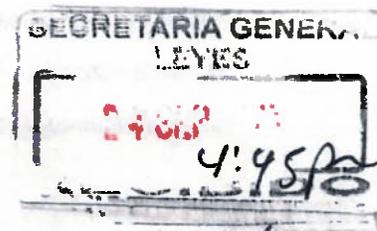
JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA

Secretario General H. Cámara de Representantes

ASUNTO: Proposición modificativa

PROYECTO DE LEY: 166 de 2023 Cámara

REPRESENTANTE: JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ



Por medio del presente, me permito radicar proposición **modificativa** al Artículo 19 propuesto en el texto del proyecto 166 de 2023 Cámara "Por medio del modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia".

Esta proposición **MODIFICATIVA** se permite eliminar lo siguiente:

Artículo 19:

Límites a la subordinación. Modifíquese el literal b. del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador o trabajadora respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador o trabajadora, en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos relativos a la materia ratificados por Colombia.

H R Jhon Jairo Berrío López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.

~~Aquellas facultades no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la raza, el color, etnia, el origen nacional, la discapacidad, la condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevivientes de salud, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización. El Ministerio del Trabajo adelantará las actuaciones administrativas correspondientes y sancionará de acuerdo con las normas vigentes"~~

JUSTIFICACIÓN

La inclusión del último inciso del artículo 19, que introduce la posibilidad de sanciones por conductas que puedan interpretarse como discriminación en el marco de la relación de subordinación laboral, genera varias dificultades prácticas para su implementación.

Este tipo de discriminación, basada en múltiples factores como el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, entre otros, es extremadamente difícil de probar en contextos laborales, debido a la subjetividad y complejidad inherente en la evaluación de las relaciones interpersonales y los modos de gestión empresarial.

Para los empleadores, esta disposición puede traducirse en un riesgo jurídico elevado, al abrir la puerta a interpretaciones diversas y a posibles sanciones sin un marco claro y objetivo que permita discernir con precisión las conductas sancionables.

La ambigüedad en la prueba de la discriminación podría dar lugar a un incremento de litigios, generando una mayor carga económica y administrativa para las empresas, especialmente las pequeñas y medianas (Pymes), quienes podrían verse desproporcionadamente afectadas, además, podría generar un clima de incertidumbre dentro de las organizaciones, afectando negativamente la gestión de personal y el ejercicio legítimo de la autoridad empresarial.

H R Jhon Jairo Berrío López

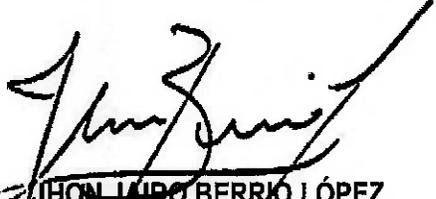
Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.



Eliminar este inciso no significa dejar de lado la protección contra la discriminación, ya que existen otros mecanismos y normativas vigentes, tanto en el marco nacional como internacional, que aseguran la defensa de los derechos laborales y humanos.

Sin embargo, es importante que cualquier regulación adicional en esta materia sea precisa, objetiva y basada en criterios que puedan ser aplicados de manera uniforme y transparente, sin sobrecargar el entorno empresarial ni poner en riesgo su estabilidad.

Cordialmente.



JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ
H. Representante Departamento de Antioquia
Partido Centro Democrático

H R Jhon Jairo Berrío López

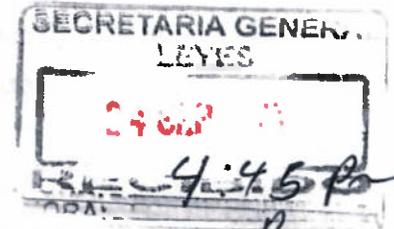
Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.

Bogotá D.C., septiembre de 2024

Señor

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
Secretario General H. Cámara de Representantes

ASUNTO: Proposición modificativa
PROYECTO DE LEY: 166 de 2023 Cámara
REPRESENTANTE: JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ



Por medio del presente, me permito radicar proposición **modificativa** al Artículo 22 propuesto en el texto del proyecto 166 de 2023 Cámara "*Por medio del modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*".

Esta proposición **MODIFICATIVA** se permite eliminar lo siguiente:

"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:

H R Jhon Jairo Berrío López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.



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

H R Jhon Jairo Berrío López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.



- 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 70 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.~~*

FUNDAMENTACIÓN:

Eliminar el parágrafo del Artículo 22 relacionado con el contrato de aprendizaje se justifica tanto desde una perspectiva jurídica como económica.

Desde el punto de vista jurídico, el parágrafo introduce un elemento de incertidumbre y potencial desigualdad en la aplicación del contrato de aprendizaje al permitir que el Gobierno Nacional destine recursos del Presupuesto General de la Nación para incentivar la contratación de aprendices.

Esta intervención gubernamental puede alterar el equilibrio establecido por las normas generales del derecho laboral, que buscan asegurar una regulación uniforme y equitativa. La dependencia en la asignación presupuestaria del Congreso y en los términos de la Ley 2294 de 2023 podría generar inseguridad jurídica, dado que los incentivos económicos están sujetos a cambios políticos y presupuestarios que no siempre se alinean con las necesidades constantes del mercado laboral.

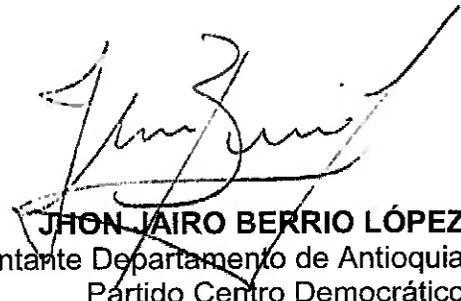
H R Jhon Jairo Berrío López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.

Desde una perspectiva económica, la implementación de este párrafo puede resultar en una distorsión del mercado laboral. El uso de recursos públicos para incentivar la contratación de aprendices, especialmente en micro y pequeñas empresas, puede crear una dependencia en el apoyo gubernamental en lugar de fomentar una estructura de mercado laboral autosuficiente. Esto puede llevar a una dependencia prolongada de subsidios, en lugar de impulsar a las empresas a asumir de manera sostenible los costos asociados con la formación de aprendices. Además, la asignación de un porcentaje específico del salario mínimo legal mensual vigente para este incentivo puede no ser la medida más eficaz para abordar problemas de desempleo juvenil, especialmente si no está claramente alineada con las condiciones y necesidades locales del mercado de trabajo.

