DUVALIER
Congresista

Cámara de Representantes

pl 1

**PROPOSICIÓN 1**

Modifíquese el artículo 1 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 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* ***así como el favorecimiento a la creación de empleo formal en Colombia****.*

**Justificación**

La reforma laboral propuesta busca el fortalecimiento del empleo formal como una forma de disminuir brechas y avanzar en el desarrollo económico y social del país; es por ello, que esta intención debería estar claramente desarrollada en el objeto de la iniciativa.

Cordialmente,

**DUVALIER SÁNCHEZ ARANGO**
Representante a la Cámara por Valle del Cauca
Partido Alianza Verde

SECRETARIA GENERAL
LEYES
11 SEP 23

10:43am.

ART 1.

JUAN DANIEL PEÑUELA
REPRESENTANTE

SECRETARÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES
17 SEP
5:37 pm
RECIBIDO
HORA:

**PROPOSICIÓN**

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

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

**JUAN DANIEL PEÑUELA CALVACHE**
Representante a la Cámara
Departamento de Nariño

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

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

Partido Conservador

## JUSTIFICACIÓN

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

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

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

Partido Conservador

ART 1

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Holmes
ECHEVERRÍA DE LA ROSA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

## PROPOSICIÓN

**Modifíquese** el artículo 1° del texto propuesto para segundo debate del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara *"Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", así":*

**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, ***el incentivo al empleo formal***, 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.

**OLMES DE JESÚS ECHEVERRÍA DE LA ROSA**
Representante a la Cámara
Departamento del Magdalena

SECRETARIA GENERAL
10 SEP 2024
HORA: 1:30pm

## JUSTIFICACIÓN

Es importante que el Estado dirija sus esfuerzos a incentivar el empleo formal en Colombia mediante el apoyo a MIPYMES que generan alrededor del 80% del empleo del país y aportan el 40% del Producto Interno Bruto – PIB, dinamizando la economía del país.

Art 2.

JUAN DANIEL PEÑUELA
REPRESENTANTE

CONGRESO DE LA REPÚBLICA COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARÍA GENERAL

**PROPOSICIÓN**

**MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 2 DEL PROYECTO DE LEY NO. 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NO. 192 DE 2023 CÁMARA Y PROYECTO DE LEY 256 DE 2023CÁMARA", EL CUAL QUEDARÁ ASÍ:**

**Artículo 2. Relaciones que regula:** Modifíquese el artículo 3 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**"ARTÍCULO 3. RELACIONES QUE REGULA.** El presente Código regula las relaciones de derecho individual y colectivo del trabajo de carácter particular. De igual forma regula las relaciones de derecho colectivo del sector público, salvo el derecho de negociación colectiva de empleados públicos que se regula conforme a norma especial. También le es aplicable a los trabajadores oficiales en lo relacionado con el régimen normativo de **derecho colectivo** ~~contratación laboral y terminación de los contratos de trabajo.~~

**JUAN DANIEL PEÑUELA CALVACHE**
Representante a la Cámara
Departamento de Nariño

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

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

Partido Conservador

## JUSTIFICACIÓN

Trabajador oficial es según el decreto 3135 de 1968 *"ARTICULO 5. EMPLEADOS PÚBLICOS Y TRABAJADORES OFICIALES. Las personas que prestan sus servicios en los Ministerios Departamentos Administrativos, Superintendencias y Establecimientos Públicos son empleados públicos; sin embargo,* ***los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales****. (En los estatutos de los establecimientos Públicos se precisará que actividades pueden ser desempeñadas por personas vinculadas mediante contrato de trabajo).* **Las personas que prestan sus servicios en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado son trabajadores oficiales**; sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deban ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos ".

La Sentencia 207 de junio 26 de 1986 "*La estructura que tenga un ente público, dentro de la clasificación que existe para las organizaciones descentralizadas de la administración, determina en forma precisa y clara cuál es la naturaleza del nexo jurídico que tiene con sus respectivos servidores.Si de un establecimiento público se trata, sus servidores serán empleados públicos por regla general y sólo por excepción, prevista expresamente en los estatutos, serán trabajadores oficiales. A la inversa, en la empresa comercial o industrial del Estado, genéricamente son trabajadores oficiales quienes laboran en ella, salvo quienes conforme al estatuto de la empresa tengan la calidad de empleados públicos. Así lo enseña el artículo 5° del Decreto-Ley 3135 de 1968, cuyos principios directrices rigen no solamente para la Nación sino también para los departamentos y municipios. Ninguna entidad pública descentralizada puede dudar razonablemente sobre cuál es el vínculo jurídico que la une con las personas físicas a ellas adscritas, porque la ley es clara al respecto y las excepciones que tenga la regla general están previstas en sus propios estatutos, cuyo contenido no puede lícitamente ignorar*"

La norma como está redactada extiende la aplicación del CST, a los trabajadores oficiales, toda vez que éstos ya cuentan con disposiciones especiales. Cuando la norma establece: "*También le es aplicable a los trabajadores oficiales en lo relacionado con el régimen normativo de contratación laboral y terminación de los contratos de trabajo*"

No obstante, existen temas específicos aplicables al trabajador oficial, y que tienen relación directa con "*el régimen normativo de contratación laboral y terminación de los contratos de trabajo*", como:

Decreto 2127 de 1945

"*ARTICULO 38. El contrato celebrado por tiempo determinado deberá constar siempre por escrito y su plazo no podrá exceder de cinco años, aunque sí es renovable indefinidamente.*

*ARTICULO 40. El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, se entenderá pactado por seis meses, a menos que se trate de contrato de aprendizaje o a prueba, cuya duración se rige por normas especiales.*

El anterior articulo consagra el "Plazo presuntivo" de 6 meses, en contratos a tiempo indefinido para trabajadores oficiales, disposición que no encuentra paralelo con el CST, toda vez que en este no existe una norma que regule una situación igual o similar a la aplicada a este tipo de trabajadores, razón por la cual resaltamos la inaplicabilidad integral del CST a situaciones específicas de trabajadores oficiales.

Además, cuando una parte se acoge al plazo presuntivo semestral o cuando lo hace valer, no hay despido y por lo mismo no hay lugar a indemnización alguna. Por lo mismo, también, existe una sustancial diferencia entre la terminación de un contrato cuando opera el plazo presuntivo extintivo y la terminación de un contrato que expira por la invocación de una justa causa, ya que en este caso sí está de manifiesto la declaración unilateral, de manera que, si la causa invocada no es suficiente, según la ley, caben las indemnizaciones legales.

*ARTICULO 43. El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, salvo estipulación en contrario, se entenderá prorrogado en las mismas condiciones, por periodos iguales, es decir, de seis en seis meses, por el solo hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios al patrono, con su consentimiento, expreso o tácito, después de la expiración del plazo presuntivo. La prórroga a plazo fijo del contrato celebrado por tiempo determinado deberá constar por escrito; pero si extinguido el plazo inicialmente estipulado, el trabajador continuare prestando sus servicios al patrono, con su consentimiento, expreso o tácito, el contrato vencido se considerará, por ese solo hecho, prorrogado por tiempo indefinido, es decir, por períodos de seis meses*".

No se puede decir entonces que régimen es mejor y cuál no lo es, sencillamente son dos regímenes diferentes que se aplican exclusivamente en el derecho colectivo y que por fines diferentes regulan relaciones de derecho individual. Sin la existencia del plazo presuntivo, el Estado entraría automáticamente a pagar indemnizaciones por todos los trabajadores oficiales, aumentando el costo de las nóminas cuando no se pacte plazo, lo que generaría un cargo adicional al erario público.

ART 2

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Holmes ECHEVERRÍA DE LA ROSA

**PROPOSICIÓN**

**Modifíquese** el artículo 2° del texto propuesto para segundo debate del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara *"Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", así":*

**"ARTÍCULO 3. RELACIONES QUE REGULA.** El presente Código regula las relaciones de derecho individual y colectivo del trabajo de carácter particular. ~~De igual forma regula las relaciones de derecho colectivo del sector público, salvo el derecho de negociación colectiva de empleados públicos que se regula conforme a norma especial.~~ También le es aplicable a los trabajadores oficiales en lo relacionado con el régimen normativo de contratación laboral y terminación de los contratos de trabajo".

**OLMES DE JESÚS ECHEVERRÍA DE LA ROSA**
Representante a la Cámara
Departamento del Magdalena

SECRETARIA GENERAL
18 SEP 2024

1:50 pm

Art 3

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
OCTAVIO
CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA
02 SEP 2024

**PROPOSICIÓN MODIFICATORIA**

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

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

Cordialmente,

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

Art 3

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Holmes ECHEVERRÍA DE LA ROSA

## PROPOSICIÓN

**Modifíquese** el artículo 3° del texto propuesto para segundo debate del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara *"Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", así":*

**Artículo 3. Restricción de inaplicabilidad.** Modifíquese el artículo 4 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**"ARTÍCULO 4. ~~EMPLEADOS~~ *SERVIDORES* PÚBLICOS.** Las relaciones de derecho individual del trabajo entre la administración pública y los ~~empleados~~ ***servidores*** públicos no se rigen por este Código, sino por los estatutos especiales y las leyes que se dicten". ***Se exceptúan los trabajadores oficiales y aquellas relaciones laborales entre el sector público y particulares regidas por normas de derecho laboral privado.***

**OLMES DE JESÚS ECHEVERRÍA DE LA ROSA**
Representante a la Cámara
Departamento del Magdalena

SECRETARIA GENERAL
10 SEP 2024

## JUSTIFICACIÓN

Es importante aclarar que el término de servidores públicos es un término genérico según concepto 855 de 1996 de la Sala de Consulta y Servicio Civil que, además, emplea la Constitución Política para comprender a los miembros de las corporaciones públicas y a los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Estos servidores públicos, según el mismo concepto, están clasificados como empleados públicos y trabajadores oficiales, entendiendo por los primeros, aquellos que tienen una relación legal o reglamentaria con la administración, existiendo en consecuencia, un acto administrativo de nombramiento y un acto de posesión; mientras que los trabajadores oficiales se vinculan con la administración por medio de la celebración de un contrato de trabajo, por lo que se encuentran regidos por éste.

Art 4

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
OCTAVIO
CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA

**PROPOSICIÓN MODIFICATORIA**

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

| ARTICULO ORIGINAL | ARTICULO PROPUESTO |
|---|---|
| **Artículo 4. Principios.** Modifíquese el artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: | **Artículo 4. Principios.** Modifíquese el artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: |
| **"ARTÍCULO 1. PRINCIPIOS.** La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones de trabajo, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. Constituyen principios constitucionales del derecho laboral y por tanto serán aplicados a cualquier trabajador y trabajadora en Colombia de conformidad con lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política, los siguientes: | **"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; | 1. Igualdad de oportunidades; |
| 2. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; | 2. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; |
| 3. Estabilidad en el empleo; | 3. Estabilidad en el empleo; |
| 4. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; | 4. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; |
| 5. Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; | 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 | 6. Situación más favorable al trabajador y trabajadora en caso de duda en la |

| | |
|---|---|
| aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho;<br><br>7. Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;<br><br>8. Garantía a la seguridad social, la capacitación y el descanso necesario y;<br><br>9. Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.<br><br>Lo anterior sin perjuicio de la vigencia y aplicación de los derechos fundamentales del trabajo derivados del bloque de constitucionalidad en los términos de los artículos 53, 93 y 94 de la Constitución Política. | aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho;<br><br>7. Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;<br><br>8. Garantía a la seguridad social, la capacitación y el descanso necesario y;<br><br>9. Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.<br><br>**10. Derecho al pago oportuno y reajuste periódico de pensiones.**<br><br>Lo anterior sin perjuicio de la vigencia y aplicación de los derechos fundamentales del trabajo derivados del bloque de constitucionalidad en los términos de los artículos 53, 93 y 94 de la Constitución Política. |

Cordialmente,

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

ART 4

Bogotá, D. C., 09 de septiembre de 2024

Doctor
**Jaime Raúl Salamanca.**
jaime.salamanca@camara.gov.co
Bogotá D. C.

**Asunto:** PROPOSICIÓN DE MODIFICACIÓN

Respetado presidente,

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5ta de 1992 y normas concordantes, se presenta ante la Plenaria de la Cámara de Representantes proposición de modificación al artículo 4 del proyecto de ley 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:

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

**"ARTÍCULO 1. PRINCIPIOS.**

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

I. Igualdad de oportunidades;

II. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo;

III. Estabilidad en el empleo;

IV. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales;

SECRETARIA GENERAL
LEYES
09 SEP 2024
2:11 Pm

jorge.mendez@camara.gov.co | Oficina 221 y 22B | PBX (091) 4325100|Ext. 3285
Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7# 8-68, Bogotá D.C.
@jorgemendez0723 Jorge Mendez Hernandez @jorgemendezescambioradical

MÉNDEZ
EMPECEMOS LA TRANSFORMACIÓN

~~V. ¡Situación más favorable condición más beneficiosa al trabajador y trabajadora en caso de duda en la aplicación, e interpretación de las fuentes formales de derecho;~~

V. **Prevalencia de la totalidad de la norma vigente más favorable para el trabajador;**

VI. **Aplicación de la interpretación más favorable al trabajador, en casos de duda en normas vigentes;**

VII. **Aplicación de la condición más beneficiosa al trabajador en casos de transición normativa;**

VIII. Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;

IX. Garantía a la seguridad social, la capacitación y el descanso necesario y; 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.

Adiciónese la expresión en negrilla y subrayada y elimínese lo tachado.

Representante ante la cámara
Archipiélago de San Andrés, Providencia y Sta. Catalina Islas
Partido Cambio Radical

jorge.mendez@camara.gov.co | Oficina 221 y 228 | PBX (091) 4325100|Ext. 3285
Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7# 8-68, Bogotá D.C.
@jorgemendez0723 Jorge Mendez Hernandez @@jorgemendezescambioradical

MÉNDEZ
EMPECEMOS LA TRANSFORMACIÓN

## MOTIVACIÓN

Propongo que se modifique que se modifique el quinto principio mencionado en el artículo en razón a que carece de claridad en cuanto a aplicación y alcance. De la forma en que está redactado el texto, dejaría de tener en cuenta si aplicaría la totalidad de la norma o parcialmente la norma más beneficiosa.

Además, propongo que se no sean mezclados tres principios que tienen supuestos de hechos diferentes, como lo son el principio de favorabilidad, indubio pro operario y la condición más beneficiosa, los cuales han sido desarrollados y explicados por la jurisprudencia.

Finalmente se destaca que en la redacción no se observa claridad sobre los casos de transición normativa en materia laboral, en tal sentido debe ser añadido el principio de la condición más beneficiosa.

jorge.mendez@camara.gov.co | Oficina 221 y 22B | PBX (091) 4325100|Ext. 3285
Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7# 8-68, Bogotá D.C.
@jorgemendez0723 Jorge Mendez Hernandez @jorgemendezescambioradical

ART 4

Julio Roberto
SALAZAR PERDOMO
REPRESENTANTE A LA CÁMARA POR CUNDINAMARCA

SECRETARIA GENERAL
16 SET 2024
RECIBIDO
3:34 pm

# PROPOSICION MODIFICATIVA

Modifíquese el artículo 4 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará así:

| TEXTO PONENCIA PARA PRIMER DEBATE | TEXTO PROPUESTO |
|---|---|
| **Artículo 4. Principios.** Modifíquese el artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:<br>**"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: | **Artículo 4. Principios.** Modifíquese el artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo,<br>el cual quedará así:<br>**"ARTÍCULO 1. PRINCIPIOS:** La finalidad primordial de este Código es la de lograr **un entorno laboral justo, equitativo y sostenible** en las relaciones de trabajo, asegurando el **equilibrio dinámico y armónico** entre los derechos y deberes de empleadores y trabajadores, **fomentando el diálogo social, la responsabilidad empresarial, la igualdad de género, y la erradicación de toda forma de** |

| | |
|---|---|
| 1. Igualdad de oportunidades;<br>2. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo;<br>3. Estabilidad en el empleo;<br>4. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales;<br>5. Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles;<br>6. Situación más favorable al trabajador y trabajadora en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho;<br>7. Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;<br>8. Garantía a la seguridad social, la capacitación y el descanso necesario y;<br>9. Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.<br>Lo anterior sin perjuicio de la vigencia y aplicación de los derechos fundamentales<br>del trabajo derivados del bloque de constitucionalidad en los términos de | **discriminación o violencia en el lugar de trabajo**, con el objetivo de promover la paz laboral y el bienestar integral de todos los actores involucrados. 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:<br>1. Igualdad de oportunidades;<br>2. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo;<br>3. Estabilidad en el empleo;<br>4. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales;<br>5. Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles;<br>6. Situación más favorable al trabajador y trabajadora en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; |

| | |
|---|---|
| los artículos 53, 93 y 94 de la Constitución Política. | 7. Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;<br>8. Garantía a la seguridad social, la capacitación y el descanso necesario y;<br>9. Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.<br>Lo anterior sin perjuicio de la vigencia y aplicación de los derechos fundamentale del trabajo derivados del bloque de constitucionalidad en los términos de los artículos 53, 93 y 94 de la Constitución Política. |

Cordialmente,

**JULIO ROBERTO SALAZAR PERDOMO**
Representante a la Cámara
Departamento de Cundinamarca

ART 4

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Bogotá, septiembre de 2024

SECRETARIA GENERAL
17 SEP 2024
1:43 pm

Presidente
**JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES**
**Cámara de Representantes**
Bogotá D.C.

**PROPOSICIÓN**

Acorde a lo dispuesto en los artículos 112 a 115 de la Ley 5ª de 1992, **modifíquese** el artículo 4 del Proyecto de Ley No. 116 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "*Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*", el cual quedará así:

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

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

1. Igualdad de oportunidades;
2. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo;
3. Estabilidad en el empleo;
4. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales;
5. Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles;
6. ~~**Situación más favorable al trabajador y trabajadora en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho;**~~ **Aplicación de la norma más favorable al trabajador y trabajadora en caso de conflicto o duda en la aplicación de las disposiciones laborales vigentes;**
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.

JUAN CARLOS WILLS
Calle 10 #7-51 Capitolio Nacional piso 1
www.juanwills.com
(317) 501 – 0000

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.

Atentamente.

**JUAN CARLOS WILLS OSPINA**
Representante a la Cámara

**JUSTIFICACIÓN**

El numeral 6 del artículo 1° del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 4 del proyecto, establece que en caso de incertidumbre sobre la aplicación o implementación de las fuentes formales de derecho, debe prevalecer la disposición más favorable al trabajador. La normativa actual, contenida en el artículo 21 del mismo código, se limita a resolver conflictos entre normas equivalentes en favor del trabajador, lo que muestra que la propuesta de modificación busca ir más allá. Este nuevo principio no solo se aplicaría en situaciones de duda, sino que también pretende abordar vacíos legales para fortalecer la posición jurídica del trabajador.

Este principio ampliado podría contradecir la jerarquía constitucionalmente establecida de las fuentes del derecho, ya que sugiere que, en cualquier caso de incertidumbre sobre la aplicación de normas, el operador jurídico debe elegir la norma más favorable al trabajador. La implementación de esta norma, que busca hacer vinculantes ciertas disposiciones facultativas de acuerdos de la OIT, podría introducir inseguridad jurídica al alterar el equilibrio entre las distintas fuentes del derecho y poner en riesgo la estabilidad normativa actual.

ART 4

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ELIÉCER Salazar
Representante a la Cámara

**PROPOSICIÓN MODIFICATIVA**

**PROYECTO DE LEY NÚMERO 166 DE 2023 CÁMARA**

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

El suscrito Representante a la Cámara en virtud del artículo 112 y ss. De la ley 5 de 1992 somete a consideración, la siguiente proposición modificativa al artículo 4, el cual quedará así:

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

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

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

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.

SECRETARIA GENERAL
LEYES
18 SEP
HORA:
AÑO
4 35

**JOSÉ ELIECER SALAZAR LÓPEZ**
Representante a la Cámara
Departamento del Cesar

Oficina 603 - 604B
Edificio Nuevo - Capitolio Nacional
**Bogotá D.C.**

Carrera 12 No. 13B-16
Celular: 3135740221
**Valledupar, Cesar**

ALT 4

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Holmes
ECHEVERRÍA DE LA ROSA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

**PROPOSICIÓN**

**Modifíquese** el inciso primero del artículo 4° del texto propuesto para segundo debate del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara *"Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", así":*

**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 ***y equidad*** en las relaciones de trabajo, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, ***asegurando un equilibrio armónico, sostenible y dinámico entre empleador y empleado***. 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:

(...)

**OLMES DE JESÚS ECHEVERRÍA DE LA ROSA**
Representante a la Cámara
Departamento del Magdalena

SECRETARIA GENERAL
18 SEP 2023
HORA:
1:30

ART 5.

Norman Bañol
Representante a la Cámara
Circunscripción Especial Indígena

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Presidente Cámara de Representantes.
Honorables congresitas Plenaria.

**Proposición modificativa.**

Se propone modificar el parágrafo del artículo 5 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"**, eliminando la palabra **"grave"**.

**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"

**Lo demás como viene en el informe de ponencia.**

**INCLUIDA LA MODIFICACIÓN, EL ARTICULO QUEDARIA DE LA SIGUIENTE FORMA:**

**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 de las obligaciones a cargo del empleador"

SECRETARIA GENERAL
LEYES
04 OCT 2023
RECIBIDO

De los honorables.

**Norman David Bañol Alvarez.**
Representante a la Camara
Circunscripción Especial indígena MAIS.

FINAL

+57 310 483 07 03 https://www.facebook.com/BanolNorman norman.banol@camara.gov.co @BanolNorman norman_banol
Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No 8-68 OF 403
Bogotá - Colombia

Art 5

Julio Roberto
SALAZAR PERDOMO
REPRESENTANTE A LA CÁMARA POR CUNDINAMARCA

SECRETARÍA GENERAL
CÁMARA
16 SEP 2024
RECIBIDO
3:34 Pm

# PROPOSICION MODIFICATIVA

Modifíquese el artículo 5 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará asi:

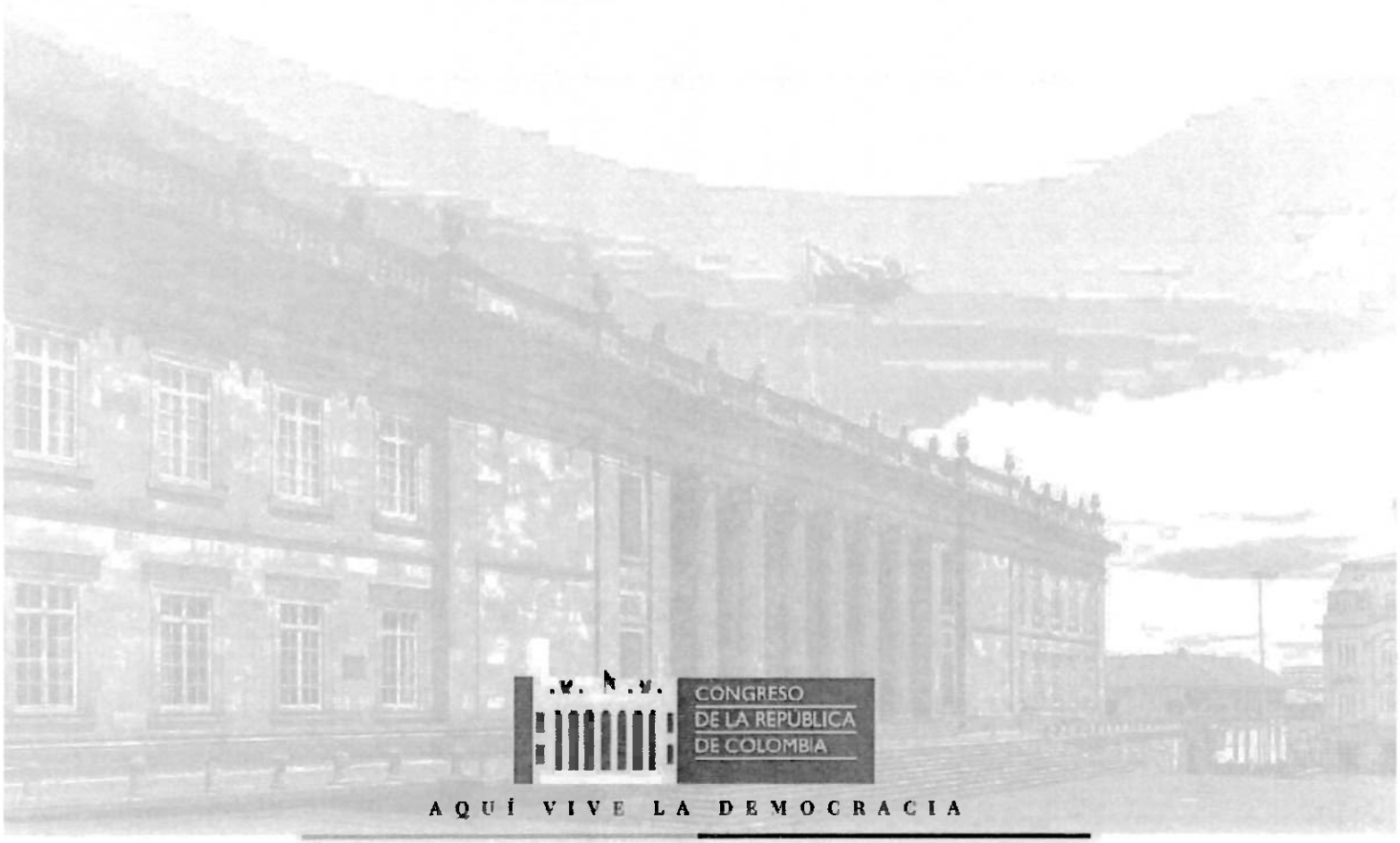
| TEXTO PONENCIA PARA PRIMER DEBATE | TEXTO PROPUESTO |
|---|---|
| **Artículo 5. Contrato laboral a término indefinido.** Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:<br>**"ARTÍCULO 47. EL CONTRATO LABORAL A TÉRMINO INDEFINIDO.** Los trabajadores y las trabajadoras 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 | **Artículo 5. Contrato laboral a término indefinido.** Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:<br>**"ARTÍCULO 47. EL CONTRATO LABORAL A TÉRMINO INDEFINIDO.** Los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados **preferentemente** mediante contrato de trabajo a término indefinido, **garantizando estabilidad laboral como derecho fundamental, salvo en casos excepcionales justificados, donde se permitirá la contratación temporal o por obra específica, siempre que se respeten** |

| | |
|---|---|
| contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.<br><br>El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo.<br><br>**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" | **los principios de proporcionalidad y razonabilidad, conforme a las necesidades objetivas de la empresa y previa consulta al trabajador sobre la modalidad de contratación.** El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.<br><br>El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo.<br><br>**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" |

Cordialmente,

**JULIO ROBERTO SALAZAR PERDOMO**
Representante a la Cámara
Departamento de Cundinamarca



Art 5

COMUNES

**PROPOSICIÓN MODIFICATIVA**

**Modifíquese el artículo 5 del texto propuesto para segundo debate 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 2023C *"POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA"* de la siguiente forma:**

**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.~~

**Las partes podrán fijar de manera escrita en el contrato de trabajo un preaviso de máximo 30 días calendario por parte del trabajador para que el empleador lo reemplace.**

**Parágrafo 1.** El preaviso ~~indicado~~ **fijado** 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.

**Parágrafo 2. En ningún caso el preaviso fijado podrá superar el término de 30 días, y en cualquier caso no aplica en el evento que la renuncia del trabajador obedezca a la consecución de una mejor oportunidad laboral a su juicio, o a una situación de fuerza mayor o caso fortuito.**

Atentamente,

SECRETARIA GENERAL
LEYES
18 SEP 2024
4:31 Pm

COMUNES

| | |
|---|---|
| **GERMÁN JOSÉ GÓMEZ LÓPEZ**<br>Representante a la Cámara | **LUIS ALBERTO ALBÁN URBANO**<br>Representante a la Cámara |
| **PEDRO BARACUTAO**<br>Representante a la Cámara | **JAIRO REINALDO CALA SUÁREZ**<br>Representante a la Cámara |
| **CARLOS CARREÑO MARÍN**<br>Representante a la Cámara | |

ART 5.