En resumen, la eliminación del párrafo propuesto puede contribuir a una mayor estabilidad y equidad en la aplicación del contrato de aprendizaje, al tiempo que promueve un enfoque más equilibrado y sostenible en la formación laboral sin la intervención directa del gobierno en la asignación de recursos específicos para este fin.

Cordialmente.



JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ
H. Representante Departamento de Antioquia
Partido Centro Democrático

H R Jhon Jairo Berrío López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.



Bogotá D.C., septiembre de 2024

Señor

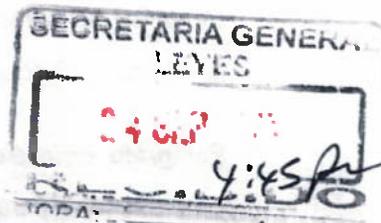
JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA

Secretario General H. Cámara de Representantes

ASUNTO: Proposición modificativa

PROYECTO DE LEY: 166 de 2023 Cámara

REPRESENTANTE: JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ



Por medio del presente, me permito radicar proposición **modificativa** al Artículo 25 propuesto en el texto del proyecto 166 de 2023 Cámara "Por medio del modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia".

Esta proposición **MODIFICATIVA** se permite eliminar lo siguiente:

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~~ deberán 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.

H R Jhon Jairo Berrío López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.

Cualquier modificación material al contrato que se suscriba entre las partes o a sus condiciones deberá ser objeto de conocimiento previo a su entrada en vigencia por parte del trabajador digital en servicios de reparto, relacionando las causales y motivos por los cuales se realiza, así como la posibilidad de presentar comentarios e inquietudes sobre la decisión de cambio contractual.

Parágrafo. *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.*

FUNDAMENTACIÓN:

Eliminar la posibilidad de que los repartidores en plataformas digitales puedan ser contratados bajo un régimen dependiente y subordinado se justifica tanto desde una perspectiva jurídica como económica.

Desde el punto de vista jurídico, permitir que los repartidores sean contratados bajo un régimen dependiente y subordinado puede generar una serie de problemas relacionados con la aplicación de normas laborales tradicionales que no siempre se adaptan a las realidades específicas del trabajo en plataformas digitales. El carácter dependiente y subordinado implica una serie de derechos y obligaciones que pueden no encajar bien con la naturaleza flexible y autónoma del trabajo en plataformas digitales. Además, la flexibilidad inherente a este tipo de trabajo podría verse comprometida por la imposición de estructuras rígidas y jerárquicas típicas del empleo subordinado, lo que podría resultar en una mala adaptación de las normas laborales a las nuevas formas de trabajo. La aplicación del principio de primacía de la realidad sobre las formas (artículo 23 del Código) también se complicaría, ya que las formas contractuales y la realidad del trabajo podrían no coincidir, creando conflictos y ambigüedades legales.

H R Jhon Jairo Berrío López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.

Desde una perspectiva económica, permitir la contratación dependiente y subordinada de repartidores puede llevar a una serie de ineficiencias y costos adicionales tanto para las empresas como para los trabajadores. Las plataformas digitales están diseñadas para operar con un alto grado de flexibilidad y autonomía, permitiendo a los repartidores gestionar su propio tiempo y carga de trabajo. La imposición de un régimen de dependencia y subordinación puede aumentar los costos operativos de las empresas, que tendrían que cumplir con obligaciones adicionales relacionadas con la seguridad social, salarios fijos y otras prestaciones laborales que son típicas de los contratos de trabajo dependientes. Estos costos adicionales podrían llevar a un aumento en las tarifas de servicio para los consumidores y limitar la capacidad de las plataformas para competir en el mercado. Además, la falta de flexibilidad inherente al empleo subordinado podría desalentar a los repartidores, quienes podrían preferir modelos de trabajo que les ofrezcan mayor control sobre sus horarios y condiciones laborales.

Así, eliminar la posibilidad de contratación dependiente y subordinada para los repartidores en plataformas digitales podría alinear mejor la regulación laboral con la realidad del trabajo en plataformas, promoviendo un entorno más eficiente y adaptado a las necesidades tanto de las empresas como de los trabajadores.

Cordialmente.



JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ
H. Representante Departamento de Antioquia
Partido Centro Democrático

H R Jhon Jairo Berrío López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.

Bogotá D.C., septiembre de 2024

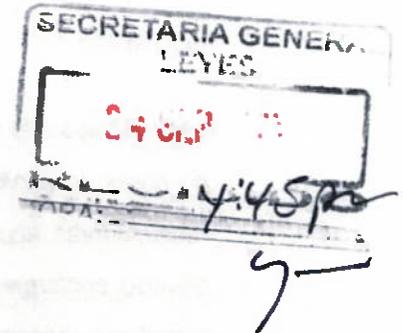
Señor

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
Secretario General H. Cámara de Representantes

ASUNTO: Proposición modificativa

PROYECTO DE LEY: 166 de 2023 Cámara

REPRESENTANTE: JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ



Por medio del presente, me permito radicar proposición **modificativa** al Artículo 27 propuesto en el texto del proyecto 166 de 2023 Cámara "Por medio del modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia".

Esta proposición **MODIFICATIVA** se permite eliminar lo siguiente:

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 50% ~~60%~~, frente a un 50% ~~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.

H R Jhon Jairo Berrío López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.

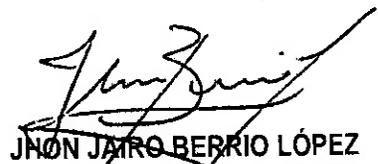
El Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social reglamentará la forma de cotización al sistema integral de seguridad social de los trabajadores independientes y autónomos en servicios de reparto que mensualmente generen ingresos inferiores al salario mínimo diario.

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

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

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

Cordialmente.



JHON JAIRO BERRÍO LÓPEZ
H. Representante Departamento de Antioquia
Partido Centro Democrático

H R Jhon Jairo Berrío López

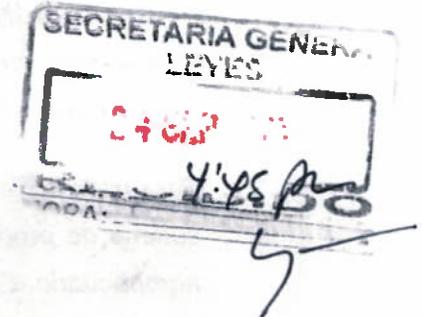
Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.

Bogotá D.C., septiembre de 2024

Señor

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
Secretario General H. Cámara de Representantes

ASUNTO: Proposición modificativa
PROYECTO DE LEY: 166 de 2023 Cámara
REPRESENTANTE: JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ



Por medio del presente, me permito radicar proposición **modificativa** al Artículo 31 propuesto en el texto del proyecto 166 de 2023 Cámara "Por medio del modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia".

Esta proposición **MODIFICATIVA** se permite eliminar lo siguiente:

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

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

Se entenderá por actividad agropecuaria en la cadena de producción primaria, toda actividad encaminada a la obtención de frutos o productos primarios de las

H R Jhon Jairo Berrío López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.



actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silvicultura, pesca u otras semejantes, así como las enajenaciones que hagan directamente los productores de los frutos o de sus productos en su estado natural, y las actividades de transformación de tales frutos y productos que efectúen los productores, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales, siempre y cuando dicha transformación no constituya por sí misma una empresa.

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

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

Parágrafo 3. Para efectos de este título, la vinculación de trabajadores agropecuarios mediante empresas de servicios temporales y la tercerización laboral se realizará de acuerdo a la normatividad vigente.

H R Jhon Jairo Berrio López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.

FUNDAMENTACIÓN:

Eliminar el Parágrafo 2 del Artículo 31, que establece que las actividades agropecuarias mantenidas por más de 27 semanas continuas con el mismo empleador se entenderán como un contrato a tiempo indefinido, se justifica por razones jurídicas y económicas de la siguiente manera:

Desde una perspectiva jurídica, el Parágrafo 2 introduce una presunción que puede ser conflictiva con la normativa laboral general. El concepto de que un contrato agropecuario se convierte en indefinido tras 27 semanas de actividad continua con el mismo empleador no está claramente alineado con los principios generales del derecho laboral, que normalmente no definen automáticamente la duración del contrato basado en la duración de la actividad. La normativa laboral tradicional y los principios de estabilidad en el empleo se aplican a través de procesos y procedimientos establecidos que consideran múltiples factores y no solo la duración de la prestación de servicios. Este parágrafo podría generar ambigüedad y potenciales disputas legales sobre la interpretación y aplicación de la duración de los contratos agropecuarios. Además, podría contradecir las disposiciones de flexibilidad contractual y temporal que se aplican a otras formas de trabajo estacional o transitorio, creando inconsistencias en la aplicación del derecho laboral.

Desde una perspectiva económica, la imposición de una conversión automática a un contrato a tiempo indefinido después de 27 semanas puede tener efectos negativos significativos tanto para empleadores como para trabajadores en el sector agropecuario. Para los empleadores, especialmente en un sector que a menudo enfrenta fluctuaciones estacionales y variaciones en la demanda, esta disposición puede crear una carga económica adicional al obligar a convertir contratos temporales en indefinidos, lo que podría incrementar costos laborales y disminuir la

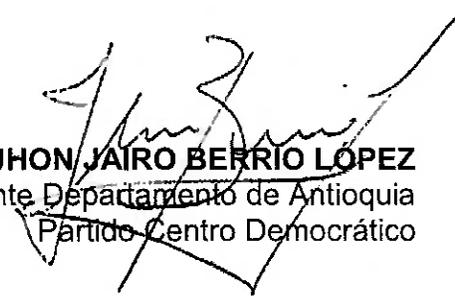
H R Jhon Jairo Berrío López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.

flexibilidad operativa. Además, podría incentivar a los empleadores a evitar la contratación continua o a limitar la duración de las contrataciones para eludir la conversión automática a contratos indefinidos, lo cual podría, paradójicamente, reducir las oportunidades de empleo continuo para los trabajadores.

En conclusión, eliminar el Parágrafo 2 del Artículo 31 evitaría problemas de incoherencia jurídica y económica. Esta medida permitirá una regulación más coherente con las prácticas laborales establecidas y ofrecerá a los empleadores la flexibilidad necesaria para manejar las fluctuaciones típicas del sector agropecuario, sin imponerles obligaciones adicionales que podrían distorsionar la dinámica del mercado laboral.

Cordialmente.



JHON JAIRÓ BERRÍO LÓPEZ
H. Representante Departamento de Antioquia
Partido Centro Democrático

H R Jhon Jairo Berrío López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.

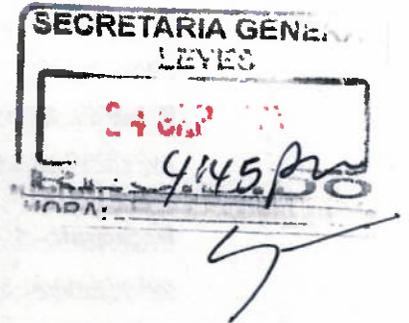


Bogotá D.C., septiembre de 2024

Señor

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
Secretario General H. Cámara de Representantes

ASUNTO: Proposición **eliminativa**
PROYECTO DE LEY: 166 de 2023 Cámara
REPRESENTANTE: JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ



Por medio del presente, me permito radicar proposición **eliminativa** al artículo 35 propuesto en el texto del proyecto 166 de 2023 Cámara "Por medio del modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedara así:

~~**Artículo 35. Trabajo Familiar y Comunitario.** Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:~~

~~**ARTÍCULO 103B. TRABAJO FAMILIAR Y COMUNITARIO.** Es considerado trabajo familiar o comunitario aquel que se desarrolla, con o sin promesa de remuneración, con el objetivo de obtener medios para la subsistencia y la reproducción de la vida familiar o comunitaria.~~

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

~~En todo caso se reconocerá la existencia de trabajo de cuidado remunerado cuando concurren los elementos que determinen la existencia de una relación laboral. Son consideradas actividades del trabajo familiar y comunitario, entre otras, las mingas,~~

H R Jhon Jairo Berrío López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.



el trabajo en acueductos comunitarios, el mantenimiento de edificios, redes eléctricas, calles, caminos y el cuidado de cultivos y animales destinados al consumo de las familias o comunidades.

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

Parágrafo 1. En aquellos casos en que el trabajo familiar sea esencialmente subordinado y se desarrolle por más de quince (15) horas a la semana, le serán aplicadas las reglas del contrato de trabajo o del contrato agropecuario, según corresponda. La retribución pactada no podrá ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente y deberá contar con todas las garantías salariales y prestacionales.

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

H R Jhon Jairo Berrío López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.

FUNDAMENTACION:

La eliminación del Artículo 35 del proyecto de reforma laboral se justifica porque introduce una ambigüedad jurídica al no diferenciar claramente entre trabajo comunitario no remunerado y una relación laboral formal.