Modesto Aguilera
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
ATLÁNTICO • 2022 - 2026

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

**PROPOSICIÓN**

Modifíquese el articulo 5 del texto propuesto para segundo debate del proyecto de ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara *"Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"*, 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"

Atentamente,

**Modesto Aguilera Vides**
**Representante a la Cámara**
**Departamento del Atlántico**

SECRETARIA GENERAL
LEYES
17 SEP 2024
11:57 a

ALT 5.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

REPRESENTANTE
AGMETH
ESCAF

SECRETARIA GENERAL
YES
17 SEP
RECIBIDO

Bogotá, 17 de septiembre de 2024

Doctor
**JAIME RAUL SALAMANCA**
Presidente
Cámara de Representantes
E.S.D.

ASUNTO: PROPOSICIÓN modificatoria al artículo 5 del proyecto de Ley No. 166 de 2023

En atención a lo dispuesto en los artículos 112, 113, 114 y 115 de la Ley 5 de 1992, me permito realizar la siguiente proposición de modificación:

**PROPOSICIÓN MODIFICATIVA**

MODIFÍQUESE el inciso tercero del Artículo 47 del texto propuesto para primer debate 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".

**Modifíquese el artículo 5, 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)~~ **quince (15)** 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".

Atentamente,

**AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO**
Representante a la Cámara.
Pacto Histórico

## JUSTIFICACIÓN

Resulta contradictorio con la esencia misma del Derecho del Trabajo que se le imponga al trabajador un preaviso de "30 días calendario para que el empleador provea su reemplazo", pues el riesgo de empresa es precisamente del empleador ya que "la ajenidad es una circunstancia propia del contrato de trabajo"[1] que implica que al trabajador le son extraños los riesgos de la empresa (riesgos económicos, del mercado, etc.). Si no fuere así, participaría como socio y no como trabajador. En este sentido, es el empleador quien tiene la carga de buscar el remplazo de sus trabajadores, pues es este quien debe gestionar el recurso humano.

Ahora bien, se entiende que en algunas ocasiones una renuncia intempestiva del trabajador puede causarle daños al empleador, y que así el artículo 64 del CST establezca la indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable de los

[1] "En efecto, sólo si el trabajador, al acordar la puesta a disposición del empleador enajenaba los futuros frutos de su trabajo independientemente de la utilidad que los mismos finalmente dieran al empleador, a cambio de la percepción de una remuneración y otros beneficios laborales con total prescindencia de los riesgos de la empresa, se justificaba que aquél no fuera socio". Óscar ERMIDA URIARTE y Óscar HERNÁNDEZ ÁLVAREZ. *CRÍTICA DE LA SUBORDINACIÓN*. p. 285. Disponible en: https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1090/16.pdf

mismos[2], en la práctica es difícil y desgastante iniciar un proceso y probar las pérdidas para lograr el pago de la indemnización por los perjuicios causados por el trabajador.

Es por ello que se propone la reducción de 30 a 15 días del aviso que debe dar el trabajador al empleador antes de la finalización del contrato, pues se considera que 30 días es un periodo muy extenso que desconoce la velocidad con la que hoy se realizan los contratos y las transacciones dado el avance tecnológico y el ritmo acelerado que demandan en la actualidad las conductas sociales.

Adicionalmente, como en el caso en que no se cumpla con dicho preaviso el trabajador debería pagar esos 30 días de salario (que equivaldría entonces al ingreso mensual), se considera que dicha suma es un valor que impacta fuertemente las finanzas del trabajador y de su familia, máxime cuando al recaudo será efectivo pues le basta al empleador con retener el monto correspondiente de la liquidación de salarios y prestaciones sociales a la finalización del contrato.

Todo lo anterior permite concluir que un término de 15 días es más razonable que uno de 30 días de aviso a la terminación del contrato por parte del trabajador, puesto que se acompasa con el panorama jurídico y tecnológico que impacta la dinámica actual en el mundo del trabajo. Por todo lo anterior se solicita entonces que la presente proposición sea avalada.

[2] Artículo 64 del CST: "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".

Art 5

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Wilmer ♥ Castellanos
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

SECRETARIA GENERAL
17 SEP

**PROPOSICIÓN**

***A LA PONENCIA DE SEGUNDO DEBATE DEL PROYECTO DE LEY Nro. 166/2023C ACUMULADO CON 192/2023C Y 256/2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA".***

Modifíquese el artículo cinco (5) del texto propuesto para segundo debate del Proyecto de Ley Nro. 166/2023C acumulado con 192/2023C y 256/2023C *"POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA"*, 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**, de las relacionadas como justas causas para dar por terminado el contrato por parte del trabajador en este código;** 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"

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

Cra. 7 No. 8 – 68 Of. 325. Edificio Nuevo del Congreso. Bogotá.
Correo: wilmer.castellanos@camara.gov.co
Teléfono: 3904050 ext. 3178

## JUSTIFICACIÓN

Es necesaria la precisión porque se deja abierta la posibilidad de interpretar la "causa imputable al empleador" cuando resulta pertinente señalar de manera explícita cuales son esas justas causas, las cuales se encuentran relacionadas también en el código.

Además, cierto es que el preaviso indicado en el inciso segundo del artículo objeto de estudio, no aplicará en la terminación unilateral del contrato por parte del trabajador cuando sea por una causa imputable al empleador, esto con el fin de perseguir judicialmente el pago de la indemnización a la que tendría derecho, sin embargo, se debe precisar con claridad que dichas causas se deben ajustar a las previstas como "*despido sin justa causa comprobada*", toda vez que esta disposición no puede involucrar un abuso del derecho, y no debe dirigirse de forma directa a la consecución de un fin económico y por el contrario debe ejercerse en el marco del respeto por la Constitución y la Ley.

Adicionalmente, es preciso consignar con expresa claridad que la actuación se debe fundamentar en la normativa laboral que autoriza la terminación unilateral del contrato con el reconocimiento de la indemnización por despido sin justa causa.

SECRETARIA GENER...
17 ...
RECIBIDO
2:35 pm



ART 5

# PROPOSICIÓN

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

| Artículo Original | Artículo Propuesto |
|---|---|
| **Artículo 5. Contrato laboral a término indefinido.** Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:<br><br>**"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.<br><br>El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo.<br><br>~~**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~~ | **Artículo 5. Contrato laboral a término indefinido.** Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:<br><br>**"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.<br><br>El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo.<br><br>**Parágrafo 1. En caso de que el trabajador o trabajadora no cumpla con el preaviso de treinta (30) días calendario, deberá indemnizar al empleador con una suma equivalente a treinta (30) días de salario. Dicha suma no podrá ser descontada de los derechos ciertos e indiscutibles a los que tiene derecho el trabajador.** |

| | |
|---|---|
| ~~grave de las obligaciones a cargo del empleador"~~ | **Parágrafo 2. El empleador tendrá la posibilidad de ejercer acción legal de responsabilidad contractual laboral contra el trabajador que incumpla con la obligación de preaviso, con el fin de hacer valer su derecho a una justa compensación por los perjuicios causados.**<br><br>**Parágrafo 3. Entre la finalización de un contrato de trabajo a término fijo y la celebración de un nuevo contrato con el mismo trabajador o trabajadora, deberá transcurrir un lapso mínimo de treinta (30) días calendario. En caso de que se efectúe una nueva vinculación dentro de ese período, se entenderá que el contrato es a término indefinido, con todas las obligaciones y derechos correspondientes a esta modalidad contractual.** |

Cordialmente,

**Olga Beatriz González Correa**
Representante a la Cámara
Departamento del Tolima

**Justificación:** La modificación al artículo 5 del proyecto de ley, radica en que el pre aviso es una situación contractual que es exigible al trabajador cuyo interés de dar por finalizada la relación laboral no sea motiva por un despido indirecto (justa causa atribuible al empleador). Por lo que en este articulo de la reforma remover la obligación de indemnizar al empleador por no cumplir con esta carga legal, traería para los empleadores los mismos efectos de la actualidad, en este sentido, la proposición presentada taza una indemnización del trabajador al empleador, por no pre avisar a su renuncia pura y simple, la suma equivalente a 30 días de salario, los cuales no podrán ser descontables de los derechos ciertos e indiscutibles de conocimiento públicos, dejando taxativa la posibilidad del empleador de ejercer acción legal de responsabilidad contractual de estirpe laboral, al operario incumplido.

ART 5

JUAN DANIEL PEÑUELA
REPRESENTANTE

CONGRESO
SECRETARIA GENERAL
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES
17 SEP
5:39

**PROPOSICIÓN**

**MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 5 DEL PROYECTO DE LEY NO. 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NO. 192 DE 2023 CÁMARA Y PROYECTO DE LEY 256 DE 2023CÁMARA", 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 **escrito** 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"

**JUAN DANIEL PEÑUELA CALVACHE**
Representante a la Cámara
Departamento de Nariño

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

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

Partido Conservador

## JUSTIFICACIÓN

Si se elimina la palabra "escrito", contenida en la norma vigente permite dar por terminado el contrato de forma verbal, generando un inconveniente al empleador, toda vez que el empleado podrá simplemente comunicar su deseo de no continuar con el contrato de trabajo por cualquier medio existente, independientemente que este sea un medio de uso personal, uso institucional, redes sociales, etc. La norma no especifica que sea a través de los canales institucionales o empresariales. Adicionalmente, al desaparecer el "preaviso escrito", esta pierde su connotación de prueba idónea dentro de un proceso ordinario laboral, invirtiendo la carga de la prueba hacia el empleado, quien deberá demostrar que agotó el término de "treinta (30) días calendario" que establece la reforma.

La norma establece que el término sea "calendario", lo cual implica que el preaviso se realice en cualquier tiempo, lo que genera un desequilibrio en la relación laboral, toda vez que el empleador debe asumir una carga adicional para garantizar el servicio continuo y de producción dentro de su empresa en el menor tiempo posible. Adicionalmente la norma asume la posición de que el reemplazo del trabajador es expedito, y no prevé los procesos de vinculación laboral que una empresa debe asumir, entre otros, inducción, capacitación, evaluación, etc. En este sentido, la norma debe establecer que el término de treinta días, sea en días hábiles, a fin de equilibrar las cargas que genera una relación laboral para sus partes y evitar una carga adicional al empleador.

El concepto se retrae a la Ley 4 de 1913, que establece determinadas reglas a tener en cuenta:

**ARTÍCULO 59.** Todos los plazos de días, meses o años, de que se haga mención legal, se entenderán que terminan a la medianoche del último día del plazo. Por año y por mes se entienden los del calendario común, y por día el espacio de veinticuatro horas (...)

**ARTÍCULO 60.** Cuando se dice que un acto debe ejecutarse en o dentro de cierto plazo, se entenderá que vale si se ejecuta antes de la media noche en que termina el último día del plazo. Cuando se exige que haya transcurrido un espacio de tiempo para que nazcan o expiren ciertos derechos, se entenderá que estos derechos nacen o expiran a la medianoche del día en que termine el respectivo espacio de tiempo.

Si la computación se hace por horas, la expresión "dentro de tantas horas", y otra semejante, designa un tiempo que se extiende hasta el último minuto de la última hora, inclusive, y la expresión "después de tantas horas", u otra semejante, designa un tiempo que principia en el primer minuto de la hora que sigue a la última del plazo.

**ARTÍCULO 61.** Cuando se dice que una cosa debe observarse desde tal día, se entiende que ha de observarse desde el momento siguiente a la medianoche del día anterior; y cuando se

dice que debe observarse hasta tal día, se entiende que ha de observarse hasta la medianoche de dicho día.

**ARTÍCULO 62.** En los plazos de días que se señalen en las leyes y actos oficiales, se entienden suprimidos los feriados y de vacantes, a menos de expresarse lo contrario. Los de meses y años se computan según el calendario; pero si el último día fuere feriado o de vacante, se extenderá el plazo hasta el primer día hábil.

De igual forma, el Departamento Administrativo de la Función Pública, en concepto 170081 de 2022, citando la posición de la Corte Suprema de Justicia y del Concejo de estado, señala lo que podría decirse es la regla general de interpretación de lo que debe entenderse por día hábil:

"La Corte Suprema de Justicia, mediante sentencia de marzo 28 de 1984, se pronunció sobre el alcance de la previsión contenida en el artículo 62 del Código de Régimen Político y Municipal, de la siguiente manera:

*"Si el sobredicho artículo del Código de Régimen Político y Municipal, en forma genérica y sin discriminación o especificación alguna, estatuye la manera de computar los plazos de días "que se señalen en las leyes", no puede afirmarse, sin restringir su alcance, que tal disposición se aplica exclusivamente a las leyes reguladoras del régimen político y municipal y no en las que gobiernan las relaciones de los particulares entre sí"*

De igual forma, sobre días hábiles e inhábiles, el Consejo de Estado en sentencia de abril 29 de 1983, expuso:

*"La Sala considera ésta una buena oportunidad para precisar el alcance de las disposiciones sobre los días hábiles e inhábiles. Por regla general los sábados son días hábiles, pero si la administración ha dictado alguna norma general que considera inhábiles los sábados éstos no pueden contarse en los términos de la ejecutoria. Es pues regla de excepción que se aplica en caso de autos".*

De lo anterior se colige, que cuando el plazo se haya fijado en días, estos se entienden hábiles, para lo cual se suprimen los feriados, entre los cuales se encuentran los domingos, festivos y los sábados cuando la administración ha dictado una norma que los considere inhábiles"

En este sentido, si la norma en comento establece que el preaviso se debe realizar dentro de "treinta (30) días calendario", significa que se puede ejecutar en cualquier momento, por lo que se debe volver al señalamiento de la norma vigente, que expresa realizar el "aviso escrito" en un término "no inferior a treinta (30) días", es decir, días hábiles según la interpretación realizada en este punto.

Art 5

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Holmes ECHEVERRÍA DE LA ROSA

## PROPOSICIÓN

**Modifíquese** el parágrafo de artículo 5° del texto propuesto para segundo debate del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara *"Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", así":*

(...)

**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.; ***Lo anterior aplica,*** en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador ***o la configuración de una o varias causales de terminación del contrato por justa causa.***"

**OLMES DE JESÚS ECHEVERRÍA DE LA ROSA**
Representante a la Cámara
Departamento del Magdalena

SECRETARIA GENERAL
18 SEP 2024

ART 5

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Holmes
ECHEVERRÍA DE LA ROSA
Cámara de Representantes

## PROPOSICIÓN

**Modifíquese** el inciso primero del artículo 5° del texto propuesto para segundo debate del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara *"Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", así":*

**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~~,~~ ***o por obra labor,*** 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.

(...)

**OLMES DE JESÚS ECHEVERRÍA DE LA ROSA**
Representante a la Cámara
Departamento del Magdalena

SECRETARIA GENERAL
18 DIC 2023
RADICADO

1:30pm

## JUSTIFICACIÓN

Se modifica la redacción del artículo, incluyendo el contrato por obra labor pues, así como está redactado, el contrato a término fijo estaría desplazando la modalidad de contrato por obra labor que dispone la Ley.

ART 6(-)

**PROPOSICIÓN DE ELIMINACIÓN AL ART. 6 DEL PROYECTO DE LEY NÚMERO 166 DE 2023 CÁMARA ACUMULADA CON PROYECTO DE LEY NÚMERO 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 CÁMARA "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA."**

**PROPOSICIÓN**

Eliminar el artículo No. 6 del proyecto de ley número 166 de 2023 cámara acumulada con proyecto de ley número 192 de 2023 cámara, y el proyecto de ley 256 de 2023 cámara "por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", con fundamento en lo estipulado en la ley 5 de 1992, me permito proponer a los Honorables Representantes miembros de la plenaria de la Cámara de Representantes.

**TEXTO**

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

~~"Artículo 46. Contratos a término fijo y de obra o labor determinada.~~

~~1. Contratos de trabajo a término fijo~~

~~Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. 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. Ppodrán 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 aplicaráa 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 este sea".~~

## JUSTIFICACIÓN

La necesidad de mantener la libertad contractual y flexibilidad para los empleadores, equilibrar la protección del empleo con la capacidad de adaptación a las necesidades del mercado, evitar consecuencias inadvertidas y asegurar que la legislación sea coherente con prácticas internacionales. La eliminación de esta restricción permite una gestión más efectiva y adaptativa de los recursos humanos, beneficiando tanto a empleadores como a empleados en un entorno laboral dinámico

### Principio de Libertad Contractual y Flexibilidad Laboral

**Respaldo a la Libertad Contractual:** La eliminación del artículo permite mantener la libertad contractual entre empleadores y empleados en cuanto a la duración y renovación de los contratos. Los contratos a término fijo han sido tradicionalmente utilizados para situaciones donde se requiere flexibilidad laboral, como en proyectos temporales, períodos de alta demanda o funciones específicas de duración incierta. Limitar estas posibilidades puede restringir la capacidad de los empleadores para ajustar la fuerza laboral a sus necesidades cambiantes.

**Adaptación a la Dinámica del Mercado Laboral:** El mercado laboral es dinámico y las necesidades de las empresas pueden cambiar con frecuencia. La capacidad de prorrogar contratos a término fijo de manera indefinida proporciona a los empleadores la flexibilidad

para adaptarse a estas necesidades sin tener que recurrir a la conversión inmediata a contratos a término indefinido, lo que puede ser innecesario o inadecuado en ciertas circunstancias.

**Principio de Equidad y Protección del Empleo**

**Equilibrio entre Seguridad y Flexibilidad:** El artículo propuesto impone una restricción que podría ser vista como una nueva prohibición para los empleadores, al obligar a convertir contratos a término fijo en contratos a término indefinido después de un período de 4 años. Esto puede resultar en una falta de equilibrio entre la necesidad de protección del empleo para los trabajadores y la flexibilidad necesaria para la gestión eficiente de los recursos humanos por parte de los empleadores.

**Previsión de Consecuencias Inadvertidas:** La limitación de los contratos a término fijo podría tener consecuencias imprevistas, como una mayor rigidez en la gestión de personal o un incremento en la carga administrativa para manejar las transiciones forzosas hacia contratos indefinidos. Esto podría afectar la estabilidad laboral de algunos trabajadores si las empresas se ven obligadas a realizar ajustes que no estaban contemplados inicialmente.

**Impacto en la Gestión de Recursos Humanos**

**Dificultades en la Adaptación a Necesidades Temporales:** Para muchas empresas, especialmente en sectores con alta variabilidad estacional o de proyecto, los contratos a término fijo ofrecen una herramienta valiosa para gestionar sus necesidades de personal sin comprometerse a un contrato indefinido. Limitar estas opciones puede llevar a una sobrecarga en la gestión de recursos humanos, obligando a las empresas a hacer ajustes que podrían no ser necesarios o beneficiosos.

**Posible Aumento en la Contratación de Personal Temporal:** Con la restricción a la prórroga indefinida de contratos a término fijo, los empleadores podrían recurrir más frecuentemente a contratos temporales o por obra, lo que puede reducir la seguridad laboral de los trabajadores y crear una mayor inestabilidad en el empleo.

**Coherencia con la Normativa Internacional y Prácticas Comparables**

**Alineación con Normativas Internacionales:** La reforma laboral debería considerar las prácticas y normativas internacionales que a menudo permiten una mayor flexibilidad en la gestión de contratos de trabajo. Muchos países mantienen opciones para la prórroga indefinida de contratos a término fijo bajo ciertas condiciones, equilibrando la flexibilidad del empleador con la seguridad del trabajador.

9.

**Comparación con Modelos Internacionales:** En algunos modelos internacionales, las restricciones sobre la duración y renovación de contratos a término fijo están diseñadas para proteger a los trabajadores y evitar abusos, pero también se mantienen mecanismos que permiten una cierta flexibilidad para los empleadores. La eliminación del artículo puede estar en línea con estas prácticas al evitar restricciones excesivas que podrían ser contraproducentes.

**Impacto Económico y Competitividad**

**Consideraciones Económicas:** La limitación de los contratos a término fijo puede afectar la competitividad de las empresas al imponer restricciones que dificultan la adaptación a cambios en la demanda o en el mercado. Empresas en sectores dinámicos pueden verse especialmente afectadas por la necesidad de ajustar constantemente sus prácticas laborales para cumplir con nuevas regulaciones.

**Costos Adicionales:** La conversión forzada a contratos a término indefinido después de 4 años puede llevar a un aumento en los costos laborales y administrativos, impactando la viabilidad económica de algunas empresas y potencialmente afectando su capacidad para contratar y mantener personal.

Cordialmente,

***LUZ AYDA PASTRANA LOAIZA***
Representante a la Cámara del Departamento del Huila
Partido Cambio Radical

ART 6

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
LEYES
OCTAVIO
CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA

# PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

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

| ARTICULO ORIGINAL | ARTICULO PROPUESTO |
|---|---|
| **Artículo 6.** Contratos a término fijo y por obra o labor determinada. Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedara así: | **Artículo 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.** | **"ARTÍCULO 46. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y DE OBRA O LABOR DETERMINADA.** |
| **1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO** | **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. | 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**~~ **conste por escrito,** 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: | El contrato a término fijo ~~**no**~~ podrá renovarse indefinidamente, ~~**sin embargo, podrán**~~ **pero deberán** considerarse **y tenerse en cuenta** 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, | **Prórroga pactada.** Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogarlo ~~**el número de**~~ |

| | |
|---|---|
| el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo. | ~~veces que estimen conveniente;~~ tres veces. ~~sin embargo,~~ Después de la tercera prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. ~~En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo.~~ |
| **Prórroga automática.** Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, éste se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año. | **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.** | **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. | 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. | 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 | Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe |

| | |
|---|---|
| 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.<br><br>**Parágrafo.** En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea". | prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor.<br><br>**Parágrafo.** En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea". |

Cordialmente,

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

JUAN C. VARGAS
REPRESENTANTE
CÁMARA DE PAZ
SUR DE BOLÍVAR-YONDÓ

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ART 6.

SECRETARIA GENERAL
04 SEP
HORA:

Bogotá, 02 de septiembre de 2024

Doctor
**JAIME RAUL SALAMANCA**
Presidente
Cámara de Representantes
E.S.D

**Asunto:** PROPOSICIÓN modificativa dentro del proyecto de ley No. 166 de 2023

Solicitamos se ponga a consideración dentro del Segundo debate del proyecto de ley No. 166 de 2023 Cámara: *"por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia"*

PROPOSICIÓN: **MODIFÍQUESE** EL ARTÍCULO 6 DEL PROYECTO 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.

Art 6 (2)

***Parágrafo : En el caso de microempresas, unidades u organizaciones de la economía popular, campesina, familiar, comunitaria y solidaria, y empresas con menos de tres (3) años de constitución cuyos propietarios sean personas naturales, podrán celebrarse contratos a término fijo por un término hasta por Cinco (5) años para atender necesidades del empleador.***

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".

Atentamente

**H.R JUAN CARLOS VARGAS SOLER**
CITREP 13

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES
WILMER GUERRERO
Representante a la Cámara por Norte de Santander

SECRETARIA GENERAL
LEYES

Bogotá, Septiembre de 2024

## 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, "Por medio del cual se modifican parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia". El cual quedará de la siguiente manera:

**Artículo 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 **cinco (5) 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. 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 **cinco (5) 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 **cinco (5) 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 **tercera** 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.