Esta falta de claridad puede generar conflictos judiciales y sobrecargar a las autoridades laborales. Además, imponer obligaciones de seguridad social y salario mínimo en actividades tradicionales de economía familiar y comunitaria, como las mingas o el trabajo en pequeñas comunidades rurales, puede afectar negativamente su sostenibilidad económica.

Estas actividades no siguen una lógica empresarial, sino de cooperación y subsistencia, por lo que la formalización forzada podría aumentar los costos y desincentivar su continuidad, afectando especialmente a las comunidades rurales, campesinas e indígenas que dependen de estas prácticas para su sustento.

Cordialmente,



JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ
H. Representante Departamento de Antioquia
Partido Centro Democrático

H R Jhon Jairo Berrío López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.



Bogotá D.C., septiembre de 2024

Señor

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
Secretario General H. Cámara de Representantes



ASUNTO: Proposición modificativa
PROYECTO DE LEY: 166 de 2023 Cámara
REPRESENTANTE: JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ

Por medio del presente, me permito radicar proposición **modificativa** al Artículo 44 propuesto en el texto del proyecto 166 de 2023 Cámara "Por medio del modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia".

Esta proposición **MODIFICATIVA** se permite adicionar el párrafo lo siguiente:

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.

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

H R Jhon Jairo Berrío López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.

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.

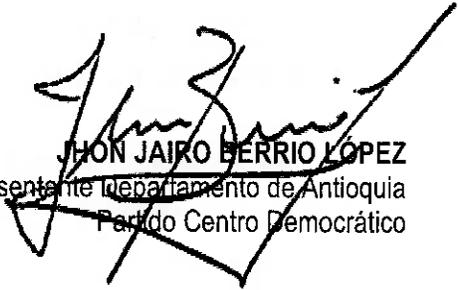
Parágrafo 1. *En cualquier modalidad de contrato de trabajo para las profesiones y/o actividades reseñadas en el presente artículo, sólo serán tenidas como válidas y de manera excepcional aquellas cláusulas propias de la dirección, confianza y manejo, que se deriven de un esquema empresarial donde el 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.*

Parágrafo 4. *Lo contenido en este artículo no aplicara a los profesionales que trata esta normativa que se encuentren vinculados mediante la modalidad de libre nombramiento y remoción; o personal de confianza y manejo.*

Cordialmente.



JHON JAIRO BERRIO LOPEZ
H. Representante Departamento de Antioquia
Partido Centro Democrático

H R Jhon Jairo Berrío López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.

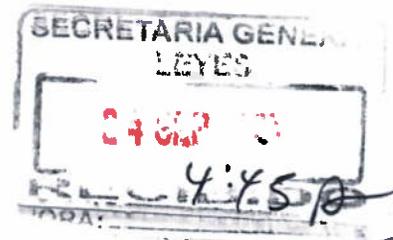


Bogotá D.C., septiembre de 2024

Señor

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
Secretario General H. Cámara de Representantes

ASUNTO: Proposición **eliminativa**
PROYECTO DE LEY: 166 de 2023 Cámara
REPRESENTANTE: JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ



Por medio del presente, me permito radicar proposición **eliminativa** al artículo 45 propuesto en el texto del proyecto 166 de 2023 Cámara "Por medio del modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", la cual quedará así:

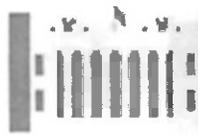
~~Artículo 45: Contratistas y Subcontratistas Modifíquese el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:~~

~~**ARTÍCULO 34. CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS.**~~

- ~~1. Son contratistas y subcontratistas, personas naturales o jurídicas quienes contraten en beneficio de terceros, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. En consecuencia, para ser considerados verdaderos empleadores y no simples intermediarios, los contratistas y subcontratistas, individualmente considerados, deberán tener su propia organización empresarial especializada y/o experiencia cualificada en el servicio o producto contratado, la que deberán acreditar suficientemente en caso de exigirsele por parte de las autoridades judiciales y administrativas.~~
- ~~2. Las personas naturales o jurídicas que contraten o subcontraten la realización de obras o servicios, serán solidariamente responsables con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio. Solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.~~

H R Jhon Jairo Berrío López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.

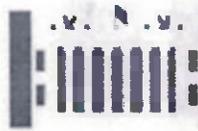


Cordialmente,

JHON JAIRO BERRÍO LÓPEZ
H. Representante Departamento de Antioquia
Partido Centro Democrático

H R Jhon Jairo Berrío López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.



Bogotá D.C., septiembre de 2024

Señor

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
Secretario General H. Cámara de Representantes

ASUNTO: Proposición **eliminativa**
PROYECTO DE LEY: 166 de 2023 Cámara
REPRESENTANTE: JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ



Por medio del presente, me permito radicar proposición **eliminativa** al artículo 46 propuesto en el texto del proyecto 166 de 2023 Cámara "Por medio del modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará así:

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

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

~~**Parágrafo 2.** Si se transgreden los límites establecidos en el presente artículo, en los términos del parágrafo 1, se tendrá a la empresa usuaria como verdadera empleadora de los trabajadores en misión y a la empresa de servicios temporales como una simple intermediaria.~~

~~**Parágrafo 3.** En el evento de que la empresa de servicios temporales trasgreda esta norma, afectando de manera grave los derechos de los y las trabajadoras, podrá ser sancionada~~

H R Jhon Jairo Berrío López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.

~~con la revocatoria de la licencia de funcionamiento de la que trata el artículo 82 de la Ley 50 de 1990.~~

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

Cordialmente,



JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ
H. Representante Departamento de Antioquia
Partido Centro Democrático

H R Jhon Jairo Berrío López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.

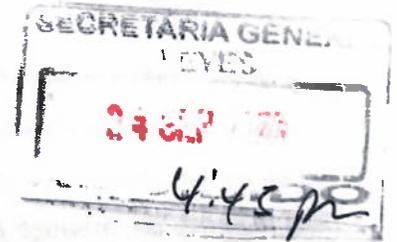


29
OK

Bogotá D.C., septiembre de 2024

Señor

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
Secretario General H. Cámara de Representantes



ASUNTO: Proposición **eliminativa**
PROYECTO DE LEY: 166 de 2023 Cámara
REPRESENTANTE: JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ

Por medio del presente, me permito radicar proposición **eliminativa** al artículo 60 propuesto en el texto del proyecto 166 de 2023 Cámara "Por medio del modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedara así:

~~**Artículo 60: Protección laboral ante la automatización de actividades. En procesos de automatización que puedan implicar la terminación de puestos de trabajo, los trabajadores y trabajadoras que ocupan los cargos que podrían ser afectados o reemplazados en un proceso de automatización, tienen derecho a:**~~

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

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

H R Jhon Jairo Berrío López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.



~~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 mapeo de los procesos de automatización.~~

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

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

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

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

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

Cordialmente,

JHON JAIRÓ BERRÍO LÓPEZ
H. Representante Departamento de Antioquia
Partido Centro Democrático

H R Jhon Jairo Berrío López

Bogotá, Carrera 7 N° 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso, Oficina 403.

Proposición de modificación y adición de artículo nuevo

A través del presente memorial nos permitimos allegar proposición de modificación y adición de artículos al Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia" en los siguientes términos:

1 ✓
BLC
5 36v

(i) Proposición de modificación

Modifíquese el artículo 20 del Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", así:

Adiciónese el numeral 15 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

15. Obligar a las personas trabajadoras a mantener posturas bípedas prolongadas durante la jornada laboral, siempre y cuando sus funciones puedan desempeñarse con normalidad en posiciones sedentes.

(ii) Proposición de adición de artículo nuevo

Agréguense los siguientes artículos al Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia".

Artículo nuevo No. 1º. Adiciónese el numeral 12 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

12. Proveer a las personas trabajadoras que desempeñen sus funciones en posturas bípedas prolongadas dispositivos o aditamentos que permitan el cambio postural, tanto para la ejecución de sus funciones como para los descansos periódicos durante la jornada laboral y en la medida en que el desempeño de funciones lo permita. Estos dispositivos o aditamentos pueden ser sillas, exoesqueletos, tecnologías existentes y/o emergentes que permitan los cambios posturales, que en todo caso, deberán ser escogidas en correspondencia a las necesidades del trabajador, sus condiciones personales, y de acuerdo al lugar de trabajo y actividades.

Artículo nuevo No. 2º. Modifíquese el artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 167. Distribución de las horas de trabajo. Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de las personas trabajadoras. En todo caso, el tiempo de este descanso no podrá generar incrementos en la jornada laboral.

En el transcurso de la jornada laboral deberá habilitarse un espacio cada dos horas para que las personas trabajadoras que, por la naturaleza de sus funciones solo puedan desempeñarlas en posturas bípedas prolongadas, puedan realizar cambio postural de bípedo a sedente.

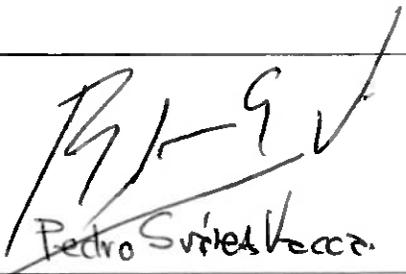
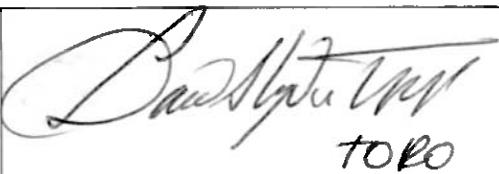
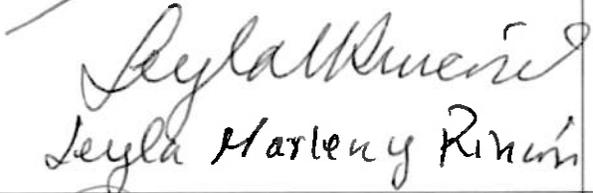
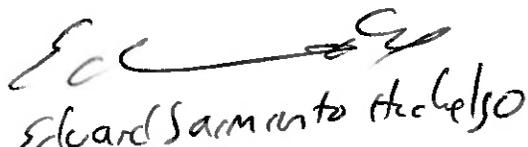
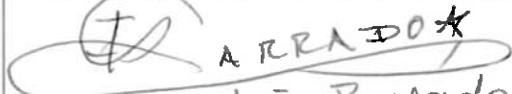
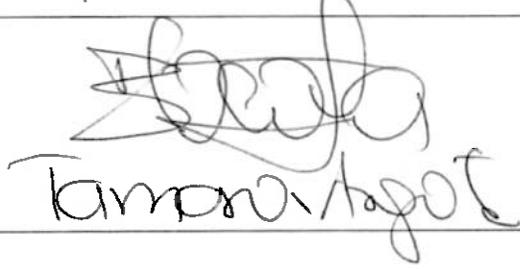
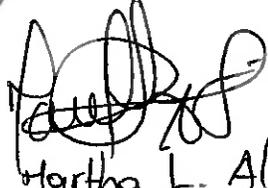
Estas pausas para sentarse, así como las pausas activas establecidas en la Ley 1355 de 2009, serán reglamentadas por el Ministerio del Trabajo junto con el Ministerio de Salud y Protección Social. La reglamentación armonizará las pausas a las que hace referencia este artículo de manera que, según las funciones y las respectivas implicaciones en salud, todos los trabajadores cuenten con cambios posturales ajustados a sus necesidades en salud durante y como parte de la jornada laboral. El Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social deberá proferir la reglamentación hasta dentro de los seis meses siguientes a la promulgación de esta ley.

JUSTIFICACION

Por medio de la presente proposición nos permitimos traer a colación ante el Congreso de la Republica una iniciativa connotada como la "La ley de la silla" formulada por nosotros en la pasada legislatura pero que no fue debatida. Por la materia objeto de debate en el referido proyecto de ley, y con el fin de evitar la dispersión legislativa solicitamos incluir las proposiciones aquí formuladas.

Atentamente,

 Jorge Bortidas.	 Eimes Pete
--	--

 Pedro Suárez Vaca.	 TORO
 Seyla Marleny Rinín	 Edward Sarmiento Huelso
 * GABRIEL E. PARRADO J. Rep. Cámara - Meta	 Juliana Rodríguez
 Amparo Agot	 Martha L. Alfonso



Proposición

Modifíquese el artículo 67 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C. el cual quedará así:

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

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

Parágrafo. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos sindicales para garantizar servicios especializados, con organizaciones sindicales de gremio conformadas por profesionales especialistas.

Estos sindicatos deben desarrollar las funciones principales establecidas en la legislación vigente, respetar los derechos laborales, prestacionales y de seguridad social a quienes participen en el desarrollo de los contratos y contar expresamente con la voluntad de quienes participen en éstos. La duración, la revisión y la terminación del contrato sindical o colectivo laboral, se rigen por las normas del contrato individual de trabajo.