Teléfono: (601) - 390 40 50 Ext: 3412 - 3396
Calle 10 No. 7-51 Segundo Piso, Capitolio Nacional - Bogotá, D.C. Colombia

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"

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

**-MODIFICACION EN CUANTO AL TIEMPO MAXIMO DE DURACIÓN DEL CONTRATO A TÉRMINO FIJO (DE 4 A 5 AÑOS):**

Actualmente un contrato a término fijo pactado por escrito puede ser prorrogado las veces que se estimen convenientes de manera ilimitada entre las partes, sin que se convierta en indefinido. Con la limitación pretendida a partir del cuarto año de contrato los empleadores tienen que recurrir a la contratación indefinida, ahora bien, de acuerdo con iNNpulsa, en los últimos cinco años en el país se han creado en promedio 283.000 empresas por año, pero según el Boletín Analítica, un reporte presentado recientemente por la entidad, al tercer año de operación solo 63,4% de las empresas creadas en Colombia sobrevive en el mercado, cifra que desciende a 54,3% en el quinto año y a 40,5% al término de una década (logrando estabilizarse desde el 5 año), teniendo en cuenta estos factores de fluctuación económica del mercado resulta conveniente que se considere la obligatoriedad del contrato a término indefinido a partir del quinto año, cuando las empresas alcanzan un margen de permanencia en el mercado del 50% que se mantiene hacia los siguientes cinco años. Adicionalmente hay que tener en cuenta que éstas medidas no se dirigen a la formalización del empleo en un país donde los trabajadores son menos del 44% de la población colombiana y solo 18% son empleados formales, según la gran encuesta integrada de hogares del DANE.

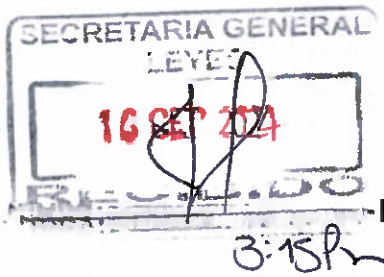
**-UNIFICACION DE CRITERIOS ENTRE LOS DOS TIPOS DE PRORROGAS PACTADAS:**

En aras de generar coherencia, seguridad y certeza jurídica en la aplicación de la norma se unifican criterios para la prórroga pactada y automática, en el sentido que, al celebrarse un contrato a término fijo inferior a un año, podrá ser renovado por el mismo término inicial hasta tres veces, a partir de la cual deberá ser mínimo a 1 año, ya que la diferenciación actual entre las figuras de 3 y 4 prorrogas da lugar a confusiones para la ciudadanía a la que va a regir esta disposición.

**WILMER YESID GUERRERO AVENDAÑO**

**Representante a la Cámara por Norte de Santander**

ART 6



**PROPOSICIÓN MODIFICATIVA**

Modifíquese el artículo 6° del Proyecto de Ley No. 259 de 2023 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedara así:

**Artículo 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**

El contrato de trabajo a término fijo podrá celebrarse para desempeñar una labor sometida a un plazo fijo.

El contrato de trabajo a término fijo debe constar por escrito y en él deberá indicarse con claridad el plazo inicial de duración, que en ningún caso podrá ser superior a cuatro (4) años. Si antes de la fecha de vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a 30 días calendario al día de la terminación, este se entenderá prorrogado por un término igual a la inicial, sin que pueda exceder del término máximo de cuatro (4) años.

Si el término fijo inicial acordado es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente hasta por tres (3) periodos iguales al inicialmente pactado, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un año, y así sucesivamente hasta el término máximo de cuatro (4) años. En los contratos con duración igual o inferior a un mes no se requerirá de preaviso para su terminación por expiración del término fijo pactado.

Así mismo, las partes podrán acordar su renovación indefinidamente, sin que se pierda la naturaleza de contrato a término fijo, en tanto las necesidades que se atiendan sean de duración o plazo específico, como torneos deportivos profesionales o periodos académicos, entre otros.

En los casos en que las partes no acuerden la renovación conforme con lo previsto en el inciso inmediatamente anterior, y el contrato continúe en ejecución, se entenderá que este ha derivado en un contrato de trabajo a término indefinido una vez cumplido el periodo máximo de cuatro (4) años.

Cuando se presenten contratos sucesivos por cualquier causa, se deberá garantizar el pago de aportes a seguridad social entre un contrato y el siguiente.

Parágrafo: En todo caso el preaviso de terminación o no renovación del contrato

de trabajo a término fijo, se podrá notificar antes de la terminación del periodo de prueba.

**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".

**LIBARDO CRUZ CASADO**
Representante a la cámara

**ALFREDO APE CUELLO BAUTE**
Representante a la cámara

**ARGUMENTOS DE LA PROPOSICIÓN**

El artículo que regula el contrato a término fijo tiene serios problemas de redacción generando vacíos jurídicos y/o contradicciones, que al final se traducen en numerosos procesos judiciales, razón por la cual se propone una nueva redacción que garantice:

- Que el contrato a término fino no se utilice para desempeñar labores indefinidas.
- Que el contrato a término fijo no pueda durar más de 5 años.
- Que en caso de no notificar un preaviso en los 30 días anteriores a la terminación del plazo inicialmente pactado o el de su prorroga, el contrato se prorrogara automáticamente.
- Que en los contratos con duración igual o inferior a un mes no se requerirá de preaviso para su terminación por expiración del término fijo pactado.

- Que las partes podrán acordar su renovación indefinidamente, sin que se pierda la naturaleza de contrato a término fijo, en tanto las necesidades que se atiendan sean de duración o plazo específico, como torneos deportivos profesionales o periodos académicos, entre otros.

Por otro lado, el artículo debe aclarar respecto de cuál es el momento más temprano para realizar el preaviso de 30 días de no renovación del contrato a término fijo, pues solo se aclara el momento más tardío en que el preaviso de no renovación se debe enviar al trabajador por el empleador, esto es con 30 días de antelación al día de la terminación; sin embargo hay una práctica indebida en las empresas de entregar el preaviso de no renovación, incluso con la misma firma del contrato el día de inicio de la relación laboral. Esta práctica es indebida pues como se puede preavisar la terminación de un contrato laboral sin haber valorado las capacidades del trabajador. **Se sugiere que se establezca como término más temprano que tiene el empleador para hacer el preaviso de no renovación del contrato fijo, el día siguiente a la terminación del periodo de prueba, y el momento más tardío, como está hoy**: 30 días antes del día de finalización del vínculo laboral.

SECRETARIA GENERAL
17 SEP
RECIBIDO

ALT 6.

**PROPOSICIÓN**

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

Modifíquese el artículo seis (6) del texto propuesto para segundo debate del Proyecto de Ley Nro. 166/2023C *"POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA"*, el cual quedará así:

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

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

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

Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. 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,~~ y 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.**

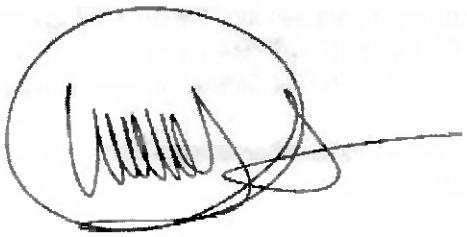
Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.

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.

Cra. 7 No. 8 – 68 Of. 325. Edificio Nuevo del Congreso. Bogotá.
Correo: wilmer.castellanos@camara.gov.co
Teléfono: 3904050 ext. 3178

**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".



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

## JUSTIFICACIÓN

Lo primero es decir que hoy día, se prevé en el contrato a término fijo su renovación indefinida. Al tenor de lo dispuesto en el texto inicialmente propuesto, se hace necesario precisar que no se advierte una consecuencia jurídica directa al hecho de su renovación después del cuarto año, en cambio sí, deja una puerta abierta para que vía interpretación judicial se indique que el contrato pasa a ser indefinido.

De otro lado, de mantenerse tal prohibición, en la práctica, la misma desincentivar al empleador para la continuación de la relación laboral con el trabajador que completaría cuatro periodos consecutivos, interrumpiendo la normal prestación del servicio y perjudicando así la operatividad de las empresas al verse abocadas a vincular a personal con curva de aprendizaje variable, inconstante y dependiente del grado de éxito obtenido durante el proceso de formación en el transcurso del tiempo; por otro lado, en el caso del trabajador, ello desencadenaría en la pérdida de su empleo, la continuidad y su estabilidad laboral.

Ahora bien, actualmente en los contratos a término fijo la relación laboral termina en un plazo pactado sin incurrir en pagos de indemnización. Este tipo de contrato incentiva en las personas responsables, que buscan estabilidad laboral, mayor dedicación y orientación al logro de los resultados, inclusive, ir un poco más allá de los objetivos propuestos, en mira de la renovación del contrato.

ALT 6.

JUAN DANIEL PEÑUELA
REPRESENTANTE

CONGRESO DE COLOMBIA
SECRETARIA GENERAL
CÁMARA DE REPRESENTANTES
17 SEP
5:37 pm

**PROPOSICIÓN**

**MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 6 DEL PROYECTO DE LEY NO. 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NO. 192 DE 2023 CÁMARA Y PROYECTO DE LEY 256 DE 2023CÁMARA", EL CUAL QUEDARÁ ASÍ:**

**Artículo 6. 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~~ **Es el que se celebra** por un término no mayor a cuatro (4) años**, de forma escrita y en caso de no cumplir** ~~. 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.

"Cuando el contrato de trabajo a término fijo no estipule la duración del contrato, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral". No es posible desconocer que este tipo de contratos es consensuado, así que debe prevalecer la duración del mismo de forma pactada entre las partes; sin embargo, en caso de omitirse por las partes el señalamiento de su duración, en ese evento, sí aplicar la regla general establecida en el artículo anterior, es decir, la presunción de existencia de un contrato a término indefinido. En este contexto, se propone el estudio de esta observación.

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

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

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

Partido Conservador

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".

**JUAN DANIEL PEÑUELA CALVACHE**
Representante a la Cámara
Departamento de Nariño

## JUSTIFICACIÓN

Frente al inciso 1 se propone la redacción vigente dado que el espíritu de la norma es regular el plazo o duración del contrato a término fijo. No es posible desconocer que este tipo de contratos es consensuado, así que debe prevalecer la duración del mismo de forma pactada entre las partes; sin embargo, en caso de omitirse por las partes el señalamiento de su duración, en ese evento, sí aplicar la regla general (hoy vigente) establecida en el artículo anterior, es decir, la presunción de existencia de un contrato a término indefinido.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ
Representante a la Cámara
Departamento de Antioquia

ART 6.

SECRETARÍA GENERAL

18 SEP

HORA:

ASC

# PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 6 del Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia" así:

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

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

**1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO** Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. 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 **la prórroga del contrato a término fijo** 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.

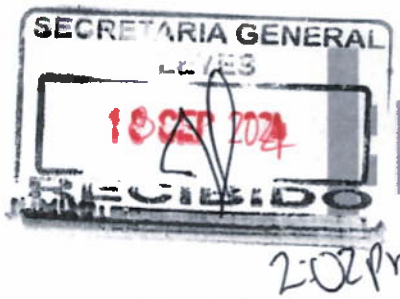
Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral,

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".

**HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ**
**Representante a la Cámara**
**Departamento de Antioquia**

Art 7(-)



**PROPOSICIÓN DE ELIMINACIÓN AL ART. 7 DEL PROYECTO DE LEY NÚMERO 166 DE 2023 CÁMARA ACUMULADA CON PROYECTO DE LEY NÚMERO 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 CÁMARA "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA."**

**PROPOSICIÓN**

Elimínese el artículo No. 7 del proyecto de ley número 166 de 2023 cámara acumulada con proyecto de ley número 192 de 2023 cámara, y el proyecto de ley 256 de 2023 cámara "por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", con fundamento en lo estipulado en la ley 5 de 1992, me permito proponer a los Honorables Representantes miembros de la plenaria de la Cámara de Representantes.

**TEXTO**

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

~~"Artículo 115. Procedimiento para aplicar sanciones o despido con justa causa. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar un contrato de trabajo con justa causa, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad del trabajador y trabajadora, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in 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 dejara 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 lo que esté estipulado un término diferente en convención colectiva, laudo arbitral y reglamento interno de trabajo.~~

~~Parágrafo 2°. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podría estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato, y éste tendrá el derecho a asesorarle de manera activa en todo el procedimiento. En todos los casos, el trabajador o trabajadora tendrán el derecho a ser asesorado 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 del año siguiente 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".~~

**JUSTIFICACIÓN**

El despido no es una sanción disciplinaria y, por lo tanto, no requiere necesariamente un proceso disciplinario formal según la jurisprudencia. Además, garantizar el debido proceso y el derecho a la defensa del trabajador puede lograrse mediante mecanismos más flexibles. La carga administrativa y el impacto en la actualización de los reglamentos internos también son consideraciones válidas que justifican la eliminación del artículo. En suma, estas razones sostienen que la normativa debe ser revisada para equilibrar eficazmente los derechos laborales y la eficiencia operativa de los empleadores. Además de eso la sanción disciplinaria ya está plasmada en el ordenamiento jurídico en la sentencia No. C 593 de la Corte Constitucional.

Sin embargo, es relevante tener en cuenta la jurisprudencia y argumentación jurídica, como la siguiente:

**I. Naturaleza del Despido y el Proceso Disciplinario**

El artículo 7 establece la obligación del empleador de adelantar un proceso disciplinario como condición para proceder con una terminación de contrato con justa causa. Sin

embargo, esta obligación puede ser reconsiderada a la luz de la doctrina y la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia (CSJ). Según la CSJ, el despido no debe ser considerado una sanción disciplinaria en sí mismo. En otras palabras, la terminación del contrato por justa causa no debe estar necesariamente precedida por un proceso disciplinario formal.

- **Precedente Judicial**: La Corte Suprema de Justicia ha señalado que, aunque se debe garantizar el debido proceso y el derecho a la defensa del trabajador, no es imperativo que el despido esté condicionado a un proceso disciplinario formal. La Corte Constitucional, en la Sentencia C 593, ha delineado los lineamientos para garantizar el debido proceso en casos disciplinarios, pero ha enfatizado que esto no necesariamente implica la obligatoriedad de un procedimiento disciplinario formal para la terminación del contrato laboral.

**II. Flexibilidad en el Debido Proceso y el Derecho a la Defensa**

La obligación de realizar un proceso disciplinario formal puede ser vista como una restricción innecesaria para los empleadores, dado que existen múltiples formas de garantizar el debido proceso y el derecho a la defensa de los trabajadores sin requerir un procedimiento disciplinario específico.

- **Garantías Procesales**: La jurisprudencia ha establecido que lo fundamental es que el trabajador tenga la oportunidad de presentar su versión de los hechos y que se respeten sus derechos durante la terminación del contrato. La existencia de mecanismos alternativos para garantizar estas garantías puede ser suficiente, sin necesidad de cumplir con un proceso disciplinario específico.

**III. Impacto en la Actualización del Reglamento Interno**

El artículo 7 requiere que los empleadores actualicen sus reglamentos internos de trabajo para alinearse con las nuevas disposiciones dentro de un plazo de 12 meses. Esto implica un costo y un esfuerzo administrativo significativo, además de la necesidad de cumplir con el procedimiento establecido en la Ley 1429 de 2010, artículo 17.

- **Carga Administrativa**: La necesidad de actualizar los reglamentos internos y seguir procedimientos adicionales puede imponer una carga administrativa innecesaria sobre los empleadores, especialmente en contextos donde la flexibilidad y eficiencia en la gestión laboral son cruciales. La eliminación del artículo podría simplificar los requisitos para los empleadores sin comprometer las garantías de debido proceso.

**IV. Conformidad con los Principios Internacionales**

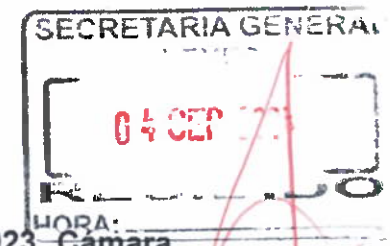
La normativa internacional, incluyendo convenios de la OIT, también permite cierto grado de flexibilidad en la aplicación de procesos disciplinarios, siempre y cuando se respeten los principios fundamentales de justicia laboral.

- **Principios Internacionales**: Los principios internacionales permiten que se busque un equilibrio entre la protección de los derechos de los trabajadores y la flexibilidad operativa de los empleadores. El artículo 7 podría ser visto como una sobrecarga normativa que podría ser ajustada para alinearse mejor con estos principios.

Cordialmente,

***LUZ AYDA PASTRANA LOAIZA***
Representante a la Cámara del Departamento del Huila
Partido Cambio Radical

Art 7(-)




**PROPOSICIÓN**

**Elimínese el Artículo 7 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"**

Art 7(-)

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

SECRETARIA GENERAL
LEYES
16 SEP
RADICADO
HORA:

DE POLO A POLO
MIGUEL
DEFIENDE LA PATRIA

2:57 p

**Proposición Eliminatoria del Artículo 7° PL 166 de 2023 Cámara.**

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

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.

2. La indicación de hechos o conductas que motivan el proceso, la cual podrá ser por escrito o verbal.

3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos o conductas del proceso.

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

5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado.

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

7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

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

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

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

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

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

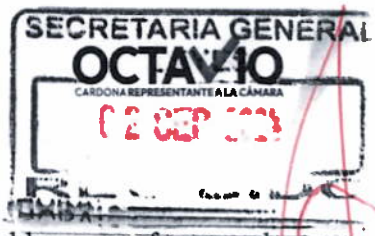
**Parágrafo 6.** Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas para garantizar la aplicación del debido proceso".

Miguel Polo Polo

H. R. MIGUEL ABRAHAM POLO POLO
Circunscripción Afro-Descendiente
Tel: (601) 382 3000 Ext. 4311
Carrera 7 No. 8 - 68 Oficina 328

ART 7

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES




**PROPOSICIÓN MODIFICATORIA**

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

| ARTICULO ORIGINAL | ARTICULO PROPUESTO |
|---|---|
| **Artículo 7: Debido proceso disciplinario laboral** Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, 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: | "**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. | 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. | 2. La indicación de hechos o conductas que motivan el proceso, la cual **~~podrá~~ deberá** ser por escrito **~~o verbal.~~** |
| 3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que | 3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que |

| | |
|---|---|
| fundamentan los hechos o conductas del proceso. | 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. | 4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa, **el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días**. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos o conductas que motivaron el proceso sea verbal, se ~~**dejará constancia**~~ **hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador** |
| 5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado. | 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. | 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. | 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 1.** Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo. |
| **Parágrafo 2.** Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato, y éstos tendrán el derecho a asesorarle de manera activa en todo el procedimiento. En todos los casos, el trabajador o trabajadora tendrá el derecho a ser asesorado por una persona que represente sus intereses. | **Parágrafo 2.** Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato, y éstos tendrán el derecho a asesorarle de manera activa en todo el procedimiento. En todos los casos, el |

| | |
|---|---|
| **Parágrafo 3.** El trabajador o trabajadora con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.<br><br>**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.<br><br>**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.<br><br>**Parágrafo 6.** Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas para garantizar la aplicación del debido proceso". | trabajador o trabajadora tendrá el derecho a ser asesorado por una persona que represente sus intereses.<br><br>**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.<br><br>**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.<br><br>**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.<br><br>**Parágrafo 6.** Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas para garantizar la aplicación del debido proceso". |

Cordialmente,

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

ART 7

Bogotá D.C., septiembre de 2024

SECRETARIA GENERAL
LEYES

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

En atención a la discusión y votación del ***Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia".*** Por intermedio suyo presento la siguiente:

**PROPOSICIÓN**

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

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

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

Cordialmente:

**OSCAR SÁNCHEZ LEÓN**
Representante a la Cámara por Cundinamarca.

Óscar Hernán Sánchez León
Representante a la Cámara por Cundinamarca
Edificio nuevo del congreso. Cra. 7 No. 8-68 mezzanine sur of. 103
320 831 4105 / 432 5100 ext. 3115 - 3153
oscarsanchezleonsuvoz @16oscarsanchez oscarhsanchez1@yahoo.com

## JUSTIFICACIÓN

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

Óscar Hernán Sánchez León
Representante a la Cámara por Cundinamarca

Edificio nuevo del congreso. Cra. 7ha 8-68 mezzanine sur of. 103
320 831 4105 / 432 5100 ext 3115 - 3153
oscarsanchezleonsuvoz @16oscarsanchez oscarhsanchez1@yahoo.com

Art 7.

JUAN CARLOS LOSADA
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

**COMISIÓN PRIMERA**
**CÁMARA DE REPRESENTANTES**

**PROYECTO 166 DE 2023 CÁMARA**

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

**PROPOSICIÓN MODIFICATIVA**

**Modifíquese el artículo 7, el cual quedará así:**

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

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

1

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.

SECRETARIA GENERAL
C2 SEP

WWW.JUANCARLOSLOSADA.CO JUAN.LOZADA@CAMARA.GOV.CO

324

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

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

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

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

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

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



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

**Justificación:**

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

Cordialmente,

**JUAN CARLOS LOZADA VARGAS**
Representante a la Cámara
Partido Liberal

ALEJANDRO GARCÍA
SECRETARÍA GENERAL
LEYES
08 SEP 2023
HORA:

# PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

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, *in dubio* 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 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**


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

**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 tendrán 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. 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 ~~doce (12)~~ **seis (6)** meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley.


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

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.

Alejandro García R

**ALEJANDRO GARCÍA RÍOS**
**Representante a la Cámara por Risaralda**


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

Art 7

Bogotá, D. C., 09 de septiembre de 2024

Doctor
**Jaime Raúl Salamanca.**
jaime.salamanca@camara.gov.co
Bogotá D. C.

**Asunto:** PROPOSICIÓN DE MODIFICACIÓN

Respetado presidente,

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5ta de 1992 y normas concordantes, se presenta ante la Plenaria de la Cámara de Representantes proposición de modificación al artículo 7 del proyecto de ley 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"

**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 **procesal** 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.

SECRETARIA GENERAL
LEYES
08 SEP 2024
RECIBIDO
2:11 Pm

jorge.mendez@camara.gov.co | Oficina 221 y 228 | PBX (091) 4325100|Ext. 3285
Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7# 8-68, Bogotá D.C.
@jorgemendez0723 Jorge Mendez Hernandez @@jorgemendezescambioradical

MÉNDEZ
EMPECEMOS LA TRANSFORMACIÓN

4. La indicación ~~de un~~ **del término de mínimo diez (10) días hábiles** 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 ~~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, podría~~ **podrá** ~~estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato, y éste tendrá~~ **éstos tendrán** ~~el derecho a asesorarle de manera activa en todo el procedimiento. En todos los casos, el trabajador o trabajadora tendrán el derecho a ser asesorado por una persona que represente sus intereses.~~

Adiciónese la expresión en negrilla y subrayada y elimínese lo tachado.

JORGE MÉNDEZ HERNÁNDEZ
Representante ante la cámara
Archipiélago de San Andrés, Providencia y Sta. Catalina Islas
Partido Cambio Radical

jorge.mendez@camara.gov.co | Oficina 221 y 228 | PBX (091) 4325100|Ext. 3285
Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7# 8-68, Bogotá D.C.
@jorgemendez0723 Jorge Mendez Hernandez @@jorgemendezescambioradical

MÉNDEZ
EMPECEMOS LA TRANSFORMACIÓN

## MOTIVACIÓN

Propongo que se modifique el articulo añadiendo el término "procesal" para dar claridad y completar la denominación del principio; además que se limite la discrecionalidad del empleador para determinar el termino para descorrer traslado de los cargos presentados en proceso, para que sea mínimo de 10 días hábiles, en aras de dar garantías al trabajador.

Finalmente, propongo que se elimine el parágrafo segundo, en razón a que permite el asesoramiento durante el proceso disciplinario interno por parte de personas que no ostentan el título universitario requerido para prestar una asesoría jurídica. En atención al artículo 196 de 1971 y los ámbitos de acción desarrollados en las sentencias C-290 de 2008, C-398 de 2011, C-398 de 2015 y C-138 de 2019.

jorge.mendez@camara.gov.co | Oficina 221 y 22B | PBX (091) 4325100|Ext. 3285
Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7# 8-68, Bogotá D.C.
@jorgemendez0723 Jorge Mendez Hernandez @jorgemendezescambioradical

MÉNDEZ
EMPECEMOS LA TRANSFORMACIÓN

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES
WILMER GUERRERO
Representante a la Cámara por Norte de Santander

Art 7

SECRETARIA GENERAL
LEYES
11:46

Bogotá, Septiembre de 2024

**PROPOSICIÓN**

Modifíquese el **parágrafo 2 del artículo 7**, del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C, "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia". El cual quedará de la siguiente manera:

"...**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, **sin que sea considerada una obligación para el empleador."**

**EXPOSICION DE MOTIVOS**

Teniendo en cuenta que lo que se busca con el presente artículo es la incorporación de los elementos que deben agotarse para acreditar el cumplimiento de un debido proceso para realizar un despido con justa causa y que este sea válido, **además que taxativamente se eliminó para segundo debate la obligatoriedad de suministrar un abogado al trabajador para ejercer el debido proceso**, resulta válido en aras de generar seguridad jurídica como principio constitucional que se clarifique la anterior determinación, esto por cuanto el error en la redacción del legislador que además ya dejó claro el interés de eliminar esa obligación podría viciar los procesos de despido con justa causa, resultando además gravoso para las MICROEMPRESAS que representan el 58% de empleadoras en el mercado colombiano (1-5 trabajadores), según la gran encuesta integrada de hogares del DANE, a quienes les acarrearía altos costos la obligación de incorporar un abogado para la asistencia en esta clase de procesos.

-No resulta conveniente incrementar costos en la contratación laboral, una muestra clara fue la reducción de costos de contratación de la reforma tributaria de 2012, que permitió bajar 10 pp la informalidad, lo que dice que el cambio de REGLAS si afecta directamente el empleo, y que esta clase de disposiciones acarrean consecuencias de impacto directo en la empleabilidad.

**WILMER YESID GUERRERO AVENDAÑO**

**Representante a la Cámara por Norte de Santander**

Teléfono: (601) - 390 40 50 Ext: 3412 - 3396
Calle 10 No. 7-51 Segundo Piso, Capitolio Nacional - Bogotá, D.C. Colombia

ALT 7 .