El Ministerio de trabajo ejercerá vigilancia sobre el cumplimiento de lo dispuesto en este parágrafo e iniciará las investigaciones e impondrá las sanciones a que hubiere lugar. El Ministerio de Trabajo dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, reglamentará este parágrafo para garantizar en esta modalidad de contratación laboral, la progresividad del ingreso, criterios de calidad en los servicios especializados, la estabilidad en el empleo y en general demás derechos y garantías laborales.

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

Director



Proposición

Modifíquese el artículo 6 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C. el cual 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 quedara así:

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

1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO

Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, sin embargo, podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas:

Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogarlo el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la tercera prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo.

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

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

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

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

Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido 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 1. No se podrán celebrar contratos por obra o labor para contratar a talento humano en salud que realice actividades asistenciales en Instituciones prestadoras de salud.

Parágrafo 2. 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”.

Victor J. P. S. C.

24 SEP 2024

Proposición de modificación y adición de artículo nuevo

A través del presente memorial nos permitimos allegar proposición de modificación y adición de artículos al Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia" en los siguientes términos:

1 ✓
ALC
5 36v

(i) Proposición de modificación

Modifíquese el artículo 20 del Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", así:

Adiciónese el numeral 15 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

15. Obligar a las personas trabajadoras a mantener posturas bípedas prolongadas durante la jornada laboral, siempre y cuando sus funciones puedan desempeñarse con normalidad en posiciones sedentes.

(ii) Proposición de adición de artículo nuevo

Agréguese los siguientes artículos al Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia".

Artículo nuevo No. 1º. Adiciónese el numeral 12 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

12. Proveer a las personas trabajadoras que desempeñen sus funciones en posturas bípedas prolongadas dispositivos o aditamentos que permitan el cambio postural, tanto para la ejecución de sus funciones como para los descansos periódicos durante la jornada laboral y en la medida en que el desempeño de funciones lo permita. Estos dispositivos o aditamentos pueden ser sillas, exoesqueletos, tecnologías existentes y/o emergentes que permitan los cambios posturales, que en todo caso, deberán ser escogidas en correspondencia a las necesidades del trabajador, sus condiciones personales, y de acuerdo al lugar de trabajo y actividades.

Artículo nuevo No. 2º. Modifíquese el artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 167. Distribución de las horas de trabajo. Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de las personas trabajadoras. En todo caso, el tiempo de este descanso no podrá generar incrementos en la jornada laboral.

En el transcurso de la jornada laboral deberá habilitarse un espacio cada dos horas para que las personas trabajadoras que, por la naturaleza de sus funciones solo puedan desempeñarlas en posturas bípedas prolongadas, puedan realizar cambio postural de bípedo a sedente.

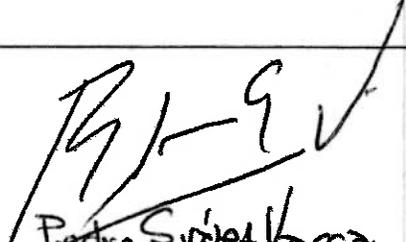
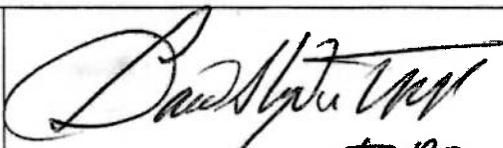
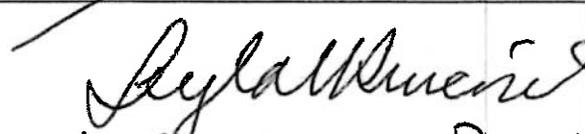
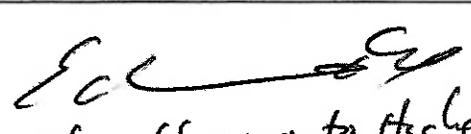
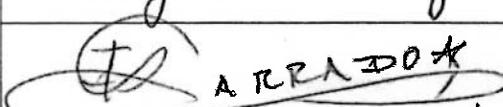
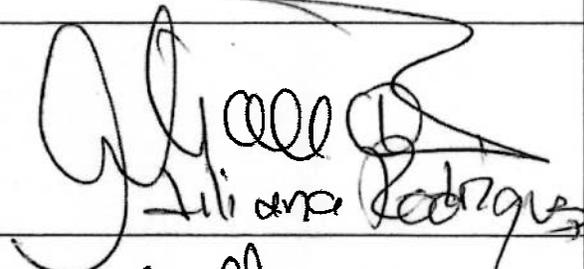
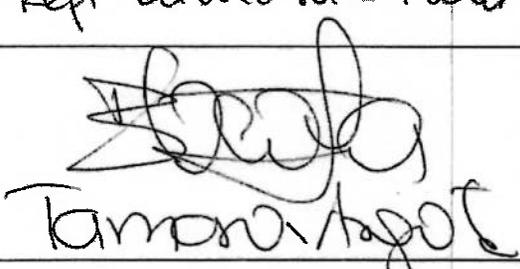
Estas pausas para sentarse, así como las pausas activas establecidas en la Ley 1355 de 2009, serán reglamentadas por el Ministerio del Trabajo junto con el Ministerio de Salud y Protección Social. La reglamentación armonizará las pausas a las que hace referencia este artículo de manera que, según las funciones y las respectivas implicaciones en salud, todos los trabajadores cuenten con cambios posturales ajustados a sus necesidades en salud durante y como parte de la jornada laboral. El Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social deberá proferir la reglamentación hasta dentro de los seis meses siguientes a la promulgación de esta ley.

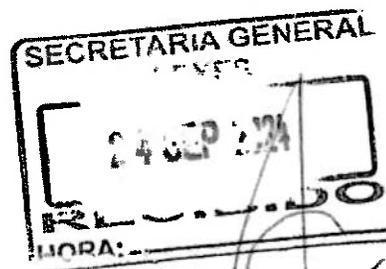
JUSTIFICACION

Por medio de la presente proposición nos permitimos traer a colación ante el Congreso de la Republica una iniciativa connotada como la "La ley de la silla" formulada por nosotros en la pasada legislatura pero que no fue debatida. Por la materia objeto de debate en el referido proyecto de ley, y con el fin de evitar la dispersión legislativa solicitamos incluir las proposiciones aquí formuladas.

Atentamente,

 Jorge Bortolas.	 Eimes Pete
--	--

 Pedro S. V. V.	 TORO
 Leyla Marien y Rincon	 E. Sarmiento
 * GABRIEL E. PARRADO J. Rep. Caimorra - Meta	 Juliana Rodriguez
 Tamara Agote	 Martha L. Alfonso



Proposición

Modifíquese el artículo 67 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C, el cual quedará así:

1 ✓
A10
544h

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

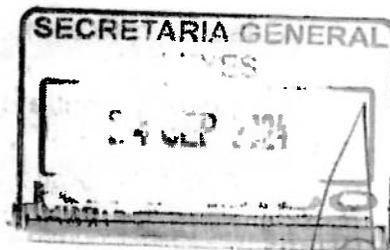
Artículo 482. PROHIBICIÓN DE CONTRATOS SINDICALES CON ORGANIZACIONES SINDICALES PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS O EJECUCIÓN DE OBRAS. Se prohíbe la celebración de contratos sindicales o cualquier tipo de acuerdo civil o mercantil que tenga por objeto o efecto encomendar a las organizaciones de trabajadores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

Parágrafo. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos sindicales para garantizar servicios especializados, con organizaciones sindicales de gremio conformadas por profesionales especialistas.

Estos sindicatos deben desarrollar las funciones principales establecidas en la legislación vigente, respetar los derechos laborales, prestacionales y de seguridad social a quienes participen en el desarrollo de los contratos y contar expresamente con la voluntad de quienes participen en éstos. La duración, la revisión y la terminación del contrato sindical o colectivo laboral, se rigen por las normas del contrato individual de trabajo.

El Ministerio de trabajo ejercerá vigilancia sobre el cumplimiento de lo dispuesto en este parágrafo e iniciará las investigaciones e impondrá las sanciones a que hubiere lugar. El Ministerio de Trabajo dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, reglamentará este parágrafo para garantizar en esta modalidad de contratación laboral, la progresividad del ingreso, criterios de calidad en los servicios especializados, la estabilidad en el empleo y en general demás derechos y garantías laborales.

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



Proposición

Modifíquese el artículo 6 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C, el cual 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 quedara así:

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

1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO

Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, sin embargo, podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas:

Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogarlo el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la tercera prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo.

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

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

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

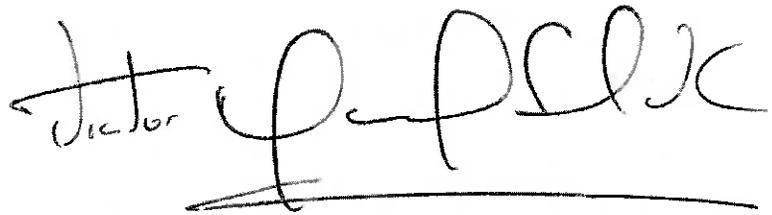
El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender.

1 ✓
AIC
S 441

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 1. No se podrán celebrar contratos por obra o labor para contratar a talento humano en salud que realice actividades asistenciales en Instituciones prestadoras de salud.

Parágrafo 2. 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”.

Director 

Proposición de modificación y adición de artículo nuevo

A través del presente memorial nos permitimos allegar proposición de modificación y adición de artículos al Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia" en los siguientes términos:

1 ✓
BLC
5 36v

(i) Proposición de modificación

Modifíquese el artículo 20 del Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", así:

Adiciónese el numeral 15 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

15. Obligar a las personas trabajadoras a mantener posturas bípedas prolongadas durante la jornada laboral, siempre y cuando sus funciones puedan desempeñarse con normalidad en posiciones sedentes.

(ii) Proposición de adición de artículo nuevo

Agréguese los siguientes artículos al Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia".

Artículo nuevo No. 1º. Adiciónese el numeral 12 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

12. Proveer a las personas trabajadoras que desempeñen sus funciones en posturas bípedas prolongadas dispositivos o aditamentos que permitan el cambio postural, tanto para la ejecución de sus funciones como para los descansos periódicos durante la jornada laboral y en la medida en que el desempeño de funciones lo permita. Estos dispositivos o aditamentos pueden ser sillas, exoesqueletos, tecnologías existentes y/o emergentes que permitan los cambios posturales, que en todo caso, deberán ser escogidas en correspondencia a las necesidades del trabajador, sus condiciones personales, y de acuerdo al lugar de trabajo y actividades.

Artículo nuevo No. 2º. Modifíquese el artículo 167 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 167. Distribución de las horas de trabajo. Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de las personas trabajadoras. En todo caso, el tiempo de este descanso no podrá generar incrementos en la jornada laboral.

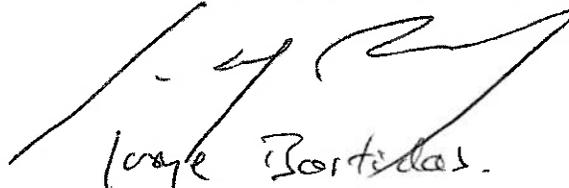
En el transcurso de la jornada laboral deberá habilitarse un espacio cada dos horas para que las personas trabajadoras que, por la naturaleza de sus funciones solo puedan desempeñarlas en posturas bípedas prolongadas, puedan realizar cambio postural de bípedo a sedente.