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

JUAN RODRÍGUEZ
SECRETARIA GENERAL
LEYES
18 SEP
2:36 PM

## *PROPOSICIÓN MODIFICATIVA*

En mi condición de Representante a la Cámara del Departamento de Cundinamarca, con sustento en la ley 5ta de 1992, me permito presentar proposición para modificar el artículo número 7 del Proyecto de Ley N°. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cuál quedará de la siguiente manera:

| Artículo del Proyecto de Ley | Proposición Modificativa |
|---|---|
| **Artículo 7: Debido proceso disciplinario laboral** Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:<br><br>**"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:<br><br>1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.<br><br>2. La indicación de hechos o conductas que motivan el proceso, la cual podrá ser por escrito o verbal.<br><br>3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos o conductas del proceso.<br><br>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.<br><br>5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado.<br><br>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. | **Artículo 7: Debido proceso disciplinario laboral** Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:<br><br>**"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:<br><br>1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.<br><br>2. La indicación de hechos o conductas que motivan el proceso, la cual podrá ser por escrito o verbal.<br><br>3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos o conductas del proceso.<br><br>4. ***La indicación de un término, a petición del trabajador o trabajadora, durante el cual 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.<br><br>5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado.<br><br>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.<br><br>7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión. |

| | |
|---|---|
| 7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.<br><br>**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.<br><br>**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.<br><br>**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.<br><br>**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.<br><br>**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.<br><br>**Parágrafo 6.** Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas para garantizar la aplicación del debido proceso". | **Parágrafo 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.<br><br>**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.<br><br>**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.<br><br>**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.<br><br>**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.<br><br>**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". |

**LILIANA RODRÍGUEZ VALENCIA**
Representante a la Cámara
Departamento de Cundinamarca

Act 7

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES
AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA
NIT: 899999098-0

## PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el parágrafo 1 del artículo 7° del Proyecto de Ley No. 259 de 2023 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedara así:

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

**(...)**

**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.~~

**(...)**

**LIBARDO CRUZ CASADO**
Representante a la cámara

**ALFREDO ARE CUELLO BAUTE**
Representante a la cámara

## ARGUMENTOS DE LA PROPOSICIÓN

El parágrafo 1 expresa que el despido se debe efectuar con inmediatez, es decir que no pase mucho tiempo entre el hecho que se reprocha y la decisión de despido con justa causa, sin embargo, el mismo parágrafo expresa que esto se hará *"sin perjuicio de lo que diga el reglamento interno de trabajo"*, lo que abre la puerta a que el reglamento interno establezca periodos indeterminados para sancionar al trabajador, **cuestión que atenta contra la reiterada jurisprudencia de las Altas Cortes y el mismo espíritu de la ley que exige una inmediatez. Por eso se propone eliminar la posibilidad de que la convención colectiva o el reglamento desnaturalicen o desconozcan el principio de inmediatez.**

SECRETARIA GENERAL
LEYES
16 SEP 2024
RECIBIDO

3:15pm

Art 7

SECRETARIA GENERAL
LUNES
16 SEP 2024
RECIBIDO
3:34

Julio Roberto SALAZAR PERDOMO
REPRESENTANTE A LA CÁMARA POR CUNDINAMARCA

# PROPOSICION MODIFICATIVA

Modifíquese el artículo 7 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará asi:

| TEXTO PONENCIA PARA PRIMER DEBATE | TEXTO PROPUESTO |
|---|---|
| **Artículo 7: Debido proceso disciplinario laboral** Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, 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** | **"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 | **CON JUSTA CAUSA.** "En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar un contrato de trabajo con justa causa, **el empleador deberá observar el debido proceso de manera exhaustiva y objetiva, garantizando al trabajador no solo la oportunidad** |

| | |
|---|---|
| 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:<br>1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.<br>2. La indicación de hechos o conductas que motivan el proceso, la cual podrá ser por escrito o verbal.<br>3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos o conductas del proceso.<br>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 | **de defenderse, sino también el derecho a un acompañamiento legal cuando así lo solicite, y a ser notificado previamente de las acusaciones en su contra de manera clara y detallada. Asimismo, se deberá garantizar la imparcialidad, la evaluación de los hechos y la existencia de pruebas suficientes y verificables que justifiquen la decisión, y 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. **Cualquier sanción o terminación que no cumpla con estos principios podrá ser considerada nula.**<br><br>También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:<br>1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora. |

| | |
|---|---|
| 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.<br>5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado.<br>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.<br>7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.<br>**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.<br>**Parágrafo 2.** Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización | 2. La indicación de hechos o conductas que motivan el proceso, la cual podrá ser por escrito o verbal.<br>3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos o conductas del proceso.<br>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.<br>5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado.<br>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. |

| | |
|---|---|
| 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.<br>**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.<br>**Parágrafo. 4.** El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo,acorde con los parámetros descritos dentro de los doce (12) meses siguientes a laentrada en vigencia de la presente Ley.<br>**Parágrafo 5.** Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la | 7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.<br>**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.<br>**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.<br>**Parágrafo 3.** El trabajador o trabajadora con discapacidad deberá contar con |

| | |
|---|---|
| información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.<br>**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". | medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.<br>**Parágrafo. 4.** El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo,acorde con los parámetros descritos dentro de los doce (12) meses siguientes a laentrada en vigencia de la presente Ley.<br>**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.<br>**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". |

Julio Roberto SALAZAR PERDOMO

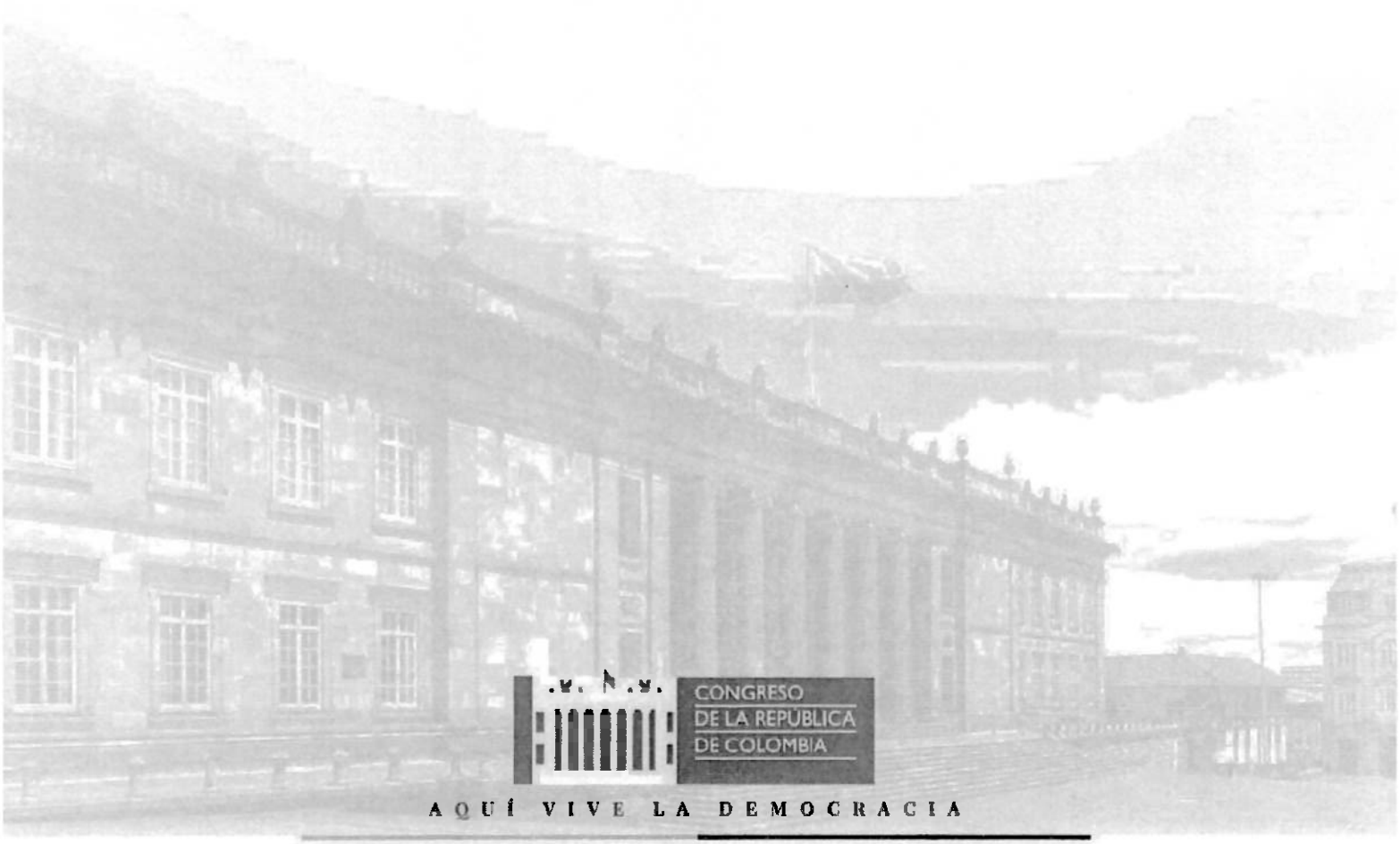
REPRESENTANTE A LA CÁMARA POR CUNDINAMARCA

Cordialmente,

**JULIO ROBERTO SALAZAR PERDOMO**

Representante a la Cámara

Departamento de Cundinamarca



CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
LEYES

Saray ROBAYO BECHARA

**SARAY ELENA ROBAYO BECHARA**
**REPRESENTANTE A LA CÁMARA – CÓRDOBA**

## PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 7 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara, *"Por medio del cual se modifican 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.** 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.*


Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 –68, Oficina 625 y 626
Teléfono: 3904050 Extensión 3614-3616 Celular 3118753076
Saray.robayo@camara.gov.co

***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, podría estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato, y éste tendrá el derecho a asesorarle de manera activa en todo el procedimiento. En todos los casos, el trabajador o trabajadora tendrán el derecho a ser asesorado 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 del año siguiente 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.*

**SARAY ELENA ROBAYO BECHARA**
Representante a la Cámara
Partido de la U


Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 –68, Oficina 625 y 626
Teléfono: 3904050 Extensión 3614-3616 Celular 3118753076
Saray.robayo@camara.gov.co

ART 7

Modesto Aguilera
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
ATLÁNTICO • 2022 - 2026

SECRETARÍA GENERAL
LEYES
17 SEP 2024
11:57am

**PROPOSICIÓN**

Modifíquese el artículo 7 del texto propuesto para segundo debate del proyecto de ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara *"Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"*, 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. Este término no podrá ser inferior a (3) días hábiles. 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.

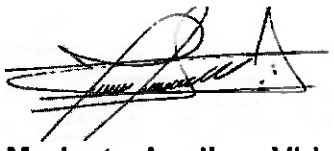
5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado.

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.

(...)

Atentamente,



**Modesto Aguilera Vides**
**Representante a la Cámara**
**Departamento del Atlántico**

Art 7

Modesto Aguilera
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
ATLÁNTICO - 2022 - 2026

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

# PROPOSICIÓN

Modifíquese el articulo 7 del texto propuesto para segundo debate del proyecto de ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara *"Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"*, 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 disciplinario al trabajador o trabajadora.

2. La indicación de hechos o conductas que motivan el proceso disciplinario, 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 disciplinario.

4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso disciplinario, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa. Este plazo no podrá ser inferior a (3) días hábiles. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos o conductas que motivaron el proceso disciplinario sea verbal, se dejará constancia en la respectiva acta.

5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado.

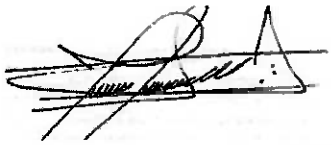
6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato.

SECRETARIA GENERAL
LEYES
17 SEP 2024
11:57am

7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

(...)

Atentamente,



**Modesto Aguilera Vides**
**Representante a la Cámara**
**Departamento del Atlántico**

ART 7

SECRETARIA GENERAL
17 SEP
RECIBIDO
HORA:

**PROPOSICIÓN**

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

Modifíquese el artículo siete (7) del texto propuesto para segundo debate del Proyecto de Ley Nro. 166/2023C "*POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA*", el cual quedará así:

**Artículo 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 **humana** ~~**del trabajador y trabajadora**~~, presunción de inocencia, indubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, lealtad **procesal** 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. **En el caso del procedimiento para aplicar sanciones disciplinarias, l**a posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

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

**Parágrafo 2.** Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido y

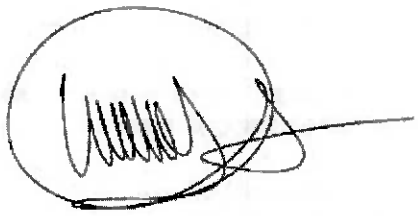
acompañado por dos (2) representantes del sindicato, y éstos tendrán el derecho a asesorarle de manera activa en todo el procedimiento. En todos los casos, el trabajador o trabajadora tendrá el derecho a ser asesorado por una persona que represente sus intereses.

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

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

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

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



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

## JUSTIFICACIÓN

En efecto, en el marco de la actuación disciplinaria con miras a aplicar sanciones o para dar por terminado un contrato de trabajo con justa causa, las partes deben actuar con observancia formal y material de las normas que determinen la ritualidad del derecho al debido proceso enunciado en el artículo 29 de la Constitución Política, incluso se considera que no es necesario repetir una disposición constitucional en ese sentido, sin embargo es válida la claridad.

La dignidad a garantizar es mucho más amplia que la dignidad del trabajador, la dignidad humana es un concepto mucho más preciso, y con mayor alcance. La dignidad no se adquiere por el sentido del rol del trabajo, la dignidad se tiene por el hecho de la condición humana.

En este mismo sentido, a la literalidad de la enunciación de los principios que regirán la actuación disciplinaria laboral, se debe dejar expresa claridad que se trata del principio de lealtad procesal, entendido este como una manifestación de la buena fe, por cuanto excluye las trampas judiciales, los recursos desviados, la prueba deformada y las inmoralidades de todo orden, constituyéndose como una exigencia jurídica, de acuerdo a las precisiones que sobre la materia ha impartido la Corte Constitucional[1].

Sin embargo, debemos estimar que en este tipo de actuación disciplinaria no se puede considerar el principio de imparcialidad, como quiera que es una contradicción absoluta, puesto que es una de las partes del contrato de trabajo quien adelanta el proceso propiamente dicho.La imparcialidad como proceso solo la puede garantizar un tercero.

Ahora bien, consideramos que se hace necesario especificar que el numeral 7 del artículo, se dará en el marco de las actuaciones en donde se apliquen sanciones disciplinarias, en la que el trabajador tendrá la posibilidad de impugnar la decisión; lo anterior acudiendo a la sana crítica, como quiera que no resultaría lógico que en sede del proceso para terminar un contrato de trabajo por justa causa se contemple la posibilidad de recurrir una decisión que resolverá la misma parte que la adoptó y que en consecuencia es uno de los intervinientes en el acuerdo de voluntades; para tales efectos, el trabajador puede acudir a la justicia ordinaria para que le sea resuelto de fondo el caso en concreto. Además, resulta inconveniente mantener una relación laboral por mas tiempo cuando se está seguro del despido con justa causa probada, con un trabajador que en el desarrollo de las labores puede alterar pruebas o alterar la investigación. En caso de que en sede judicial se pruebe la inexistencia de una justa causa se procederá con las indemnizaciones a las que haya lugar.

[1] Sentencia C-099/22

SECRETARIA GENERAL
17 OCT

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Olga B.
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

Art 7

2:35 PM

**PROPOSICIÓN**

Con sustento en la Ley 5 de 1992 y en mi condición de representante a la Cámara por el departamento del Tolima, me permito presentar proposición aditiva al **Art 7** del proyecto de ley 166 de 2023 Cámara, acumulado al proyecto de ley No 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de ley No. 256 Cámara "*Por medio del cual se modifica parcialmente las normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*"

| Artículo Original | Artículo Propuesto |
|---|---|
| **Artículo 7: Debido proceso disciplinario laboral** Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, 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: | **"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. | 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. | 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. | 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 | 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. | 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. | 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. | 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. | 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 1.** Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo. |
| **Parágrafo 2.** Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato, y éstos tendrán el derecho a asesorarle de manera activa en todo el procedimiento. En todos los casos, el trabajador o trabajadora tendrá el derecho a ser asesorado por una persona que represente sus intereses. | **Parágrafo 2.** Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato, y éstos tendrán el derecho a asesorarle de manera activa en todo el procedimiento. En todos los casos, el trabajador o trabajadora tendrá el derecho a ser asesorado por una persona que represente sus intereses. |
| **Parágrafo 3.** El trabajador o trabajadora con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso. | **Parágrafo 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 | **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.<br><br>**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.<br><br>**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". | siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.<br><br>**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.<br><br>**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".<br><br>Parágrafo 7. **Los trabajadores y trabajadoras no sindicalizados tendrán el derecho de contar con asistencia y representación jurídica en el desarrollo de los procedimientos disciplinarios internos. Esta facultad está estrechamente relacionada con el principio del debido proceso, garantizando la defensa efectiva de sus derechos. La representación jurídica podrá ser ejercida por un abogado de confianza del trabajador o trabajadora, quien velará por la adecuada protección de sus intereses en todas las etapas del proceso.** |

Cordialmente,

**Olga Beatriz González Correa**
Representante a la Cámara
Departamento del Tolima

**Justificación:** La proposición aditiva del proyecto de ley, radica en la formulación de un nuevo parágrafo que garantiza que los trabajadores no sindicalizados puedan ser representados jurídicamente durante el proceso sancionatorio, asegurando su derecho al debido proceso.

ALT 7

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
OCTAVIO CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA
17 SEP
RECIBIDO
HORA:

**PROPOSICIÓN MODIFICATORIA**

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

| ARTICULO ORIGINAL | ARTICULO PROPUESTO |
|---|---|
| **Artículo 7: Debido proceso disciplinario laboral** Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, 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: | **"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. | 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. | 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 | 3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que |

| | |
|---|---|
| fundamentan los hechos o conductas del proceso. | 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. | 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. | 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. | 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. | 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 1.** Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo. |
| **Parágrafo 2.** Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato, y éstos tendrán el derecho a asesorarle de manera activa en todo el procedimiento. En todos los casos, el trabajador o trabajadora tendrá el derecho a ser asesorado por una persona que represente sus intereses. | **Parágrafo 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 estar acompañado** ~~**a ser asesorado**~~ por una persona que **tenga experiencia en** |

| | |
|---|---|
| **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. | **asuntos sindicales, o en su defecto a estar acompañado y ser representado por un abogado o estudiante de consultorio jurídico.** ~~**represente sus intereses.**~~ |
| **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 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 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. 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 6.** Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas para garantizar la aplicación del debido proceso". | **Parágrafo 5.** Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición. |
| | **Parágrafo 6.** Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas para garantizar la aplicación del debido proceso". |

Cordialmente,

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

ART 7

JUAN DANIEL PEÑUELA
REPRESENTANTE

**PROPOSICIÓN**

**MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 7 DEL PROYECTO DE LEY NO. 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NO. 192 DE 2023 CÁMARA Y PROYECTO DE LEY 256 DE 2023CÁMARA", 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 **identificando específicamente la (s) causa (s) o motivo (s) de la decisión.**

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.

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

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

Partido Conservador

**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 tendrán el derecho a ser asesorado por una persona que represente sus intereses.

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

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

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

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

**JUAN DANIEL PEÑUELA CALVACHE**
Representante a la Cámara
Departamento de Nariño

## JUSTIFICACIÓN

Frente al numeral 5, se propone que la norma este en sintonía con lo establecido en el artículo 62 de CST que habla de la terminación del contrato por justa causa, en ese sentido el parágrafo establece "*La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación (...)*".

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

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

Partido Conservador

Art 7

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ELIÉCER Salazar
Representante a la Cámara

**PROPOSICIÓN MODIFICATIVA**

**PROYECTO DE LEY NÚMERO 166 DE 2023 CÁMARA**

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

El suscrito Representante a la Cámara en virtud del artículo 112 y ss. De la ley 5 de 1992 somete a consideración, la siguiente proposición modificativa al artículo 7, el cual quedará así:

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

**Artículo 115. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES O DESPIDO CON JUSTA CAUSA.** En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar un contrato de trabajo con justa causa, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad del trabajador y trabajadora, presunción de inocencia, 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 idem.
También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
2. La indicación de hechos e , conductas **u omisiones** 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 e conductas **u omisiones** 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 e conductas **u omisiones** 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 **u omisiones** que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato.
7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

(...)"

SECRETARIA GENERAL
LEYES
18 SEP

**JOSÉ ELIECER SALAZAR LÓPEZ**
Representante a la Cámara
Departamento del Cesar

Oficina 603 - 604B
Edificio Nuevo - Capitolio Nacional
**Bogotá D.C.**

Carrera 12 No. 13B-16
Celular: 3135740221
**Valledupar, Cesar**

honra, debido que, si no se he sancionado o despedido por ese hecho generador, se pida permiso o autorización a la autoridad competente.

**JOSE ELIECER SALAZAR LOPEZ**
**Representante a la Cámara**
**Departamento del Cesar**

ART 7

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ELIÉCER Salazar
Representante a la Cámara

**PROPOSICIÓN ADITIVA**

**Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C**

"Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reformalaboral para el trabajo decente y digno en Colombia"

El suscrito Representante a la Cámara en virtud del artículo 112 y ss. De la ley 5 de 1992 somete a consideración, la siguiente proposición aditiva al artículo 7, el cual quedará así:

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

**"ARTÍCULO 115. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES O DESPIDO CON JUSTA CAUSA.** En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar un contrato de trabajo con justa causa, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad del trabajador y trabajadora, presunción de inocencia, indubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y de 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:

(...)

**Parágrafo 7. En el procedimiento podrá implementarse la suspensión de las actividades laborales del trabajador o trabajadora dependiendo de la gravedad de la conducta realizada, más si están tipificada en el código penal."**

**JUSTIFICACIÓN**

Considero que es oportuno no solo valorar al ser humano que trabaja para brindarles las garantías al debido proceso sino además al ser humano que hace empresa ya que ambos merecen protección y en ambos confluyen intereses comunes y no necesariamente contrapuestos; pero cuando estamos ante la presencia de delitos como abuso de confianza, lesiones personales, estafa entre otros, es necesario apartarlo del cargo transitoriamente hasta tanto se mitigue el riesgo de volver a concurrir en la misma conducta penal.

SECRETARIA GENERAL
18 SEP

**JOSE ELIECER SALAZAR LOPEZ**
Representante a la Cámara
Departamento del Cesar

**Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 – 68 Oficinas 603B-604B**
**Conmutador: 4325100-01-02 - Extensiones 3633-3636**
**Correo Electrónico: jose.salazar@camara.gov.co**

ART 7

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ELIÉCER Salazar
Representante a la Cámara

**PROPOSICION MODIFICATIVA**

**PROYECTO DE LEY NUMERO 166 DE 2023 CÁMARA**
*"POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTAUNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA"*

El suscrito Representante a la Cámara en virtud del artículo 112 y ss. De la ley 5 de 1992 somete a consideración, la siguiente proposición modificativa al artículo 7, el cual quedara así:

**Artículo 7: Debido proceso disciplinario laboral** modifíquese el artículo 115 del CódigoSustantivo del Trabajo, el cual quedara así:
**Artículo 115. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES O DESPIDO CONJUSTA 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 **por escrito** 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 e ~~verbal.~~
**3.** El traslado **por escrito** 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 respectivaacta.
**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.
**(...)**

SECRETARIA GENERAL
LEYES
18 SEP 2024
HORA:

**JOSE ELIECER SALAZAR LOPEZ**
Representante a la Cámara
Departamento del Cesar

Oficina 603 - 604B
Edificio Nuevo - Capitolio Nacional
Bogotá D.C.

Carrera 12 No. 13B-16
Celular: 3135740221
Valledupar, Cesar

Art 7

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Ana Rogelia Monsalve

REPRESENTANTE A LA CÁMARA COMUNIDADES AFRODESCENDIENTES

## PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el artículo 7 del Texto Propuesto para Segundo Debate del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley 192 de 2023 Cámara y 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así:

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

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

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

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

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

Carrera 7 No. 8 - 68 Ed. Nuevo del Congreso
Oficina 345-B
Bogotá D.C - Colombia

www.camara.gov.co
ana.monsalve@camara.gov.co
twitter: @anamonsalvea
Facebook: ana monsalve álvarez
Conmutador (+57) (601) 8770720 Ext. 4304 - 4305

**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".

**Justificación.**

El Proyecto establece una confusión entre despido con justa causa y sanción disciplinaria. La terminación con justa causa del contrato de trabajo no es una sanción ni busca disciplinar al trabajador, sino una consecuencia del ejercicio de la facultad de terminar un contrato por incumplimiento de lo pactado.

Además, el procedimiento disciplinario para hacer efectiva la justa causa de terminación del contrato es exigente y puede ser de difícil implementación de acuerdo con las reglas aplicables, que en todo caso son propias de un escenario judicial.

Cordialmente,

**ANA ROGELIA MONSALVE ÁLVAREZ**
Representante a la Cámara
Partido Demócrata Colombiano

Carrera 7 No 8 - 68 Ed Nuevo del Congreso
Oficina 345-B
Bogotá D.C - Colombia

www.camara.gov.co
ana.monsalve@camara.gov.co
twitter@anamonsalvea
Facebook: ana monsalve álvarez
Conmutador (+57) (601) 8770720 Ext 4304 - 4305

Art 7.