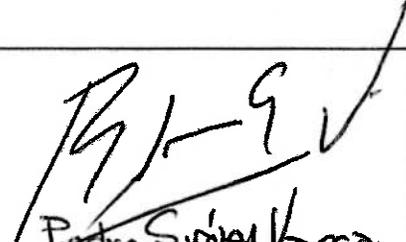
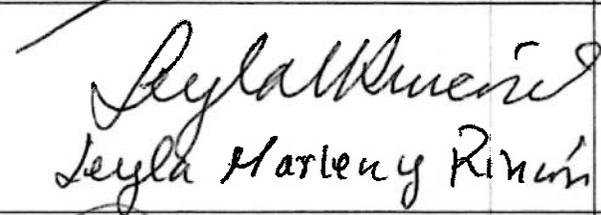
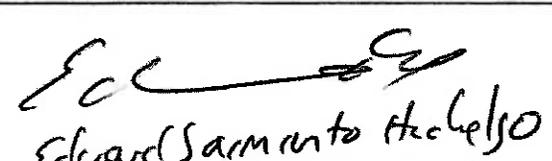
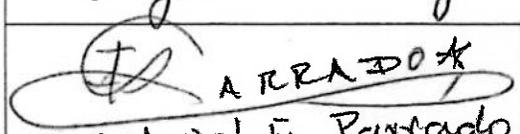
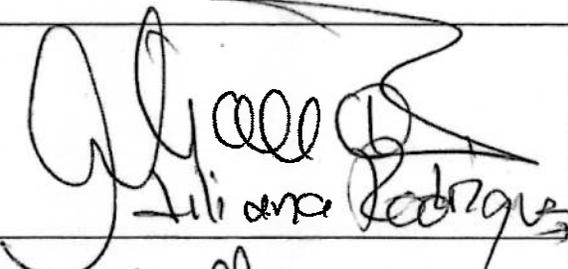
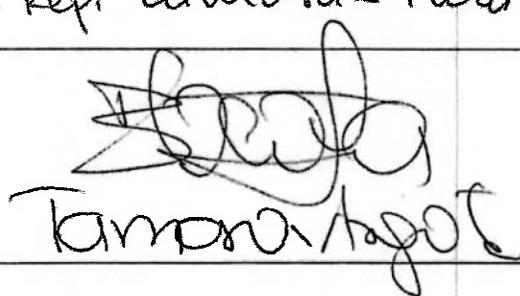
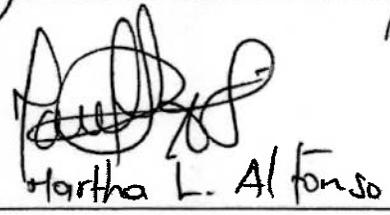
Estas pausas para sentarse, así como las pausas activas establecidas en la Ley 1355 de 2009, serán reglamentadas por el Ministerio del Trabajo junto con el Ministerio de Salud y Protección Social. La reglamentación armonizará las pausas a las que hace referencia este artículo de manera que, según las funciones y las respectivas implicaciones en salud, todos los trabajadores cuenten con cambios posturales ajustados a sus necesidades en salud durante y como parte de la jornada laboral. El Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social deberá proferir la reglamentación hasta dentro de los seis meses siguientes a la promulgación de esta ley.

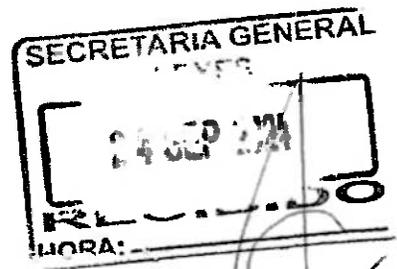
JUSTIFICACION

Por medio de la presente proposición nos permitimos traer a colación ante el Congreso de la Republica una iniciativa connotada como la "La ley de la silla" formulada por nosotros en la pasada legislatura pero que no fue debatida. Por la materia objeto de debate en el referido proyecto de ley, y con el fin de evitar la dispersión legislativa solicitamos incluir las proposiciones aquí formuladas.

Atentamente,

 Jorge Bortolas.	 Eines Pete
--	--

 Pedro Suárez Vaca	 TORO
 Leyla Marleny Rinín	 Edward Sarmiento Michelso
 * GABRIEL E. PARRADO J. Rep. Cámara - Meta	 Juliana Rodríguez
 Tamara Bogot	 Martha L. Alfonso



Proposición

Modifíquese el artículo 67 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C. el cual quedará así:

1 ✓
A10
544

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

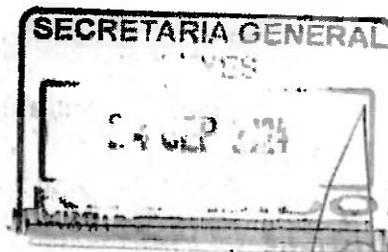
Artículo 482. PROHIBICIÓN DE CONTRATOS SINDICALES CON ORGANIZACIONES SINDICALES PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS O EJECUCIÓN DE OBRAS. Se prohíbe la celebración de contratos sindicales o cualquier tipo de acuerdo civil o mercantil que tenga por objeto o efecto encomendar a las organizaciones de trabajadores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

Parágrafo. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos sindicales para garantizar servicios especializados, con organizaciones sindicales de gremio conformadas por profesionales especialistas.

Estos sindicatos deben desarrollar las funciones principales establecidas en la legislación vigente, respetar los derechos laborales, prestacionales y de seguridad social a quienes participen en el desarrollo de los contratos y contar expresamente con la voluntad de quienes participen en éstos. La duración, la revisión y la terminación del contrato sindical o colectivo laboral, se rigen por las normas del contrato individual de trabajo.

El Ministerio de trabajo ejercerá vigilancia sobre el cumplimiento de lo dispuesto en este parágrafo e iniciará las investigaciones e impondrá las sanciones a que hubiere lugar. El Ministerio de Trabajo dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, reglamentará este parágrafo para garantizar en esta modalidad de contratación laboral, la progresividad del ingreso, criterios de calidad en los servicios especializados, la estabilidad en el empleo y en general demás derechos y garantías laborales.

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



Proposición

Modifíquese el artículo 6 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C. el cual 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 quedara así:

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

1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO

Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, sin embargo, podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas:

Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogarlo el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la tercera prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo.

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

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

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

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

1 ✓
AIC
S 44₁

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 1. No se podrán celebrar contratos por obra o labor para contratar a talento humano en salud que realice actividades asistenciales en Instituciones prestadoras de salud.

Parágrafo 2. 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”.

Doctor 

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA AL PROYECTO DE LEY No. 166 de 2023 cámara acumulado con el proyecto de ley No. 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley No. 256 de 2023 cámara “por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”

*Qde
Secretaría General
24/09/2024
5:53 P.M.
Camilo Acuña*

Agréguese el parágrafo 6 al artículo 38, el cual quedará así:

Artículo 38. Medidas de formalización y aportes a la Seguridad Social en Micronegocios.

Los micronegocios podrán realizar pagos a la seguridad social a tiempo parcial, que en todo caso deberán computarse en semanas finalizando cada mes. El Gobierno nacional priorizará y protegerá a los sectores de hotelería, restaurantes, bares, agricultura, turismo y transporte.

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

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

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

Parágrafo 3. El Gobierno nacional reglamentará el programa de incentivos para el acceso a créditos de los micronegocios que demuestren el pago a seguridad social de sus trabajadores y trabajadoras en periodo superior a seis (6) meses. El Ministerio del Trabajo deberá revisar cada dos (2) años, la priorización de sectores previo estudio y caracterización de los más vulnerables conforme a las estadísticas del DANE.

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

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



Parágrafo 6. El Gobierno nacional reglamentará el programa de empleo nocturno (PEN), a través del cual se incentivará la generación de puestos de trabajo que atiendan a las necesidades de las ciudades 24 horas.

Galora Aldarvez