**BETSY J. PEREZ ARANGO**
**Representante a la Cámara - Dpto. del Atlántico**

5:07 Pm

# PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

De conformidad con lo contemplado en la Sección 5ta y los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5ta de 1992, me permito presentar la siguiente proposición:

**MODIFÍQUESE** el Artículo ~~9~~ 7 de la ponencia del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley No. 256 de 2023, "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y dicente en Colombia", así:

**Artículo ~~9~~ 7. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES ~~O DESPIDO CON JUSTA CAUSA~~**

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

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

**Parágrafo 1.** Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de 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, podría estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato, y éste tendrá el derecho a asesorarle de manera activa en todo el procedimiento. En todos los

casos, el trabajador o trabajadora tendrán el derecho a ser asesorado 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 del año siguiente 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.

**Justificación:**

El Proyecto establece una confusión entre despido con justa causa y sanción disciplinaria. La terminación con justa causa del contrato de trabajo no es una sanción ni busca disciplinar al trabajador, sino una consecuencia del ejercicio de la facultad de terminar un contrato por incumplimiento de lo pactado.

En cuanto a los principios, los de in dubio pro disciplinado y non bis in idem modifican el régimen vigente, e implicarán que las dudas probatorias sobre la responsabilidad del trabajador deben resolverse a su favor, lo cual sitúa al empleador en el rol de juez obligado a obtener certeza plena de los hechos y no un conocimiento razonable en torno a estos. Asimismo, la exigencia del non bis in idem podría, infundadamente, plantea discusiones relativas a que, para valorar la gravedad de la falta desde el punto de vista de la reincidencia, no pueden tenerse en cuenta conductas previas.

Además, el procedimiento disciplinario para hacer efectiva la justa causa de terminación del contrato es exigente y puede ser de difícil implementación de acuerdo con los principios y reglas aplicables, que en todo caso son propias de un escenario judicial.

**BETSY JUDITH PÉREZ ARANGO**
**Representante a la Cámara**
**Departamento del Atlántico**

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES
HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ
Representante a la Cámara
Departamento de Antioquia

ACT 7

SECRETARIA GENERAL
10 SEP
HORA:

ALC 2/10

**PROPOSICIÓN**

Modifíquese el artículo 7 del Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia" 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 **para la aplicación de sanciones disciplinarias:**

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.

2. La indicación de hechos o conductas que motivan el proceso, la cual podrá ser por escrito o verbal.

3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos o conductas del proceso.

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

5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado.

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

7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

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

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

~~que represente sus intereses.~~

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

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

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

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

**HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ**
**Representante a la Cámara**
**Departamento de Antioquia**

ART 7

SANTIAGO OSORIO CONGRESISTA

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

SECRETARIA GENERAL
LEYES
18 SEP

**PROPOSICIÓN MODIFICATORIA**

**Modifíquese el ARTÍCULO 7 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara 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 ACTUAL | MODIFICACIONES |
|---|---|
| **Artículo 7°. Debido proceso disciplinario laboral.** Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:<br>"**Artículo 115. Procedimiento para aplicar sanciones o despido con justa causa.** En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar un contrato de trabajo con justa causa, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad del trabajador y trabajadora, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:<br>**1.** Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.<br>**2.** La indicación de hechos o conductas que motivan el proceso, la cual podrá ser por escrito o verbal.<br>**3.** El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos o conductas del proceso.<br>**4.** La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del | **Artículo 7°. Debido proceso disciplinario laboral.** Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:<br>"**Artículo 115. Procedimiento para aplicar sanciones o despido con justa causa.** En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar un contrato de trabajo con justa causa, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad del trabajador y trabajadora, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, **intimidad,** lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. También se deberá aplicar como<br>mínimo el siguiente procedimiento:<br>**1.** Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.<br>**2.** La indicación de hechos o conductas que motivan el proceso, la cual podrá ser por escrito o verbal.<br>**3.** El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos o conductas del proceso.<br>**4.** La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda |

SANTIAGO OSORIO CONGRESISTA
CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

| | |
|---|---|
| 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.<br>**5.** El pronunciamiento definitivo debidamente motivado.<br>**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.<br>**7.** La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.<br>**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 reglamento interno de trabajo.<br>**Parágrafo 2°.** Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podría estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato, y este tendrá el derecho a asesorarle de manera activa en todo el procedimiento. En todos los casos, el trabajador o trabajadora tendrán el derecho a ser asesorado por una persona que represente sus intereses.<br>**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.<br>**Parágrafo 4°.** El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro de los del año siguiente a la entrada en vigencia de la presente ley.<br>**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.<br>**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 | 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.<br>**5.** El pronunciamiento definitivo debidamente motivado.<br>**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.<br>**7.** La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.<br>**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 reglamento interno de trabajo.<br>**Parágrafo 2°.** Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podría estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato, y este tendrá el derecho a asesorarle de manera activa en todo el procedimiento. En todos los casos, el trabajador o trabajadora tendrán el derecho a ser asesorado por una persona que represente sus intereses.<br>**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.<br>**Parágrafo 4°.** El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro de los del año siguiente a la entrada en vigencia de la presente ley.<br>**Paragrafo 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.<br>**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 |

SANTIAGO OSORIO CONGRESISTA
ACTO HISTÓRICO
ALIANZA Verde

SANTIAGO OSORIO CONGRESISTA
CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

| | |
|---|---|
| debido proceso". | empresas para garantizar la aplicación del debido proceso". |

**SANTIAGO OSORIO MARIN**
Representante a la Cámara
Coalición Alianza Verde - Pacto Histórico

Marelen Castillo Torres

SECRETARÍA GENERAL
08 SEP 2024
RECIBIDO
11:45am

Art 8(-)

**Bogotá, D.C., septiembre de 2024**

**PROPOSICIÓN**

Eliminese el artículo 8° del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 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 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;~~

~~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,

**MARELEN CASTILLO TORRES**
**Representante a la Cámara**
Aprobó: Dr. RAVS
Revisó: Dr. RAVS
Proyectó: Dr. JSA

## JUSTIFICACIÓN

Este articulo propone un incremento sustancial en la base de cálculo de las indemnizaciones que deben pagarse por despidos sin justa causa. Aunque su intención parece ser proteger a los trabajadores, esta medida podría tener efectos contraproducentes en el mercado laboral colombiano. En primer lugar, al elevar considerablemente el costo de las indemnizaciones, se desincentiva a las empresas a formalizar la contratación de nuevos empleados. En un entorno donde la informalidad ya es un problema significativo, esta medida podría agravar la situación, pues las empresas podrían optar por mantener o incluso aumentar sus esquemas informales de contratación para evitar los elevados costos asociados con el despido.

Además, esta política pone en riesgo la estabilidad laboral de trabajadores que llevan más de 10 años en una misma compañía. Las empresas, previendo los altos costos de despido en el futuro, podrían verse incentivadas a realizar despidos preventivos antes de que estos trabajadores alcancen una antigüedad mayor, incrementando así su vulnerabilidad.

Por otro lado, el articulo no considera adecuadamente la estructura de costos de las empresas, ignorando las diferencias entre sectores económicos y el tamaño de las organizaciones. Las pequeñas y medianas empresas, que son un pilar fundamental de la economía colombiana, podrían verse

particularmente afectadas, dado que sus márgenes de maniobra financiera son más estrechos que los de las grandes corporaciones. En un contexto económico complejo como el actual, donde la recuperación es frágil y los costos operativos ya son altos, imponer cargas adicionales sin un análisis exhaustivo de sus impactos puede resultar en una mayor inestabilidad económica, afectando tanto a empleadores como a empleados.

ART 8(-)

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES
AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA
NIT: 899999098-0

# PROPOSICIÓN DE ELIMINACIÓN

Firma

Elimínese el artículo 8° del Proyecto de Ley No. 259 de 2023 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia".

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

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

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

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

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

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

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

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

~~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".~~

SECRETARIA GENERAL
LEYES
16 SET 2024

3:35pm

**LIBARDO CRUZ CASADO**
Representante a la cámara

**ALFREDO APE CUELLO BAUTE**
Representante a la cámara

## ARGUMENTOS DE LA PROPOSICIÓN

Si bien el artículo pretende favorecer a los trabajadores, en aras de generar una aparente garantía de estabilidad laboral, en realidad lo que genera es un incremento sustancial de la base de las indemnizaciones que se deben pagar por despido sin justa causa, situación que desincentiva los procesos de formalización laboral y pone en riesgo la estabilidad laboral de personas que llevan trabajando más de 10 años en una misma compañía, esto, por los altos costos.

Este proyecto puede incentivar la informalidad o la abstención de contratación de mano de obra, razón por la cual, en cuanto al despido sin justa causa, basta con el proceso debidamente reglado y previo para que prospere dicha sanción, regulado en el artículo 7.

Por otro lado, es menester resaltar que esta propuesta desconoce a todas luces la realidad de la economía colombiana.

Finalmente, se tiene que la propuesta de eliminación de este artículo es una petición que se ha reiterado en las diferentes audiencias públicas que se han realizado en el marco del debate de la reforma laboral.

ART 8(-)

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Bogotá, septiembre de 2024

SECRETARÍA GENERAL
LEYES
17 SEP 2024
1:43 p.m.

Presidente
**JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES**
**Cámara de Representantes**
Bogotá D.C.

**PROPOSICIÓN**

Acorde a lo dispuesto en los artículos 112 a 115 de la Ley 5ª de 1992, **elimínese** el artículo 8 del Proyecto de Ley No. 116 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "*Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*", el cual quedará así:

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

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

~~**1. En los contratos a término fijo, la indemnización corresponderá al valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato o el de su prórroga. En ninguno 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 ninguno 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 o trabajadora tuviere un tiempo de servicios no mayor de un (1) año;**~~
~~**b) Si el trabajador o trabajadora tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán diecisiete (17) días adicionales de salario sobre los cuarenta**~~

JUAN CARLOS WILLS
Calle 10 #7-51 Capitolio Nacional piso 1
www.juanwills.com
(317) 501 – 0000

~~y cinco (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 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.~~

Atentamente.

**JUAN CARLOS WILLS OSPINA**
Representante a la Cámara

## JUSTIFICACIÓN

El artículo 8° del proyecto introduce una modificación significativa en el monto de la indemnización por despido sin justa causa, lo que tiene importantes implicaciones para la gestión empresarial. Esta reforma altera de manera considerable los costos previstos por los empleadores para la administración de sus empresas, afectando las prácticas establecidas en la contratación de personal, el pago de salarios y las indemnizaciones. Los empleadores suelen basar sus decisiones financieras en supuestos costos y riesgos calculados, incluyendo las indemnizaciones por despido, que forman parte integral de su planificación financiera. Con la nueva disposición, estos cálculos se ven alterados abruptamente, ya que la ley impone una carga económica adicional y no anticipada. Esto puede comprometer la estabilidad financiera de las empresas, dificultar la toma de decisiones y afectar la capacidad de los empleadores para gestionar adecuadamente los recursos y planificar a largo plazo.

Act 867

JUAN DANIEL PEÑUELA
REPRESENTANTE

CONGRESO DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARÍA GENERAL
17 SEP 5:37 pm

**PROPOSICIÓN**

**ELIMÍNESE EL ARTÍCULO 8 DEL PROYECTO DE LEY NO. 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NO. 192 DE 2023 CÁMARA Y PROYECTO DE LEY 256 DE 2023CÁMARA", EL CUAL QUEDARÁ ASÍ:**

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

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

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

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

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

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

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

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

~~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~~

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

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

Partido Conservador

~~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.~~

**JUAN DANIEL PEÑUELA CALVACHE**
Representante a la Cámara
Departamento de Nariño

## JUSTIFICACIÓN

1. Es más onerosa la indemnización por despido sin justa causa por:

**Contrato a término fijo**: se entiende el diseño de los numerales 1 y 2 de la iniciativa a través del siguiente Ejemplo: Si un trabajador devenga 1 smlmv ($1.300.000), la diferencia con la norma vigente, radica en que el actual artículo 64 permite una indemnización mínima de 15 días y lo propuesto, se establece una indemnización mínima de treinta (30) días, es decir, en el ejemplo utilizado, serían pasar $650.000 adicionales por 15 días de trabajo a $1.300.000 por los 30 días.

**Contrato a término indefinido**: Frente al numeral 3 se elimina la indemnización por monto de salarios devengados, donde se establecía un tratamiento diferenciado para quienes devengaban menos y más de diez 10 smlmv. Con lo que se propone que sea por tiempo de servicio:

- La diferencia con la norma vigente, radica en que el actual artículo 64 permite una indemnización mínima de 30 días de salario y la reforma establece 45 días, generando un mayor costo de indemnización adicional para el trabajador, pues se pasa de $1.300.000 a $1.949.995.

- Por tiempo de servicio entre 1 y 5 años, con la reforma se paga así:
  i) 45 días básicos, $1.949.995 (primer año).
  ii) Más 17 días adicionales, $736.666 (año adicional).

  La norma vigente, la indemnización equivale a:
  i) 30 días básicos, equivalentes a un valor de $1.300.000.
  ii) Más 20 días adicionales por cada año de servicio, equivalentes a un valor de $866.600

  Ejemplo: trabajador de 3 años pasa de pagarse (70 días) $3.033.310, con la iniciativa (79 días) $3.423.307.

- Por tiempo de servicios entre 5 y 10 años,
  i) 45 días básicos $1.949.995 (primer año).
  ii) Más 20 días adicionales, $866.600 (año adicional).

  La norma vigente, la indemnización equivale a:
  i) 30 días básicos, equivalentes a un valor de $1.300.000.
  ii) Más 20 días adicionales por cada año de servicio, equivalentes a un valor de $866.600

Ejemplo: trabajador de 8 años pasa de pagarse (170 días) $7.366.610, con la iniciativa (185 días) $8.016.605.

- Periodo tiempo de servicio + de 10 años.
  i) 45 días básicos $1.949.995 (primer año).
  ii) Más 40 días adicionales, $1.733.320 (año adicional).

  La norma vigente, la indemnización equivale a:
  i) 30 días básicos, equivalentes a un valor de $1.300.000.
  ii) Más 20 días adicionales por cada año de servicio, equivalentes a un valor de $866.600.

  Ejemplo: trabajador de 15 años pasa de pagarse (270 días) $11.699.910, con la iniciativa (605 días) $26.216.465.

Por lo anteriormente expuesto, esta reforma es más onerosa para los empleadores y no es consciente de la realidad económica del país.

2. Incrementos en los costos:

El estudio de la firma SCOLA ABOGADOS con FENALCO muestran una simulación realizada a una empresa con una jornada laboral de 10 horas diarias, donde dos empleados ganan 1 SMMLV y un tercer empleado (administrador gana 2 SMMIV, muestra que **pueden existir sobrecostos de un poco más del 34%** debido a los cambios en las horas trabajadas (horas extras ordinarias, extras nocturnas y extras dominicales), **la provisión por indemnización** y los aportes a seguridad social. En un escenario sin cambios en la jornada laboral y sin reforma, los gastos mensuales del empleador por los **tres trabajadores equivaldrían a $8.882.085,** mientras que, **con la reforma laboral, sus gastos mensuales ascenderían aproximadamente a $11.973.158**, hay un **incremento de un poco más ⅓ del valor gastado inicialmente**.

3. Precarización del empleo

Según el informe de "*PRECARIEDAD LABORAL EN COLOMBIA 1990- 2013. ENFOQUES TEÓRICOS Y CONSECUENCIAS SOCIOECONÓMICAS*"[1] "El objetivo principal del proyecto consagrado en la ley 789 de 2002, era el de apoyar y fomentar el empleo y aliviar en gran parte la alta tasa de desempleo que ha perdurado durante los últimos treinta años en Colombia; dicho propósito se busco con la ampliación de la jornada laboral ordinaria hasta las 10:00 pm, el replanteamiento de las indemnizaciones para despidos sin Justa causa y

[1] Dialnet-PrecariedadLaboralEnColombia19902013EnfoquesTeoric-7883738.pdf. Enrique López Camargo

disminución de la indemnización moratoria por falta de pago de prestaciones sociales y salarios, disminución del 25% para trabajo dominical y festivo, el subsidio temporal al desempleo (PADE) entre otras medidas. El objetivo y el espíritu normativo de la ley 789 resulto contraproducente a la generación de empleo, pues de acuerdo con un estudio realizado por las Universidades De los Andes y el Externado se debían generar 700.000 empleos, pero no se generaron más de 30.000 durante los tres primeros años de vigencia de la ley", y la oportunidad fue aprovechada por los empleadores para abstenerse de contratar nuevos trabajadores, lo que les significo la reducción de costos laborales para su propio beneficio por la ampliación de la jornada ordinaria y la disminución del porcentaje en el pago de días festivos y dominicales".

Por lo anterior, si al reducirle los costos a los empresarios, ellos optaron por no generar el número de empleos estimados, el aumento de los costos los obligará a no volver a contratar nuevo personal y buscar la forma de ahorrar en indemnizaciones y optar por contratos de trabajo a término fijo y cada año modificar el objeto con el fin de evitar que se convierta en un contrato a término indefinido, es decir, la utilización de vacíos en la Ley para no tener que pagar mayores valores.

Art 8(-)

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

**Wilmer ♥ Castellanos**
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

SECRETARIA GENERAL
18 SEP
HORA

**PROPOSICIÓN**

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

Eliminese el artículo octavo (8) del texto propuesto para segundo debate del Proyecto de Ley Nro. 166/2023C "*POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA*", el cual quedará así:

~~**Artículo 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;~~

~~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".~~

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

Cra. 7 No. 8 – 68 Of. 325. Edificio Nuevo del Congreso. Bogotá.
Correo: wilmer.castellanos@camara.gov.co
Teléfono: 3904050 ext. 3178

## JUSTIFICACIÓN

La proposición se justifica en el hecho de que con la entrada en vigencia de la presente iniciativa legislativa se maximizan las cargas para los empleadores, quienes tienen que asumir que ahora la regla general sea el contrato indefinido, abriendo la posibilidad de un aumento de reclamaciones por indemnizaciones por no cumplir con los requisitos para un trabajo a término fijo, mayores recargos por trabajos dominicales, mayores recargos por trabajo nocturno al disminuir la jornada diurna, entre otras.

Cabe precisar que si bien muchas de las modificaciones que se quieren implantar como la de la presente ley tienen buenas causas, es de tener en cuenta que la mayoría de estas empresas son microempresas y que son el principal motor de la economía. Según MinComercio, entre enero y marzo de 2023 las microempresas representaron el 95,3% del tejido empresarial del país.

De acuerdo a lo afirmado por "el empleo" en 2022, el 85% de las personas que trabajan en microempresas lo hacen en la informalidad, sin embargo, también se afirma que las microempresas tienen la mayor parte del tejido productivo y de trabajo, mencionando además que si bien hay una informalidad que debe reducirse, a medida que las empresas van creciendo el factor de informalidad disminuye; por ejemplo, las empresas pequeñas (entre 11 y 50 trabajadores) tiene 23,8%, en las empresas medianas (entre 51 y 200 trabajadores) el indicador de informalidad es solo del 8,8% y en las grandes (más de 200 trabajadores) es de 5,7%.[1]

En ese sentido, esta clase de iniciativas no favorecen a los trabajadores, por el contrario, estimulan el desempleo al incrementar las cargas en las empresas, quienes no van a poder asumirlas y pueden optar por prescindir de sus trabajadores o evitar generar más empleo, por lo que indirectamente estimulan la informalidad.

[1] https://www.elempleo.com/co/noticias/tendencias-laborales/85-de-las-personas-que-trabajan-en-microempresas-lo-hacen-en-la-informalidad-6959

SECRETARIA GENERAL
18 SEP 2024
RECIBIDO
2:02
CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ART 8(-)

**PROPOSICIÓN DE ELIMINACIÓN AL ART. 8 DEL PROYECTO DE LEY NÚMERO 166 DE 2023 CÁMARA ACUMULADA CON PROYECTO DE LEY NÚMERO 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 CÁMARA "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA."**

**PROPOSICIÓN**

Eliminese el artículo No. 8 del proyecto de ley número 166 de 2023 cámara acumulada con proyecto de ley número 192 de 2023 cámara, y el proyecto de ley 256 de 2023 cámara "por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", con fundamento en lo estipulado en la ley 5 de 1992, me permito proponer a los Honorables Representantes miembros de la plenaria de la Cámara de Representantes.

**TEXTO**

~~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. injustificado. 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 quince (15) 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".~~

## JUSTIFICACIÓN

El incremento significativo en los costos de indemnización puede tener efectos adversos en la viabilidad económica de las empresas, especialmente las PYMES, desincentivar la contratación y afectar la flexibilidad necesaria para la gestión eficiente del personal. Además, desde el punto de vista jurídico, el principio de proporcionalidad y la seguridad jurídica son esenciales para mantener un equilibrio justo en las relaciones laborales. Estos factores sustentan la necesidad de revisar y reconsiderar los cambios propuestos para garantizar un marco laboral equilibrado y sostenible.

### I. Impacto Económico y Viabilidad para las Empresas - Aumento Significativo en el Costo de Indemnización

- **Evidencia Económica**: La modificación propuesta en el artículo 8 resulta en un aumento drástico de los valores de indemnización por despido sin justa causa. Esto puede generar un impacto financiero significativo para las empresas, especialmente para las pequeñas y medianas empresas (PYMES), que pueden enfrentar dificultades económicas para afrontar estos costos adicionales.

- **Desincentivo a la contratación**: Un incremento tan considerable en las indemnizaciones podría desincentivar a los empleadores a contratar nuevos empleados debido al mayor riesgo financiero asociado con la terminación de contratos laborales. Esto puede afectar negativamente el mercado laboral al reducir las oportunidades de empleo y afectar la dinámica económica general.

- **Flexibilidad Laboral**: Las empresas necesitan flexibilidad en la gestión de su personal para adaptarse a cambios en el mercado y a sus necesidades operativas.

Un incremento excesivo en los costos de indemnización podría limitar esta flexibilidad y afectar la capacidad de las empresas para ajustarse a condiciones cambiantes del entorno económico.

**II. Implicaciones Jurídicas y Principios de Equidad - Proporcionalidad y Equidad**

- **Principio de Proporcionalidad**: La jurisprudencia y los principios de justicia laboral sugieren que las indemnizaciones deben ser proporcionales a la gravedad de la falta y al contexto del despido. Un incremento abrupto en la fórmula de cálculo de indemnizaciones podría no estar en sintonía con el principio de proporcionalidad, generando desbalances en las relaciones laborales.

- **Seguridad Jurídica**: Las reformas laborales deben garantizar la seguridad jurídica tanto para empleadores como para empleados. Una modificación que introduce cambios drásticos en la fórmula de indemnización puede generar incertidumbre y desconfianza en el marco legal laboral, afectando la estabilidad y previsibilidad que requieren tanto los trabajadores como las empresas para planificar sus actividades.

**III. Consideraciones de Competitividad y Equidad en el Mercado - Competitividad en el Mercado Laboral**

- **Comparación Internacional**: En un contexto globalizado, las empresas deben competir a nivel internacional. Las modificaciones drásticas en la fórmula de indemnización pueden poner a las empresas nacionales en desventaja frente a sus competidores internacionales, que podrían estar sujetos a regímenes de indemnización menos onerosos.

- **Equidad en el Mercado**: Es crucial que el marco laboral mantenga un equilibrio justo para todas las partes involucradas. Cambios drásticos en la fórmula de indemnización pueden crear desigualdades, generando un entorno donde las empresas con mayores recursos puedan adaptarse mejor, mientras que las más pequeñas podrían verse afectadas de manera desproporcionada.

**IV. Sostenibilidad del Sistema Laboral - Sostenibilidad a Largo Plazo**

- **Efectos en la contratación y desempleo**: El aumento en los costos de indemnización puede tener efectos negativos en la contratación y en los niveles de empleo. Las empresas podrían optar por reducir sus plantillas o evitar nuevos contratos, lo cual podría contribuir al aumento del desempleo y a la precarización del mercado laboral.

- **Incentivos para la Formalización**: Un aumento significativo en las indemnizaciones puede llevar a una mayor informalidad laboral, donde los empleadores opten por relaciones laborales no reguladas para evitar los altos costos asociados con los despidos formales.

Cordialmente,

***LUZ AYDA PASTRANA LOAIZA***
Representante a la Cámara del Departamento del Huila
Partido Cambio Radical

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ
Representante a la Cámara
Departamento de Antioquia

ART 8(-)

SECRETARIA GENERAL
10 SEP
HORA:

**PROPOSICIÓN**

Elimínese el artículo 8 del Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia" 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;~~
~~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".~~

**HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ**
**Representante a la Cámara**
**Departamento de Antioquia**

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ART 8(-)

**PROPOSICIÓN ELIMINATORIA 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"**

Elimínese el artículo 8,

~~Artículo 8: Indemnización por despido sin justa causa:~~

~~Modifíquese el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:~~

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

~~1. En los contratos a término fijo, la indemnización corresponderá al valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato o el de su prórroga. En ningún caso la indemnización será inferior a treinta (30) 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 quince (15) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;~~

~~c) Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán veinte (20) 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~~

SECRETARIA GENERAL
LEYES
16 OCT 2023

SECRETARIA GENERAL
16 OCT 2023

2:30pm

~~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.~~

Liliana Rodríguez

Hugo Archila

Art 8

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
LEYES
02 SEP 2024

**PROPOSICIÓN MODIFICATORIA**

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

| ARTICULO ORIGINAL | ARTICULO PROPUESTO |
|---|---|
| **Artículo 8: Indemnización por despido sin justa causa:** Modifíquese el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: | **Artículo 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. | **"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: | 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. | 1. En los contratos a término fijo, la indemnización corresponderá al valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato o el de su prórroga. En ningún caso la indemnización será inferior a ~~treinta (30)~~ **veinte (20)** días de salario. |
| 2. En los contratos de trabajo por duración de la obra o la labor contratada, la | 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. | indemnización corresponderá al tiempo que faltare para completar la obra o labor contratada. En ningún caso la indemnización será inferior a ~~**treinta (30)**~~ **veinte (20)** días de salario. |
| 3. En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así: | 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; | a) ~~**Cuarenta y cinco (45)**~~ **treinta y cinco (35)** días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año; |
| b) Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán diecisiete (17) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; | b) Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán diecisiete (17) días adicionales de salario sobre los ~~**cuarenta y cinco (45)**~~ **treinta y cinco (35)** días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; |
| c) Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; y | c) Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los ~~**cuarenta y cinco (45)**~~ **treinta y cinco (35)** días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; y |
| d) Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán cuarenta (40) 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". | d) Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán ~~**cuarenta (40)**~~ **treinta (30)** días adicionales de salario sobre los ~~**cuarenta y cinco (45)**~~ **treinta y cinco (35)** días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción". |

CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

LCTB.

Cordialmente,

Hugo Ariel
Casanare

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES
WILMER GUERRERO
Representante a la Cámara por
Norte de Santander

SECRETARIA GENERAL
LEYES
11 AGO 2024
11:46 a.m.
Art 8

**Bogotá, Septiembre de 2024**

**PROPOSICIÓN**

Modifíquese el **artículo 8**, del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C, "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia". El cual quedará de la siguiente manera:

**Artículo 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;

**c) Si el trabajador tuviere cinco (5) o más años de servicio continuo, 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.**

~~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"~~

## EXPOSICION DE MOTIVOS

**PROBLEMA:** Al aumentarse considerablemente toda la tabla indemnizatoria, sobre todo a los trabajadores que tienen más de 10 años, podría reflejarse en el mercado laboral de acuerdo a estudios del OBSERVATORIO LABORAL JAVERIANA, en una rotación constante a las personas que están en edad productiva de trabajar – inestabilidad, lo anterior con el fin de que no lleguen a la escala de los 10 años de trabajo donde se aumenta a una suma exorbitantemente alta la escala indemnizatoria, lo que a su vez generaría la estabilización perpetua de los trabajadores que ya están finalizando la edad productiva de trabajo por las altas sumas que generaría su despido, quienes si están en una edad de rotar para dar lugar a las nuevas generaciones.

Es por esto que con la proposición se mantienen los aumentos indemnizatorios planteados con la reforma para los despidos sin justa causa de trabajadores que aún están en sus primeros años de vinculación y se unifica la indemnización para los trabajadores que tienen más de 5 años, eliminando la diferenciación con quienes tienen 10 años, en un monto correspondiente a 20 días adicionales de salario por año, sobre 45 base que plantea el texto, resultando más equitativo y acorde con la realidad de un mercado laboral donde acceder a un primer empleo aun siendo profesional es acarrea bastantes dificultades.

No resulta conveniente incrementar costos en la contratación laboral, una muestra clara fue la reducción de costos de contratación de la reforma tributaria de 2012, que permitió bajar 10 pp la informalidad, lo que dice que el cambio de REGLAS si afecta directamente el empleo, y que esta clase de disposiciones acarrean consecuencias de impacto directo en la empleabilidad. Adicionalmente hay que tener en cuenta que éstas medidas no se dirigen a la formalización del empleo en un país donde los trabajadores son menos del 44% de la población colombiana y solo 18% son empleados formales, según la gran encuesta integrada de hogares del DANE.

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

DUVALIER
Congresista

Cámara de Representantes

D/18

**PROPOSICIÓN 2**

Agréguese un artículo nuevo al 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 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)~~ **a quince (15)** 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)~~ **quince (15)** días de salario.*

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

*a) ~~Cuarenta y cinco (45)~~ **Treinta (30)** 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) quince (15) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;~~*

SECRETARIA GENERAL
LEYES
11 SEP
RECIBIDO

10:43am

~~c) Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán veinte (20) 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;~~

~~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".~~

***b) Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;***

***En los contratos de empleo a término indefinido se contratará un seguro de desempleo a favor del empleado y a cargo del empleador.***

**Justificación**

El actual código sustantivo del trabajo establece una indemnización haciendo una distinción entre el nivel del salario:

1. Para salarios de menos de 10 salarios mínimos:
    - 30 días trabajados salario si el periodo trabajado fue menor a 1 año.
    - 20 días adicionales por cada año extra.
2. Para salarios superiores a 10 salarios mínimos:
    - 20 días de salario para los casos en los que se ha trabajado menos de un año.
    - 15 días adicionales por cada año extra.

Aquí lo que se pretende es unificar independiente del nivel de salario en 30 días para individuos que hayan trabajado menos de un año y 20 días adicionales por año independiente del nivel salarial. Esto lo que hace es mantener las indemnizaciones vigentes sin perturbar o alterar la estructura de costos actual referente al despido. Con el artículo del proyecto de ley tal como está, los empleadores explícitamente querrían tener menos tiempo en su empresa a los trabajadores.

DUVALIER
Congresista

Cámara
de Representantes

Como alternativa se propone mantener el actual esquema de compensaciones que incluso se mejora ligeramente a favor del trabajador para los casos de salarios superiores a 10 mínimos (ya que en estos casos pasarían a tener 30 días para el primer año y 20 para los subsiguientes) y se agrega un seguro de desempleo a cargo del empleador qué sirve de alivio al trabajador en caso de ser despedido y le da margen de maniobra al empleador.

Cordialmente,

**DUVALIER SÁNCHEZ ARANGO**
Representante a la Cámara por Valle del Cauca
Partido Alianza Verde

Art 8

Piedad **CORREAL** Rubiano
**REPRESENTANTE A LA CÁMARA**

2:16h

# PROPOSICIÓN.

**Elimínese** el artículo 8 del proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

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

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

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

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



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

Piedad **CORREAL** Rubiano
**REPRESENTANTE A LA CÁMARA**

# JUSTIFICACIÓN

Se realiza la presente proposición de eliminación, teniendo en cuenta que el aumento de la indemnización tendría aumentos que el empleador no podría resistir y se convertiría en una talanquera para la generación de empleo, puesto que se detiene la inversión por las imposiciones e indemnizaciones laborales tan altas, lo que hace imposible despedir un trabajador que no esté cumpliendo con sus labores.

Art 8

SECRETARIA GENERAL
LEYES
16 SET 2024
RECIBIDO
334

Julio Roberto
SALAZAR PERDOMO
REPRESENTANTE A LA CÁMARA POR CUNDINAMARCA

# PROPOSICION MODIFICATIVA

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

| TEXTO PONECIA PARA PRIMER DEBATE | TEXTO PROPUESTO |
|---|---|
| **Artículo 8: Indemnización por despido sin justa causa:** Modifíquese el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, 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 | **"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, el daño |

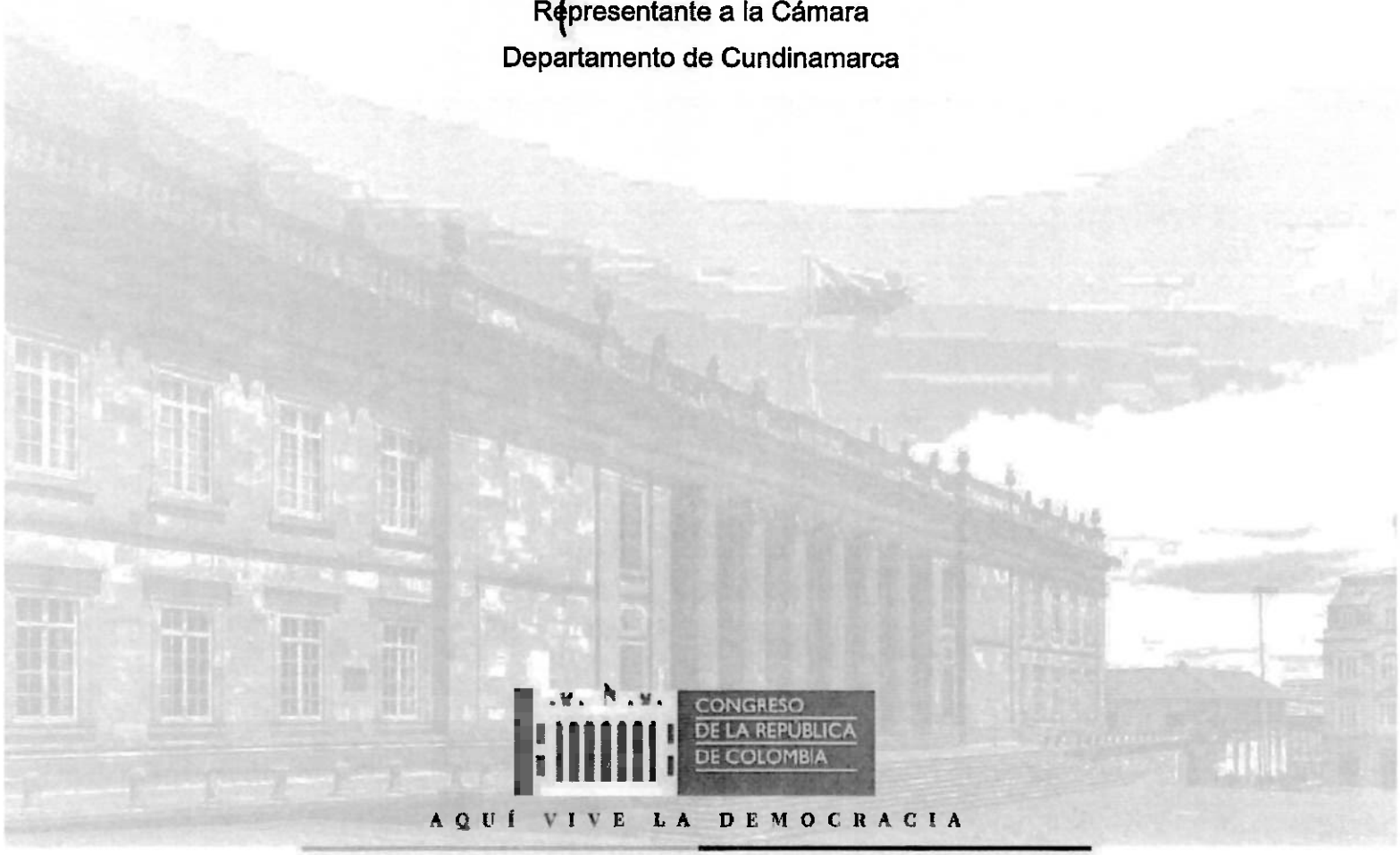
| | |
|---|---|
| unilateral injustificada del contrato de trabajo por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la Ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:<br>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.<br>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.<br>3. En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así: | emergente **y las compensaciones por daños morales y psicologicos.**<br><br>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:<br>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.<br>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 |

| | |
|---|---|
| a) Cuarenta y cinco (45) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año;<br>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;<br>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<br>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". | contratada. En ningún caso la indemnización será inferior a treinta (30) días de salario.<br>3. En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:<br>a) Cuarenta y cinco (45) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año;<br>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;<br>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<br>al primero, y proporcionalmente por fracción; y<br>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,

**JULIO ROBERTO SALAZAR PERDOMO**
Representante a la Cámara
Departamento de Cundinamarca



AYT 8

**SARAY ELENA ROBAYO BECHARA**
**REPRESENTANTE A LA CÁMARA – CÓRDOBA**

## PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 8 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara, *"Por medio del cual se modifican 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 injustificado~~* ***Terminación unilateral del contrato sin justa causa.*** *En caso de terminación unilateral* ***sin justa causa comprobada*** *~~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) Treinta ~~Cuarenta~~ 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) días adicionales de salario sobre Treinta ~~Cuarenta~~ y*


Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 –68, Oficina 625 y 626
Teléfono: 3904050 Extensión 3614-3616 Celular 3118753076
Saray.robayo@camara.gov.co

*cinco (35 ~~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 Treinta ~~Cuarenta~~ y cinco (35 ~~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 treinta ~~cuarenta~~ (30 ~~40~~) días adicionales de salario sobre Treinta ~~Cuarenta~~ y cinco (35 ~~45~~) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.*

**SARAY ELENA ROBAYO BECHARA**
Representante a la Cámara
Partido de la U

ALT 8

Modesto Aguilera
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
ATLÁNTICO • 2022 - 2026

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

**PROPOSICIÓN**

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán ~~diecisiete~~ ~~(17)~~ **diez (10)** 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;

SECRETARIA GENERAL
LEYES
17 SEP 2024
11:50

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

Atentamente,

**Modesto Aguilera Vides**
**Representante a la Cámara**
**Departamento del Atlántico**

## JUSTIFICACION

La proposición de modificación al artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, en el marco del debate sobre la reforma laboral, responde a la necesidad de crear un equilibrio adecuado entre la protección de los derechos de los trabajadores y la sostenibilidad de las relaciones laborales en el país. A continuación, se detallan los fundamentos técnicos que justifican esta propuesta frente al texto presentado por el Gobierno:

1. Protección laboral sin generar sobrecostos excesivos.

La modificación propuesta mantiene los principios de indemnización justa y progresiva, pero introduce un esquema más moderado y racionalizado en comparación con el texto propuesto por el Gobierno. Si bien se reconoce la necesidad de compensar adecuadamente a los trabajadores por despidos sin justa causa, la propuesta busca evitar un incremento desproporcionado en los costos para los empleadores que podría desalentar la contratación formal o generar efectos adversos en la dinámica del empleo.

La escalabilidad de la indemnización, tal como está planteada en la proposición, protege de forma efectiva a los trabajadores con mayor antigüedad (más de 10 años

de servicio) mediante una indemnización progresiva de 40 días adicionales por cada año subsiguiente al décimo año, lo que coincide con la propuesta del Gobierno. Sin embargo, en los primeros 10 años de servicio, se establece una indemnización más equilibrada y ajustada a la realidad económica, con incrementos de 10 días adicionales por año entre el primer y quinto año, y 15 días adicionales entre el quinto y décimo año de servicio continuo.

2. Razonabilidad y progresividad en la escala de indemnización

Uno de los principios rectores de la propuesta es la razonabilidad en la progresividad de la indemnización. El texto del Gobierno, al proponer 17 y 20 días adicionales por cada año subsiguiente para los primeros 10 años de servicio, impone un incremento significativo en los costos laborales, que podría resultar en un desincentivo para la formalización y estabilidad laboral.

Nuestra proposición ofrece una escala más adecuada para los primeros 10 años de antigüedad, con un incremento de 10 y 15 días adicionales de indemnización, ajustándose mejor a la capacidad económica de las pequeñas y medianas empresas, que representan una porción importante del tejido productivo nacional. Este enfoque mantiene una compensación justa y progresiva para el trabajador sin poner en riesgo la viabilidad financiera de los empleadores.

3. Seguridad jurídica y predictibilidad para los empleadores

El esquema propuesto ofrece un marco de mayor predictibilidad para los empleadores, permitiéndoles planificar de forma más precisa los costos asociados a la terminación de contratos sin justa causa. El incremento de días adicionales de indemnización en la propuesta del Gobierno genera un aumento considerable en los pasivos laborales, particularmente en sectores intensivos en mano de obra, lo que podría desincentivar la contratación formal o conducir a la externalización de procesos para evitar cargas excesivas.

La propuesta presentada equilibra los derechos de los trabajadores con la necesidad de promover un entorno laboral estable y predecible para las empresas, incentivando la contratación formal sin poner en riesgo el acceso al empleo. Este balance es crucial para mantener una economía laboral que incentive el empleo formal y garantice el cumplimiento de los derechos de los trabajadores.

4. Estabilidad para el trabajador de mayor antigüedad

En términos de estabilidad para los trabajadores de mayor antigüedad, la propuesta asegura una protección robusta. El hecho de mantener 40 días adicionales de

indemnización por cada año de servicio después de los 10 años otorga una compensación proporcional al tiempo de servicio, lo que refuerza el principio de justicia laboral para aquellos trabajadores que han dedicado una parte considerable de su vida profesional a una empresa.

La modificación es, por lo tanto, consistente con el objetivo de proteger a los trabajadores con largas trayectorias dentro de una empresa, pero sin que esta protección se vuelva una carga insostenible para los empleadores.

5. Impacto positivo en la formalización del empleo y la estabilidad económica

La propuesta de modificación se alinea con la necesidad de incentivar la formalización del empleo en Colombia, un objetivo prioritario de la política pública laboral. Al introducir una escala más razonable de indemnización para los primeros 10 años, se evita que los empleadores adopten prácticas de subcontratación o eviten la creación de empleos formales debido a los altos costos laborales que se derivan de la propuesta del Gobierno.

Esta estrategia de indemnización moderada y progresiva contribuye a la sostenibilidad del mercado laboral, creando incentivos para que las empresas contraten de manera formal y mantengan relaciones laborales estables y de largo plazo, sin comprometer su viabilidad financiera.

Art 8

SECRETARÍA GENERAL
CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES
18 SEP
LEYES
HORA:
ELIÉCER Salazar
Representante a la Cámara

**PROPOSICIÓN ADITIVA**

**Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C**

*"Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reformalaboral para el trabajo decente y digno en Colombia"*

Si el suscrito Representante a la Cámara en virtud del artículo 112 y ss. De la ley 5 de 1992 somete a consideración, la siguiente proposición aditiva al artículo 8, 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 porparte 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:

(...)

**Parágrafo: cuando se está en presencia de una emergencia sanitaria como una pandemia las empresas podrán acudir a la indemnización por despido sin justa causa, si no pudiera suspender el contrato o realizar trabajo en casa.**

**JUSTIFICACIÓN**

Considero que es oportuno no solo valorar al ser humano que trabaja para brindarles las garantías al debido proceso sino además al ser humano que hace empresa ya que ambos merecen protección y en ambos confluyen intereses comunes y no necesariamente contrapuestos; El Ministerio de Trabajo, por medio de la Circular Externa No.0022 del 19 de marzo de 2020 estableció que la emergencia ocasionada por la llegada y propagación del COVID-19, no es una causal de despido que se pueda justificar en la fuerza mayor para dar por terminada la relación laboral.

Según el Concepto 32988 del año 2017 expedido por el Ministerio de Trabajo; las causas justas para dar por terminada la relación laboral están taxativamente expuestas en el CST y en ninguna de ellas se encuentra la posibilidad de alegar como causa justa la fuerza mayor ocasionada en este caso por la emergencia sanitaria. La fuerza mayor o caso fortuito, hacen referencia a todo tipo de acontecimiento que está fuera de la voluntad y deseo de la persona, en este caso el empleador se ve enmarcado en una posición que le imposibilita el total cumplimiento de las obligaciones económicas adquiridas con el trabajador producto de la relación laboral (Tobacia, 2011).

Ahora bien, aunque no sea causal para dar por terminado un contrato laboral, en la suspensión

**Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 – 68 Oficinas 603B-604B**
**Conmutador: 4325100-01-02 - Extensiones 3633-3636**
**Correo Electrónico: jose.salazar@camara.gov.co**

de un contrato, la ley si permite la aplicación de la fuerza mayor o caso fortuito, cuando al empleador le sea imposible poder cumplir con sus obligaciones de forma temporal; bajo estas condiciones el Ministerio de Trabajo expidió la circular No 0022 del año 2020 donde deja claro que quien está autorizado para determinar si existe o no causal de fuerza mayor o caso fortuito es directamente un Juez de la Republica con la obligación de informar al Ministerio de Trabajo de dicha actuación. No obstante, las suspensiones de contratos laborales durante el año 2020 fueron masivas y no atendieron a derecho, pues generalmente los empleadores no acudieron previamente a la declaración judicial de un juez (Martínez, 2020)

**JOSE ELIECER SALAZAR LOPEZ**
Representante a la Cámara
Departamento del Cesar

**Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 – 68 Oficinas 603B-604B**
**Conmutador: 4325100-01-02 - Extensiones 3633-3636**
**Correo Electrónico: jose.salazar@camara.gov.co**

Art 8.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

**BETSY J. PEREZ ARANGO**
**Representante a la Cámara - Dpto. del Atlántico**

SECRETARIA GENERAL
LEYES
18 SEP
RECIBIDO
9:54 Pm

## PROPOSICIÓN ELIMINATORIA

De conformidad con lo contemplado en la Sección 5ta y los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5ta de 1992, me permito presentar la siguiente proposición:

**ELIMÍNESE** el artículo 8 del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley 256 de 2023 Cámara, "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia" 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;~~

~~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".~~

**Justificación:**

La ponencia hace más gravoso para el sector productivo la indemnización por despido injustificado.

Aumentar de esta manera tan alta las indemnizaciones por despido sin justa causa, hace que se haga más gravosa la relación para una de las partes. Es importante señalar su implementación genera una carga para el tejido empresarial que como es sabido en Colombia está conformado en más del 90 % por MiPymes. Adicionalmente hoy el sector productivo en general está siendo afectado por la desaceleración económica, una Productividad Total de los Factores del -1 %, de acuerdo la última medición del DANE; y una tasa inflacionaria que no ha disminuido como se esperaba.

Es conveniente dejar la norma como se encuentra hoy en el CST y, por tanto, se propone la eliminación del artículo 8 de la ponencia. La norma actual establece una indemnización para el trabajador de manera adecuada que ha desincentivado el despido sin justa causa, sin hacerlo tan gravoso que convierta casi en una imposibilidad el despido.

**BETSY JUDITH PÉREZ ARANGO**
**Representante a la Cámara**
**Departamento del Atlántico**

Art 8

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

JAIME RAÚL SALAMANCA
Representante a la Cámara

SECRETARÍA GENERAL
16 SEP
11:29 a.m.

Bogotá, D. C., 18 de septiembre de 2024

Señor:
**JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA**
Cámara de Representantes

**Asunto:** PROPOSICIÓN MODIFICATIVA para segundo debate al artículo 8 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 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA" en la ponencia mayoritaria.

Cordial saludo Honorables Representantes,

Respetuosamente en los términos del artículo de la Ley 5 de 1991, me permito someter a consideración de la honorable plenaria de la Cámara de Representantes, la siguiente proposición modificativa al proyecto de ley en mención:

"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;

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

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

**Parágrafo 1.** Las micro, pequeñas y medianas empresas y emprendimientos que llevan tres (3) o menos años en el mercado, indemnizarán a los trabajadoras y trabajadores de acuerdo a los siguientes términos:

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 veinticinco (25) 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 veinticinco (25) días de salario.

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

a) Veinticinco (25) días de salario cuando el trabajador o trabajadora tuviere un tiempo de servicios no mayor de un año.

b) Si el trabajador o trabajadora tuviera entre uno (1) y más años de servicio continuo se le pagarán diez (10) días adicionales de salario sobre los veinticinco (25) básicos del literal a).

De los Honorables Congresistas,

**JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES**
Representante a la Cámara por Boyacá
Partido Alianza Verde

Art 8

REPRESENTANTE CARLOS FELIPE QUINTERO

SECRETARIA GENERAL CÁMARA DE REPRESENTANTES DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

**PROPOSICION MODIFICATIVA**

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

Modifíquese el artículo 8 al proyecto de ley, el cual, quedará asi:

**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:

**3.1) Para trabajadores que devenguen un salario inferior a diez (10) salarios mínimos mensuales legales:**

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;

Subsecretaría General

Fecha: _____

Hora: _____

PBX: 3904050 Ext.4014 carlos.quintero@camara.gov.co Carrera 7ª N° 8-68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 550B

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".

**3.2 Para trabajadores que devenguen un salario igual o superior a diez (10), salarios mínimos legales mensuales.**

**a. treinta (30) 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 se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del numeral 1, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;**

**(...)**

De los Honorables Representantes

**CARLOS FELIPE QUINTERO OVALLE**
Representante a la Cámara
Departamento de Cesar

BLT 9

**PROPOSICIÓN MODIFICATIVA**

Por medio de la cual se propone modificar el **artículo 9 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:

***ARTÍCULO 9°.*** *Modifíquese el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:*

***ARTÍCULO 120. PUBLICACIÓN.*** *Una vez cumplida la obligación del artículo 119 del presente Código, el empleador,* ***dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación de la aprobación,*** *debe publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas.*

LAS COSAS BIEN HECHAS

**JUSTIFICACIÓN**

Para el efectivo cumplimiento de la obligación es menester indicar con claridad un término para que el responsable dé cumplimiento a la obligación que trae consigo el texto del articulado.

Cordialmente;

**KARYME A. COTES MARTÍNEZ**
**Representante a la Cámara**

SECRETARIA GENERAL
LEYES
17 SEP 2024
RECIBIDO

2:25pm

Cra 7ª N° 8 – 68 Edf. Nuevo del Congreso
PBX: 6013904050 Ext. 3371- 3372
Bogotá D.C.
karyme.cotes@camara.gov.co @karymecotes Karyme Cotes @coteskaryme

SECRETARIA GENERAL

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Olga B.
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

ART 9.

# PROPOSICIÓN

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

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

Cordialmente,

**Olga Beatriz González Correa**
Representante a la Cámara
Departamento del Tolima

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

ART 9.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ELIÉCER Salazar
Representante a la Cámara

**PROPOSICIÓN DE MODIFICACION**

**PROYECTO DE LEY NO. 166 DE 2023C, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NO. 192 DE 2023C Y 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 suscrito representante a la Cámara en virtud del artículo 112 y ss. de la Ley 5 de 1992 somete a consideración del Presidente y los miembros de la plenaria de la Honorable Cámara de Representantes, la siguiente proposición de modificación al artículo 9, el cual quedara así:

**ARTÍCULO 9°.** Modifíquese el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**"ARTÍCULO 120. PUBLICACIÓN.** Una vez cumplida la obligación del artículo 119 del presente Código, el empleador debe **dar a conocer al trabajador a la firma del contrato el reglamento de trabajo; adicionalmente, deberá** publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través de medio virtual caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas."

**JOSE ELIECER SALAZAR LOPEZ**
Representante a la Cámara
Departamento del Cesar

SECRETARIA GENERAL
LEYES
18 SEP

1 AIO
4 35

**Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 – 68 Oficinas 603B-604B**
**Conmutador: 4325100-01-02 - Extensiones 3633-3636**
**Correo Electrónico: jose.salazar@camara.gov.co**

Art 9.

SANTIAGO OSORIO
CONGRESISTA

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
LEYES
18 SEP
RECIBIDO

# PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

**Modifíquese el ARTÍCULO 9 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara 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 ACTUAL | MODIFICACIONES |
|---|---|
| **Artículo 9°.** Modifíquese el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:<br>**"Artículo 120. Publicación.** Una vez cumplida la obligación del artículo 12 de la Ley 1429 de 2010, el empleador debe publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas". | **Artículo 9°.** Modifíquese el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:<br>**"Artículo 120. Publicación.** Una vez cumplida la obligación del artículo 12 de la Ley 1429 de 2010, el empleador debe publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas". **Igualmente se deberá entregar o enviar copia física o digital del reglamento de trabajo a cada uno de los trabajadores de la empresa.** |

**SANTIAGO OSORIO MARIN**
Representante a la Cámara
Coalición Alianza Verde - Pacto Histórico

ART 9.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

REPRESENTANTE CARLOS FELIPE QUINTERO

# PROPOSICION MODIFICATIVA

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

Modifíquese el artículo 9 al proyecto de ley, el cual, quedará asi:

**ARTÍCULO 9°.** Modifíquese el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**"ARTÍCULO 120. PUBLICACIÓN.** Una vez cumplida la obligación del artículo 119 del presente Código, el empleador debe publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas".

**Parágrafo: Se entenderá cumplida esta obligación si al momento de la celebracion del contrato se le envía copia por correo electrónico al nuevo trabajador.**

De los Honorables Representantes

**CARLOS FELIPE QUINTERO OVALLE**
Representante a la Cámara
Departamento de Cesar

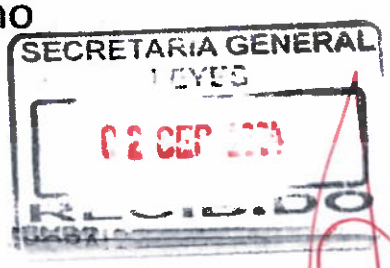
SECRETARIA GENERAL
18 SET 2024
HORA:

1:11P

PBX: 3904050 Ext.4014
carlos.quintero@camara.gov.co
Carrera 7ª N° 8-68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 550B

ART 10

Piedad **CORREAL** Rubiano
**REPRESENTANTE A LA CÁMARA**




# PROPOSICIÓN.

**Modifíquese** el artículo 10 del proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

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

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

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

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

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

PEINTTTO

Piedad **CORREAL** Rubiano
**REPRESENTANTE A LA CÁMARA**

# JUSTIFICACIÓN

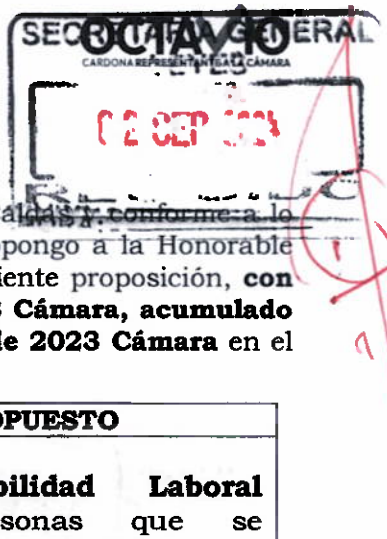
Se debe determinar estabilidad laboral de prepensionados por el cumplimiento total de los requisitos, es decir, semanas cotizadas y edad, puesto que sacar a un trabajador que le falta un año para su pensión o para cumplimiento de requisitos seria castigarlo y que nadie lo empleara hasta certificar los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



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

Art 10

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES




**PROPOSICIÓN MODIFICATORIA**

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

| ARTICULO ORIGINAL | ARTICULO PROPUESTO |
|---|---|
| **Artículo 10. Estabilidad Laboral Reforzada.** Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:<br><br>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.<br><br>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.<br><br>**Parágrafo**. Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en el literal a), se requerirá | **Artículo 10. Estabilidad Laboral Reforzada.** Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:<br><br>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.<br><br>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 **que teniendo cumplido el requisito de semanas le falten menos de 3 años para cumplir el requisito de la edad,** 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.<br><br>**Parágrafo**. Para que surta efectos el |

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

Cordialmente,

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

Art 10.

Su Voz en el Congreso

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Bogotá D.C., septiembre de 2024

SECRETARIA GENERAL
LEYES
12 SEP

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

En atención a la discusión y votación del ***Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia".*** Por intermedio suyo presento la siguiente:

**PROPOSICIÓN**

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

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

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

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

Cordialmente:

**OSCAR SÁNCHEZ LEÓN**
Representante a la Cámara por Cundinamarca.

Óscar Hernán Sánchez León
Representante a la Cámara por Cundinamarca
Edificio nuevo del congreso. Cra 7 No. 8 68 mezzanine sur of. 103
320 831 4105 / 432 5100 ext. 3115 - 3153
oscarsanchezleonsuvoz @IGoscarsanchez oscarhsanchez1@yahoo.com

## JUSTIFICACIÓN

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

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

Óscar Hernán Sánchez León
Representante a la Cámara por Cundinamarca

Edificio nuevo del congreso, Cra. 7 No. 8-68 mezzanine sur of. 103
320 831 4105 / 432 5100 ext. 3115 - 3153
oscarsanchezleonsuvoz @16oscarsanchez oscarhsanchez1@yahoo.com

COPIA ART 10

Su Voz en el Congreso

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Bogotá D.C., septiembre de 2024

SECRETARIA GENERAL
LEYES
02 SEP

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

En atención a la discusión y votación del ***Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia".*** Por intermedio suyo presento la siguiente:

## PROPOSICIÓN

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

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

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

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

Cordialmente:

**OSCAR SÁNCHEZ LEÓN**
Representante a la Cámara por Cundinamarca.

Óscar Hernán Sánchez León
Representante a la Cámara por Cundinamarca
Edificio nuevo del congreso. Cra. 7 No. 8-68 mezzanine sur of. 103
320 831 4105 / 432 5100 ext. 3115 - 3153
oscarsanchezleonsevoz @16oscarsanchez oscarhsanchez1@yahoo.com

## JUSTIFICACIÓN

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

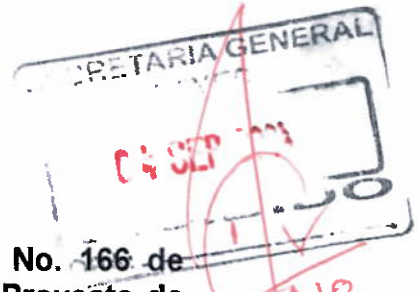
En la Sentencia SU-087/22, con ponencia del Magistrado José Fernando Reyes Cuartas, establece que esta protección depende de tres condiciones clave: ***(i)*** que el trabajador esté en una situación de salud que afecte significativamente su capacidad para desempeñar sus labores de manera normal; ***(ii)***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

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

Óscar Hernán Sánchez León
Representante a la Cámara por Cundinamarca

Edificio nuevo del congreso, Cra. 7 No. 8-68 mezzanine sur of. 103
320 831 4105 / 432 5100 ext. 3115 - 3153
oscarsanchezleonsavoz @16oscarsanchez oscarhsanchez1@yahoo.com

ART 10



**PROPOSICIÓN MODIFICATORIA No____**

**Modifíquese el inciso 1° del artículo 10° 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 10. Estabilidad Laboral Reforzada. Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:".

AL 10 (2)

**JUSTIFICACIÓN DE LA PROPOSICIÓN MODIFICATORIA No._____**

Con la eliminación del aparte que dice: "*sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa*" se propone garantizar el principio de seguridad jurídica y reducir la litigiosidad, puesto que la enumeración ilimitada de las causales de estabilidad laboral reforzada no permitiría a los empleadores ni a los trabajadores conocer con precisión las causales de esta figura tan determinante para asegurar los derechos de los trabajadores.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ALEJANDRO GARCÍA

SECRETARÍA GENERAL
09 SEP

ART 10

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Modifíquese el artículo 10 del proyecto de Ley N° 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 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 justo después del nacimiento. 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, 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

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.

que les falten tres (3) años o menos para cumplir los requisitos para la garantía de pensión mínima.

**c) Víctima de Acoso Laboral: La persona que hubiese sido víctima comprobada de acoso laboral, siempre y cuando hubiese efectuado una queja ante el Comité de Convivencia dentro de la mitad de la duración del tiempo pactado en el contrato de trabajo.**

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

Atentamente,

Alejandro García R

**ALEJANDRO GARCÍA RÍOS**
**Representante a la Cámara por Risaralda**



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

DRT 10

Cámara de Representantes

JULIANA ARAY.
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
PARTIDO CONSERVADOR

**Proposición**

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, modifíquese el Artículo 10 al Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara **"por medio del cual se modifican parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en colombia"**, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara, 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 **edad y** 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.

**JULIANA ARAY FRANCO**
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
DEPARTAMENTO DE BOLÍVAR

SECRETARIA GENERAL
LEYES
08 SEP 2024
RECIBIDO
1:18pm

**Justificación**

La protección reforzada a los trabajadores prepensionados se desnaturaliza cuando solo se condiciona al cumplimiento de un número mínimo de semanas sin tener en cuenta la edad del trabajador. Es necesario agregar un condicionamiento relacionado con la edad, en tanto que, en la redacción original, sería factible calificar como prepensionada a una persona adulta, entre los 40 y 50 años, que cuente con más de 1150 semanas cotizadas, pero menos de 1300.

En términos prácticos, el artículo debe redactarse teniendo en cuenta la reciente reforma pensional, Ley 2381 de 2024, que permite acreditar de forma diferenciada el requisito mínimo de semanas cotizadas. Así, a las mujeres, a las mujeres con hijos y probablemente a algunos grupos poblaciones no les serán exigibles las 1300 semanas, con lo cual el referente para estimar la condición de prepensionado podría ser menor. Por ello se hace aún más indispensable agregar el condicionamiento relativo a estar próximo a la edad de pensión.

Finalmente, es necesario añadir que la Corte Constitucional ha establecido reglas para que esta protección opere. Contrario a lo planteado en la redacción original, en la jurisprudencia constitucional es claro que el fuero de prepensionados opera teniendo en consideración tanto la edad como el número de semanas cotizadas, así (C. Const., Sentencias SU-003 de 2018, T-055 de 2020, entre otras).

| **Contexto de la persona frente a la fecha de desvinculación** | **Condición de prepensionado** |
|---|---|
| **a) Está a tres años o menos de cumplir edad y semanas cotizadas.** | Sí |
| **b) Está a tres años o menos de cumplir la edad, pero ya cuenta con las semanas mínimas requeridas.** | No |
| **c) Está a tres años o menos de completar las semanas, pero ya cuenta con la edad.** | Sí |
| **d) Está a tres años o menos de cumplir la edad, pero a más de tres años de cumplir las semanas.** | No |

Fuente: CC T-055/20.

En este orden de ideas, a diferencia de lo planteado razonablemente en el estándar constitucional, el artículo estaría incluyendo una nueva y quinta hipótesis, esto es, la situación del trabajador que está próximo a cumplir el número mínimo de semanas de cotización, pero está a más de tres años de cumplir la edad. En este supuesto no es necesario garantizar un nivel reforzado de protección.

ART 10

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

SECRETARIA GENERAL
LEYES
18 SEP

DE POLO A POLO
MIGUEL
DEFIENDE LA PATRIA

2:57p

**Proposición Modificatoria del Artículo 10° PL 166 de 2023 Cámara.**

**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~~. **Prepensionados, es decir, aquellos hombres que tengan como mínimo cincuenta y nueve (59) años y las mujeres que tengan como mínimo cincuenta y cuatro (54) años, que, tanto en el régimen de Ahorro individual con Solidaridad como en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida, necesiten de solo tres (3) años más de actividad laboral para cumplir con los requisitos de semanas cotizadas y de edad para optar por la pensión.**

**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.

Miguel Polo Polo

H. R. MIGUEL ABRAHAM POLO POLO
Circunscripción Afro-Descendiente
Tel: (601) 382 3000 Ext. 4311
Carrera 7 No. 8 - 68 Oficina 328

Art 10

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

**RUTH**
**CAICEDO DE ENRÍQUEZ**

**PROPOSICIÓN.**

**PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON 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 PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA"**

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

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

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

**c) Personas responsables de menores de edad en situación de discapacidad demostrada médicamente, en este caso; el empleador deberá notificar con 90 días calendario al trabajador su desvinculación laboral.**

**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,

**RUTH AMELIA CAYCEDO**
Representante a la Cámara
Ponente Coordinadora

Juliana Arcy

Carrera 7 N° 8 – 68 Ed. Nuevo del Congreso – PBX: (+57) 60 1 3904050 – Email: ruth.caycedo@camara.gov.co
Bogota D.C.

ART 10

SECRETARIA GENERAL
LEYES
16 SEP 2024
RECIBIDO
3:15 pm

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES
AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA
NIT: 899999098-0

**PROPOSICIÓN MODIFICATIVA**

Modifíquese el artículo 10° del Proyecto de Ley No. 259 de 2023 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedara así:

**Artículo 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.

**C.** Trabajadores que presenten pérdida de capacidad laboral notoria y/o evidente, o que hayan sido recurrentemente incapacitados, o que hayan recibido recomendaciones médicas que impliquen cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado. La comprobación de alguno de dichos escenarios activa la garantía de estabilidad laboral reforzada.

**D.** Padres o madres cabeza de familia que acrediten: (i) que tienen la responsabilidad permanente de hijos menores o personas incapacitadas para trabajar, (ii) no cuentan con la ayuda de otros miembros de la familia y (iii) su pareja murió, está ausente de manera permanente o abandonó el hogar y se demuestra que esta se sustrae del cumplimiento de sus obligaciones, o cuando su pareja se encuentre presente pero no asume la responsabilidad que le corresponde por motivos como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental.

**Parágrafo.** En los escenarios prescritos en este artículo es deber del

empleador acudir al inspector de trabajo para obtener el permiso de despido, asegurando así que el despido no se funde en razones discriminatorias y efectivamente responda a una causal objetiva.

**LIBARDO CRUZ CASADO**
Representante a la cámara

**ALFREDO APE CUELLO BAUTE**
Representante a la cámara

**ARGUMENTOS DE LA PROPOSICIÓN**

Si bien el artículo establece que la lista prescrita no tiene un carácter taxativo, se debe precisar que en aras de generar una cohesión y coherencia entra la jurisprudencia de las altas Cortes y la normatividad Colombiana, es menester establecer en la ley el precedente judicial que ha reconocido en la Sentencia de Unificación SU-087 de 2022 el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión por complicaciones de salud, así como reiteradas jurisprudencias que reconocen el fuero especial del que gozan los padres y madres cabeza de familia.

Razón por la cual se radica proposición que reconozca la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores que presenten pérdida de capacidad laboral notoria y/o evidente, o que hayan sido recurrentemente incapacitados, o que hayan recibido recomendaciones médicas que impliquen cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado, así como de los trabajadores que son padres y madres cabeza de familia.

Por otro lado, se propone que en todos los casos descritos en el artículo proceda el despido, siempre y cuando el mismo sea autorizado por autoridad laboral y medie justa causa.

SECRETARIA GENERAL
16 SEP 2024
3:34p

Julio Roberto
SALAZAR PERDOMO
REPRESENTANTE A LA CÁMARA POR CUNDINAMARCA

# PROPOSICION MODIFICATIVA

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

| TEXTO PONENCIA PARA PRIMER DEBATE | TEXTO PROPUESTO |
|---|---|
| **Artículo 10. Estabilidad Laboral Reforzada.** Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:<br>a) Mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto.<br>Esta misma protección procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a<br>permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el | **Artículo 10. Estabilidad Laboral Reforzada.** Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación gozarán de **estabilidad laboral reforzada, la cual implica la imposibilidad de ser despedidos sin una justa causa debidamente comprobada y validada por las autoridades competentes.** En el caso de que el empleador desee proceder con el despido, deberá solicitar previamente una autorización judicial o administrativa, **asegurando la debida justificación y el respeto pleno de los derechos fundamentales del trabajador.** |

| | |
|---|---|
| sistema de seguridad social en salud, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado.<br>b) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten, en el Régimen de Prima Media<br>con Prestación Definida, tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas<br>de cotización; o en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, a las personas<br>que les falten tres (3) años o menos para cumplir los requisitos para la garantía de<br>pensión mínima.<br>**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<br>adicionalmente de una autorización ante el inspector del trabajo. | Cualquier despido que vulnere este régimen será declarado nulo, y el trabajador tendrá derecho al **reintegro inmediato y al pago retroactivo de salarios**.<br><br>a) Mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto.<br>Esta misma protección procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a<br>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.<br>b) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten, en el Régimen de Prima Media<br>con Prestación Definida, tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas<br>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.<br>**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,

**JULIO ROBERTO SALAZAR PERDOMO**
Representante a la Cámara
Departamento de Cundinamarca

ART 10

SECRETARIA GENERAL
LEYES
Saray ROBAYO BECHARA
4:40

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

**SARAY ELENA ROBAYO BECHARA**
**REPRESENTANTE A LA CÁMARA – CÓRDOBA**

**PROPOSICIÓN**

Modifíquese el artículo 10 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara, *"Por medio del cual se modifican 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* ***edad y*** *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*

**SARAY ELENA ROBAYO BECHARA**
Representante a la Cámara
Partido de la U



Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 –68, Oficina 625 y 626
Teléfono: 3904050 Extensión 3614-3616 Celular 3118753076
Saray.robayo@camara.gov.co

Art 10

Modesto Aguilera
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
ATLÁNTICO • 2022 - 2026

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

## PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 10 del texto propuesto para segundo debate del proyecto de ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara *"Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"*, 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~~, **personas** a quienes les falten, en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida, tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización **y que le falten tres (3) años o menos para alcanzar la edad de pensión de vejez**; 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 **y que le falten tres (3) años o menos para alcanzar la edad de pensión de vejez.**

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

Atentamente,

**Modesto Aguilera Vides**
**Representante a la Cámara**
**Departamento del Atlántico**

SECRETARIA GENERAL
LEYES
17 SEP 2024
11:57a

ART 10.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Bogotá, septiembre de 2024

SECRETARIA GENERAL
17 SEP 2024
1:43 pm

Presidente
**JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES**
**Cámara de Representantes**
Bogotá D.C.

**PROPOSICIÓN**

Acorde a lo dispuesto en los artículos 112 a 115 de la Ley 5ª de 1992, **modifíquese** el artículo 10 del Proyecto de Ley No. 116 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "*Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*", el cual quedará así:

**ARTÍCULO 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.

Atentamente.

**JUAN CARLOS WILLS OSPINA**
Representante a la Cámara

JUAN CARLOS WILLS
Calle 10 #7-51 Capitolio Nacional piso 1
www.juanwills.com
(317) 501 – 0000

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

**JUSTIFICACIÓN**

En el artículo 10 del proyecto, se establece una categoría abierta para la estabilidad laboral reforzada, lo que otorga un margen considerable de discrecionalidad a las autoridades judiciales y administrativas al tomar decisiones. La norma aclara que la lista de casos que otorgan estabilidad laboral reforzada no es exhaustiva, sino meramente enumerativa. Esto sugiere que las causales para aplicar esta estabilidad podrían extenderse infinitamente, permitiendo a las autoridades ampliar el alcance de la protección laboral más allá de los ejemplos inicialmente previstos.

JUAN CARLOS WILLS

Calle 10 #7-51 Capitolio Nacional piso 1
www.juanwills.com
(317) 501 – 0000

ART 10

**PROPOSICIÓN___ 2024**

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

**ADICIÓNESE EL LITERAL C AL ARTÍCULO 10 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023, CÁMARA, EL CUAL QUEDARÁ ASÍ:**

**ARTÍCULO 10 ARTÍCULO 10. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA:**

**(")**

**C)** Las mujeres cabeza de hogar con hijos menores de 18 años o con hijos menores de 25 años que se encuentren cursando estudios formales, tendrán derecho a una estabilidad laboral reforzada.

Esta protección también será extensiva a las mujeres cabeza de hogar que estén a cargo del cuidado de personas en situación de discapacidad, con enfermedades crónicas y adulto mayor que dependan económicamente de ellas.

Atentamente,

**JAMES MOSQUERA TORRES**
Representante a la Cámara
CITREP 6 Chocó –Antioquia

SECRETARIA GENERAL
LEYES
17 SEP 2024

1:41pm

James.mosquera@camara.gov.co Edificio Congreso Oficina 501
@JamesMosqueraT

Art 10

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
OCTAVIO
CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA
17 SEP
HORA:

# PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

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

| ARTICULO ORIGINAL | ARTICULO PROPUESTO |
|---|---|
| **Artículo 10. Estabilidad Laboral Reforzada.** Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal: | **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. | 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. | 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 | **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. | adicionalmente de una autorización ante el inspector del trabajo. |

La enunciación tiene que ser taxativa por mandato de sentencias judiciales que interpretando la ley 153 de 1987, que establece que cuando se trata de sanciones, excepciones y privilegios, la enunciación tendrá que ser taxativa.

Cordialmente,

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

ART 10.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

**Wilmer ♥ Castellanos**
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

SECRETARIA GENERAL
17 SEP
HORA:

**PROPOSICIÓN**

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

Modifíquese el artículo décimo (10) del texto propuesto para segundo debate del Proyecto de Ley Nro. 166/2023C "*POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA*", el cual quedará así:

**Artículo 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~~ **por el término de la licencia de maternidad**. 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.

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

Cra. 7 No. 8 – 68 Of. 325. Edificio Nuevo del Congreso. Bogotá.
Correo: wilmer.castellanos@camara.gov.co
Teléfono: 3904050 ext. 3178

## JUSTIFICACIÓN

Se justifica hacer este ajuste en la medida que la licencia de maternidad, a futuro, puede llegar a ser mayor a 6 meses. También es importante señalar que lo que se quiere dar es la proyección del menor y de la madre, pero principalmente del primero, por ello el término debe ser el de la licencia de maternidad.

SECRETARIA GENERAL
17 OCT
2:35

Art 10

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES
Olga B.

**PROPOSICIÓN**

Con sustento en la Ley 5 de 1992 y en mi condición de representante a la Cámara por el departamento del Tolima, me permito presentar proposición modificativa al **Art 10** del proyecto de ley 166 de 2023 Cámara, acumulado al proyecto de ley No 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de ley No. 256 Cámara "*Por medio del cual se modifica parcialmente las normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*"

| Artículo Original | Artículo Propuesto |
|---|---|
| **Artículo 10. Estabilidad Laboral Reforzada.** Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal: | **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. | 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.~~ | b**) Pre pensionados. Se entenderá como pre pensionados a aquellos trabajadores que, en el Régimen de Prima Media (RPM), les falten tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización, es decir, 1.300 semanas. En el caso de trabajadores en el Pilar Contributivo, de acuerdo con la Ley 2381 de 2024, que devenguen más de 2.3 salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV), quienes estén a tres (3) años de cumplir los requisitos de edad para pensión y no hayan alcanzado la densidad de semanas requeridas, se les aplicará la normativa correspondiente al** |
| **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. | **Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida (RPM), manteniendo la protección especial prevista para este grupo de trabajadores.**<br><br>**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,

**Olga Beatriz González Correa**
Representante a la Cámara
Departamento del Tolima

**Justificación:** La proposición modificativa del literal B del presente articulo aclara lo concerniente a la figura de pre pensionado, ya que presenta una inexactitud, ergo, vale traer a colación los contenidos de la reforma pensional enfocados al pilar contributivo, los cuales se consagran en la Ley 2381 de 2024, especificando, como será el tratamiento en este tópico, paro los trabajadores que devengan mas de 2.3 salarios mínimos legales mensuales vigentes, teniendo en cuenta que se eliminó en esta normativa pensional la garantía de pensión mínima.

Art 10

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
OCTAVIO CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA
17 SEP
HORA:

**PROPOSICIÓN MODIFICATORIA**

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

| ARTICULO ORIGINAL | ARTICULO PROPUESTO |
|---|---|
| **Artículo 10. Estabilidad Laboral Reforzada.** Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:<br><br>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.<br><br>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.<br><br>**Parágrafo**. Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en el literal a), se requerirá | **Artículo 10. Estabilidad Laboral Reforzada.** Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:<br><br>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.<br><br>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.<br><br>**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),**~~ **en el** |

| | |
|---|---|
| adicionalmente de una autorización ante el inspector del trabajo. | **presente artículo,** se requerirá adicionalmente de una autorización ante el inspector del trabajo. |

Cordialmente,

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

ART 10

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ELIÉCER Salazar
Representante a la Cámara

**PROPOSICIÓN MODIFICATIVA**

**PROYECTO DE LEY NÚMERO 166 DE 2023, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NO. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C**
**CÁMARA DE REPRESENTANTES**

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

El suscrito Representante a la Cámara en virtud del artículo 112 y ss. De la ley 5 de 1992 somete a consideración, la siguiente proposición de modificación al artículo 10, 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, sólo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:

**a.**(...)
**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 para cumplir la edad,** o en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, a las personas que les falten tres (3) años o menos para cumplir los requisitos para la garantía de pensión mínima.

(...)"

**JOSE ELIECER SALAZAR LOPEZ**
Representante a la Cámara
Departamento del Cesar

SECRETARIA GENERAL
LEYES
18 SEP 2024
RECIBIDO

Oficina 603 - 604B
Edificio Nuevo - Capitolio Nacional
**Bogotá D.C.**

Carrera 12 No. 13B-16
Celular: 3135740221
**Valledupar, Cesar**

ART 10

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ELIÉCER Salazar
Representante a la Cámara

**PROPOSICIÓN MODIFICATIVA**

El suscrito Representante a la Cámara en virtud del artículo 112 y ss. de la ley 5 de 1992 somete a consideración, la siguiente proposición de **modificación en el artículo 10** 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 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA" el cual quedará así:

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

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

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

**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)~~ **este artículo**, se requerirá de una autorización ante el inspector del trabajo.

**Justificación:**

Se busca garantizar la estabilidad laboral reforzada y que se puedan pensionar.

SECRETARIA GENERAL
LEYES
18 SEP
RECIBIDO

**JOSE ELIECER SALAZAR LOPEZ**

**Representante a la Cámara por el Departamento del Cesar**

1 V
AIO
4 35

Oficina 603 - 604B
Edificio Nuevo - Capitolio Nacional
**Bogotá D.C.**

Carrera 12 No. 13B-16
Celular: 3135740221
**Valledupar, Cesar**

$$\frac{6}{20} \times \frac{20}{25} = \frac{6}{25}$$

$$\frac{3}{6} \times \frac{6}{9} = \frac{3}{9}$$

$$\frac{9}{22} \div \frac{3}{11} = \frac{9}{22} \times \frac{11}{3} = \frac{3}{2}$$

Art 10

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Ana Rogelia Monsalve

REPRESENTANTE A LA CÁMARA COMUNIDADES AFRODESCENDIENTES

## PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el artículo 10 del Texto Propuesto para Segundo Debate del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley 192 de 2023 Cámara y 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así:

**Artículo 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 **edad y** 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.

**Justificación.**

La protección reforzada a los trabajadores prepensionados se desnaturaliza cuando solo se condiciona al cumplimiento de un número mínimo de semanas sin tener en cuenta la edad del trabajador. Es necesario agregar un condicionamiento relacionado con la edad, en tanto que, en la redacción original, sería factible calificar como prepensionada a una persona adulta, entre los 40 y 50 años, que cuente con más de 1150 semanas cotizadas, pero menos de 1300.

En términos prácticos, el artículo debe redactarse teniendo en cuenta la reciente reforma pensional, Ley 2381 de 2024, que permite acreditar de forma diferenciada el requisito mínimo de semanas cotizadas. Así, a las mujeres, a las mujeres con hijos y probablemente a algunos grupos poblaciones no les serán exigibles las 1300 semanas, con lo cual el referente para estimar la condición de prepensionado podría ser menor. Por ello se hace aún más indispensable agregar el condicionamiento relativo a estar próximo a la edad de pensión.

Finalmente, es necesario añadir que la Corte Constitucional ha establecido reglas para que esta protección opere. Contrario a lo planteado en la redacción original, en la jurisprudencia constitucional es claro que el fuero de prepensionados opera teniendo en consideración

Carrera 7 No. 8 - 68 Ed. Nuevo del Congreso
Oficina 345-B
Bogotá D.C - Colombia

www.camara.gov.co
ana.monsalve@camara.gov.co
twitter@anamonsalvea
Facebook. ana monsalve alvarez
Conmutador (+57) (601) 8770720 Ext 4304 - 4305

tanto la edad como el número de semanas cotizadas, así (C. Const., Sentencias SU-003 de 2018, T-055 de 2020, entre otras).

| Contexto de la persona frente a la fecha de desvinculación | Condición de prepensionado |
|---|---|
| **a) Está a tres años o menos de cumplir edad y semanas cotizadas.** | Sí |
| **b) Está a tres años o menos de cumplir la edad, pero ya cuenta con las semanas mínimas requeridas.** | No |
| **c) Está a tres años o menos de completar las semanas, pero ya cuenta con la edad.** | Sí |
| **d) Está a tres años o menos de cumplir la edad, pero a más de tres años de cumplir las semanas.** | No |

Fuente: CC T-055/20.

Cordialmente,

**ANA ROGELIA MONSALVE ÁLVAREZ**
Representante a la Cámara
Partido Demócrata Colombiano

ART 10

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

**BETSY J. PEREZ ARANGO**
Representante a la Cámara - Dpto. del Atlántico

SECRETARIA GENERAL
LEYES
18 SEP
4:54pm

## PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

De conformidad con lo contemplado en la Sección 5ta y los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5ta de 1992, me permito presentar la siguiente proposición:

**MODIFÍQUESE** el Artículo 10 de la ponencia del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley No. 256 de 2023, "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y dicente en Colombia", 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 **edad y** 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.

**Justificación**

La protección reforzada a los trabajadores prepensionados se desnaturaliza cuando solo se condiciona al cumplimiento de un número mínimo de semanas sin tener en cuenta la edad del trabajador. Es necesario agregar un condicionamiento relacionado con la edad, en tanto que, en la redacción original, sería factible calificar como prepensionada a una persona adulta, entre los 40 y 50 años, que cuente con más de 1150 semanas cotizadas, pero menos de 1300.

En términos prácticos, el artículo debe redactarse teniendo en cuenta la reciente

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 vigor 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 las siguientes reglas:

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

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

d) El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

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

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

Paragrafo 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".

28

## JUSTIFICACIÓN

La revivificación de obligaciones previamente eliminadas puede generar una carga administrativa y operativa desproporcionada para las empresas, afectando su viabilidad y la implementación efectiva de las normas laborales. Además, es crucial que las reformas laborales sean coherentes con el marco normativo general y que se evalúen adecuadamente sus impactos antes de introducir cambios
significativos. Estos argumentos sostienen la necesidad de reconsiderar la eliminación propuesta para asegurar un equilibrio justo y funcional en el ámbito laboral.

**Viabilidad de Implementación**

- **Carga Administrativa y Operativa**: La obligación de facilitar y promover la jornada semestral familiar y destinar 2 horas semanales a actividades recreativas, deportivas o de capacitación, implica una carga administrativa y operativa adicional para las empresas, especialmente para aquellas con más de 50 trabajadores. Las empresas deben gestionar estas actividades sin que estas medidas se traduzcan en costos adicionales desproporcionados que puedan afectar su viabilidad económica.

- **Adaptación Gradual y Proporcionalidad**: La Ley 2101 de 2021 introdujo una exoneración temporal en relación con estas obligaciones para permitir una adaptación gradual. La eliminación de esta exoneración y la reinstauración de las obligaciones podrían resultar desproporcionadas y no tener en cuenta el tiempo necesario para la adaptación efectiva de las empresas a nuevas exigencias normativas.

**Balance entre Beneficios y Cargas**

- **Beneficios y Cargas**: La obligación de dedicar tiempo a actividades recreativas y de capacitación debe equilibrarse con la carga administrativa y operativa que representa para las empresas. Aunque estas actividades tienen beneficios potenciales para los trabajadores, la imposición de estas obligaciones debe ser evaluada en términos de su impacto práctico y económico para garantizar que no desincentive la contratación o afecte negativamente la productividad.

- **Derechos y Deberes**: La legislación laboral debe procurar un equilibrio justo entre los derechos de los trabajadores y los deberes de los empleadores. Reintegrar obligaciones que se habían eliminado puede alterar este equilibrio y generar conflictos entre los intereses de los empleadores y las expectativas de los

trabajadores, especialmente si las empresas consideran que las nuevas obligaciones imponen una carga excesiva sin beneficios claros.

**Consistencia con Otras Normas Laborales**

- **Armonización de Normas**: Es fundamental que las reformas laborales sean coherentes con el marco normativo general y las disposiciones anteriores. La reincorporación de obligaciones específicas debe armonizar con otras leyes y regulaciones vigentes, evitando conflictos y superposiciones que puedan complicar el cumplimiento normativo.

- **Evaluación de Impacto**: La reincorporación de las obligaciones mencionadas debe basarse en una evaluación rigurosa del impacto en el mercado laboral y la capacidad de las empresas para cumplir con estas nuevas exigencias. La falta de una evaluación detallada puede resultar en la imposición de obligaciones que no estén alineadas con la realidad operativa de las empresas.

Cordialmente,

***LUZ AYDA PASTRANA LOAIZA***
Representante a la Cámara del Departamento del Huila
Partido Cambio Radical

SANTIAGO OSORIO
CONGRESISTA

**PROPOSICIÓN MODIFICA**

**Modifíquese el ARTÍCULO 10 del Proyecto**
**acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023**
**Ley 256 de 2023** Cámara *por medio del cual se modifica parcialmente*
*laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.*

| ARTÍCULO ACTUAL | MODIFICACIONES |
|---|---|
| **Artículo 10. Estabilidad Laboral Reforzada.**<br>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:<br>**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.<br>**b)** Prepensionados, 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.<br>**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 | **Artículo 10. Estabilidad Laboral Reforzada.**<br>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:<br>**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.<br>**b)** Prepensionados, 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.<br>**c) Madres o padres cabeza de familia. Para acceder a esta garantía se entenderá por madre o padre cabeza de familia a aquellos trabajadores o trabajadoras que siendo solteros o casados tengan a cargo** |

SANTIAGO OSORIO CONGRESISTA
CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

| | |
|---|---|
| inspector del trabajo. | económica y emocionalmente en forma permanente hijos menores propios u otras personas en condición de discapacidad física, sensorial, psíquica o moral y que no puedan trabajar.<br>d) Persona en condición de discapacidad. El trabajador o trabajadora que por razones ajenas a su voluntad adquieran una condición de discapacidad en razón o no del trabajo.<br>**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. |

**SANTIAGO OSORIO MARIN**
Representante a la Cámara
Coalición Alianza Verde - Pacto Histórico

SANTIAGO OSORIO CONGRESISTA
PACTO HISTÓRICO
ALIANZA Verde

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES
HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ
Representante a la Cámara
Departamento de Antioquia

ART 10

SECRETARIA GENERAL
10 SEP 2024
RECIBIDO
HORA:

**PROPOSICIÓN**

Modifíquese el artículo 10 del Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia" 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.**La trabajadora deberá informar al empleador sobre esta circunstancia dentro de un tiempo razonable, utilizando un medio formal de notificación.**

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 **edad y** 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.

**HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ**
**Representante a la Cámara**
**Departamento de Antioquia**

Art 11

Piedad **CORREAL** Rubiano
**REPRESENTANTE A LA CÁMARA**

SECRETARÍA GENERAL
12 SEP 24
RECIBIDO
PARA:

# PROPOSICIÓN.

**Modifíquese** el artículo 11 del proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

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

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

Al definir la reubicación, el empleador tendrá en cuenta la planta de cargos existentes en la empresa, la formación del trabajador y las condiciones remuneratorias del nuevo cargo.

Lo anterior a efectos de garantizar que la reubicación, cuente con las mismas o mejores condiciones del cargo que el trabajador desempeñaba. La ARL deberá asesorar y certificar que la reubicación laboral cumple con las recomendaciones médicas y las condiciones de salud del trabajador.

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

**Parágrafo:**

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

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

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

Piedad **CORREAL** Rubiano
**REPRESENTANTE A LA CÁMARA**

ART 11

# JUSTIFICACIÓN

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

Piedad **CORREAL** Rubiano
**REPRESENTANTE A LA CÁMARA**



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

Art 11.

Bogotá D.C., septiembre de 2024

SECRETARIA GENERAL
LEYES
12 SEP
RECIBIDO
HORA:

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

En atención a la discusión y votación del ***Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia".*** Por intermedio suyo presento la siguiente:

**PROPOSICIÓN**

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

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

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

Cordialmente:

**OSCAR SÁNCHEZ LEÓN**
Representante a la Cámara por Cundinamarca.

Óscar Hernán Sánchez León
Representante a la Cámara por Cundinamarca
Edificio nuevo del congreso. Cra. 7 No. 8-68 mezzanine sur of. 103
320 831 4105 / 432 5100 ext. 3115 - 3153
oscarsanchezleonsuvoz @16oscarsanchez oscarhsanchez@yahoo.com

## JUSTIFICACIÓN

La creación de este parágrafo se fundamenta en la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores cuando se presenta una controversia sobre la adecuación de un nuevo cargo, particularmente en situaciones donde la reubicación laboral es consecuencia de una condición de salud.

La inclusión de la figura del perito en salud ocupacional y el carácter vinculante de su dictamen ayuda a determinar de manera imparcial y técnica, las controversias, asegurando que la reubicación sea acorde a las capacidades y limitaciones del trabajador.

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

Óscar Hernán Sánchez León
Representante a la Cámara por Cundinamarca

Edificio nuevo del congreso, Cra. 7 No. 8 66 mezzanine sur of. 107
320 831 4105 / 432 5100 ext 3115 - 3153
oscarsanchezleonsevoz @16oscarsanchez oscarhsanchez1@yahoo.com

Su Voz en el Congreso

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Bogotá D.C., septiembre de 2024

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

GENERAL

En atención a la discusión y votación del ***Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia".*** Por intermedio suyo presento la siguiente:

## PROPOSICIÓN

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

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

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

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

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

Óscar Hernán Sánchez León
Representante a la Cámara por Cundinamarca
Edificio nuevo del congreso. Cra. 7 No. 8 68 mezzanine sur of 103
320 831 4105 / 432 5100 ext. 3115 - 3153
oscarsanchezleonsuvoz @16oscarsanchez oscarhsanchez@yahoo.com

Cordialmente:

**OSCAR SÁNCHEZ LEÓN**
Representante a la Cámara por Cundinamarca.

Óscar Hernán Sánchez León
Representante a la Cámara por Cundinamarca
Edificio nuevo del congreso, Cra. 7 No. 8-68 mezzanine sur of. 103
320 831 4105 / 432 5100 ext. 3115 - 3153
oscarsanchezleonsavoz @16oscarsanchez oscarhsanchez@gmail.com

ADI 11

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES
AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA
NIT: 899999098-0

**PROPOSICIÓN ADITIVA**

Adiciónese un parágrafo al artículo 11° del Proyecto de Ley No. 259 de 2023 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedara así:

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

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

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

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

**Parágrafo. En ningún caso el empleador podrá someter al trabajador del que trata el presente artículo, a situaciones que desmejoren las condiciones laborales prexistentes, ni a cargos en los que se encuentre en desventaja por la situación de discapacidad.**

**LIBARDO CRUZ CASADO**
Representante a la cámara

**ALFREDO APE CUELLO BAUTE**
Representante a la cámara

SECRETARIA GENERAL
LEYES
16 SET 2024
RECIBIDO
3:15pm

Art 11

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
OCTAVIO CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA
17 SEP
RECIBIDO
HORA:

**PROPOSICIÓN MODIFICATORIA**

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 11 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

| ARTICULO ORIGINAL | ARTICULO PROPUESTO |
|---|---|
| **Artículo 11.** Adiciónese un artículo 26D a la Ley 361 de 1997, así: | **Artículo 11.** Adiciónese un artículo 26D a la Ley 361 de 1997, así: |
| **Artículo 26D.** Reubicación de personas amparadas con estabilidad ocupacional reforzada: Todo trabajador a quien le sobrevenga una situación de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud tendrá derecho a ser reubicado en un cargo acorde con su estado de salud. Cuando proceda la reubicación del trabajador se redefinirán las condiciones de trabajo de conformidad con el nuevo cargo que éste desempeñe. | **Artículo 26D.** Reubicación de personas amparadas con estabilidad ocupacional reforzada: Todo trabajador a quien le sobrevenga una situación de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud tendrá derecho a ser reubicado en un cargo acorde con su estado de salud. Cuando proceda la reubicación del trabajador se redefinirán las condiciones de trabajo de conformidad con el nuevo cargo que éste desempeñe. |
| Al definir la reubicación, el empleador tendrá en cuenta la planta de cargos existentes en la empresa, la formación del trabajador y las condiciones remuneratorias del nuevo cargo. Lo anterior a efectos de garantizar que la reubicación cuente con las mismas o mejores condiciones del cargo que el trabajador desempeñaba. La ARL deberá asesorar y certificar que la reubicación laboral cumple con las recomendaciones médicas y las condiciones de salud del trabajador. | Al definir la reubicación, el empleador tendrá en cuenta la planta de cargos existentes en la empresa, la formación del trabajador y las condiciones remuneratorias del nuevo cargo. Lo anterior a efectos de garantizar que la reubicación cuente con las mismas o mejores condiciones del cargo que el trabajador desempeñaba. La ARL deberá asesorar y certificar que la reubicación laboral cumple con las recomendaciones médicas y las condiciones de salud del trabajador. |
| En aquellos casos en los que el trabajador no acepte su nuevo cargo, el empleador deberá solicitar autorización de la oficina | En aquellos casos en los que el trabajador no acepte su nuevo cargo, el empleador deberá solicitar autorización de la oficina |

| | |
|---|---|
| de Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo". | de Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo".<br><br>**El Ministerio del trabajo tendrá un plazo máximo de 30 días para autorizar o negar la terminación del contrato de trabajo, de no expedirse el documento se entenderá que opera la figura del silencio administrativo positivo en favor del solicitante.** |

Cordialmente,

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

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ
Representante a la Cámara
Departamento de Antioquia

Art 11

SECRETARIA GENERAL

18 SEP

HORA:

# PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 11 del Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia" así:

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

**Artículo 26D. Reubicación de personas amparadas con estabilidad ocupacional reforzada:** Todo trabajador a quien le sobrevenga una situación de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud tendrá derecho a ser reubicado en un cargo acorde con su estado de salud ~~Cuando proceda la reubicación del trabajador se redefinirán las condiciones de trabajo de conformidad con el nuevo cargo que éste desempeñe.~~ **siempre y cuando dicha situación le impida cumplir con las funciones para las que fue contratado previo concepto emitido por la Administradora de Riesgos Laborales.**

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

En aquellos casos en los que el trabajador no acepte su nuevo cargo, el empleador deberá solicitar autorización de la oficina de Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo **hasta tanto no se apruebe la terminación del contrato de trabajo el empleador no está obligado a pagar el salario, pero sí debe seguir pagando los aportes a la seguridad social.**

**HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ**
**Representante a la Cámara**
**Departamento de Antioquia**

Art 11.

SANTIAGO OSORIO CONGRESISTA

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
LEYES
18 SEP

**PROPOSICIÓN MODIFICATORIA**

**Modifíquese el ARTÍCULO 11 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara 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 ACTUAL | MODIFICACIONES |
|---|---|
| **CAPÍTULO II**<br><br>**Medidas para los ingresos de las familias trabajadoras** | **CAPÍTULO II**<br><br>**Medidas para los ingresos de las familias trabajadoras** |
| **Artículo 11. Adiciónese un artículo 26D a la Ley 361 de 1997, así:**<br>**Artículo 26D. Reubicación de personas amparadas con estabilidad ocupacional reforzada.**<br>Todo trabajador a quien le sobrevenga una situación de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud tendrá derecho a ser reubicado en un cargo acorde con su estado de salud. Cuando proceda la reubicación del trabajador se redefinirán las condiciones de trabajo de conformidad con el nuevo cargo que este desempeñe.<br>Al definir la reubicación, el empleador tendrá en cuenta la planta de cargos existentes en la empresa, la formación del trabajador y las condiciones remuneratorias del nuevo cargo. Lo anterior a efectos de garantizar que la reubicación, cuente con las mismas o mejores condiciones del cargo que el trabajador desempeñaba. La ARL deberá asesorar y certificar que la reubicación laboral cumple con las recomendaciones médicas y las condiciones de salud del trabajador.<br>En aquellos casos en los que el trabajador | **Artículo 11. Adiciónese un artículo 26D a la Ley 361 de 1997, así:**<br>**Artículo 26D. Reubicación de personas amparadas con estabilidad ocupacional reforzada.**<br>Todo trabajador a quien le sobrevenga una situación de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud tendrá derecho a ser reubicado en un cargo acorde con su estado de salud. Cuando proceda la reubicación del trabajador se redefinirán las condiciones de trabajo de conformidad con el nuevo cargo que este desempeñe.<br>Al definir la reubicación, el empleador tendrá en cuenta la planta de cargos existentes en la empresa, la formación del trabajador y las condiciones remuneratorias del nuevo cargo. Lo anterior a efectos de garantizar que la reubicación, cuente con las mismas o mejores condiciones **salariales o prestacionales** del cargo que el trabajador desempeñaba. La ARL deberá asesorar y certificar que la reubicación laboral cumple con las recomendaciones médicas y las condiciones de salud del trabajador.<br>En aquellos casos en los que el trabajador |

SANTIAGO OSORIO CONGRESISTA
CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA CÁMARA DE REPRESENTANTES

| | |
|---|---|
| no acepte su nuevo cargo, el empleador deberá solicitar autorización de la Oficina de Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo". | no acepte su nuevo cargo, el empleador deberá solicitar autorización de la Oficina de Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo". |

**SANTIAGO OSORIO MARIN**
Representante a la Cámara
Coalición Alianza Verde - Pacto Histórico

Art 12

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARÍA GENERAL
OCTAVIO CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA

**PROPOSICIÓN MODIFICATORIA**

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

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

| | |
|---|---|
| abarcan tanto: i) aspectos físicos y/o químicos (ruido, polvo, temperatura, peligros para la salud, entre otros), ii) como psicológicos (estrés, aislamiento, interrupciones frecuentes, solicitudes simultáneas y agresiones de clientes, entre otros);aquellos riesgos que generan trastornos de salud y, iii) las herramientas y utensilios de trabajo, equipos de seguridad pasiva y activa, de cubrimiento laboral y herramientas informáticas que se necesiten para la óptima ejecución de una labor". | **para el ejercicio del cargo, bien sea por las condiciones personales requeridas o por el comportamiento frente al manejo ~~por las personas,~~ d**el equipamiento y/o el dinero.<br><br>d) Condiciones de trabajo y locativas, que abarcan tanto: i) aspectos físicos y/o químicos (ruido, polvo, temperatura, peligros para la salud, entre otros), ii) como psicológicos (estrés, aislamiento, interrupciones frecuentes, solicitudes simultáneas y agresiones de clientes, entre otros);aquellos riesgos que generan trastornos de salud y, iii) las herramientas y utensilios de trabajo, equipos de seguridad pasiva y activa, de cubrimiento laboral y herramientas informáticas que se necesiten para la óptima ejecución de una labor". |

Cordialmente,

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

ART 12

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

SECRETARIA GENERAL
LEYE
16 SEP
HORA:
2:57 p

DE POLO A POLO
MIGUEL
DEFIENDE LA PATRIA

**Proposición Modificatoria del Artículo 12° PL 166 de 2023 Cámara.**

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

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

a) Capacidades y cualificaciones adquiridas por medio de la educación, la formación o la experiencia.

b) ~~Esfuerzo físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral.~~

c) Responsabilidades laborales por las personas, el equipamiento y/o el dinero.

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

Miguel Polo Polo

H. R. MIGUEL ABRAHAM POLO POLO
Circunscripción Afro-Descendiente
Tel: (601) 382 3000 Ext. 4311
Carrera 7 No. 8 - 68 Oficina 328

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

KARYME COTES MARTÍNEZ
REPRESENTANTE A LA CÁMARA | SUCRE

Art 12

**PROPOSICIÓN MODIFICATIVA**

Por medio de la cual se propone modificar el **artículo 12 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:

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

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

*(...)*

LAS COSAS BIEN HECHAS

**JUSTIFICACIÓN**

La redacción del artículo propuesto da a entender el establecimiento de una disposición potestativa y no obligatoria.

Cordialmente;

**KARYME A. COTES MARTÍNEZ**
**Representante a la Cámara**

SECRETARIA GENERAL
LEYES
17 SEP 2024
50
2:25pm

Cra 7ª Nº 8 – 68 Edf. Nuevo del Congreso
PBX: 6013904050 Ext. 3371- 3372
Bogotá D.C.
karyme.cotes@camara.gov.co @karymecotes Karyme Cotes @coteskaryme

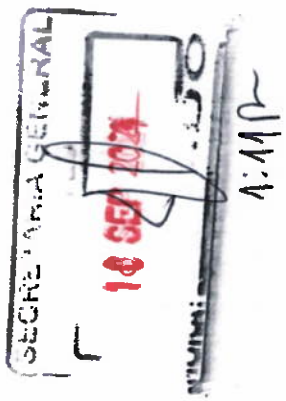
# PROPOSICION MODIFICATIVA

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

Modifíquese el artículo 12 al proyecto de ley, el cual, quedará asi:

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

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




a) Capacidades y cualificaciones adquiridas por medio de la educación, la formación o la experiencia.

b) Esfuerzo físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral.

c) Responsabilidades laborales por las personas, el equipamiento y/o el dinero.

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

**e). Condiciones en la admisión en el empleo**

**f) Condiciones demográficas, socioeconómicas y culturales de la región**

**Parágrafo 1°. Para efectos de garantizar lo dispuesto en el numeral F, el Ministerio del Trabajo, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística y la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, de que trata la Ley 278 de 1996, desarrollarán por consenso los criterios de aplicación de los factores**

**de valoración que permitan un estudio regionalizado de los criterios salariales y se adapten a las necesidades de las comunidades**

**Parágrafo 2°. Dentro del año siguiente a la expedición de la presente norma, expedirá el decreto reglamentario por medio del cual se establecen las reglas de construcción de los factores de valoración salarial aquí señalados.**

**Parágrafo 1°. El incumplimiento a la implementación de los criterios establecidos en el decreto reglamentario por parte del empleador dará lugar a multas de cincuenta (50) hasta quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes imputables a la empresa. El Ministerio del Trabajo, por medio de la autoridad que delegue fijará la sanción a imponerse, la cual se hará efectiva a través del Servicio Nacional de Aprendizaje (Sena).**

De los Honorables Representantes

**CARLOS FELIPE QUINTERO OVALLE**
Representante a la Cámara
Departamento de Cesar

ART 13 (-)

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

SECRETARIA GENERAL
16 OCT

DE POLO A POLO
MIGUEL
DEFIENDE LA PATRIA

257

**Proposición Eliminatoria del Artículo 13° PL 166 de 2023 Cámara.**

~~**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"~~

Miguel Polo Polo

H. R. MIGUEL ABRAHAM POLO POLO
Circunscripción Afro-Descendiente
Tel: (601) 382 3000 Ext. 4311
Carrera 7 No. 8 - 68 Oficina 328

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ
Representante a la Cámara
Departamento de Antioquia

Art 13(-)

SECRETARIA GENERAL
18 SEP
RECIBIDO
HORA:

## PROPOSICIÓN

Elimínese el artículo 13 del Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia" 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 (6:00 a. m.).~~

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

**HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ**
**Representante a la Cámara**
**Departamento de Antioquia**

ART 13

Piedad **CORREAL** Rubiano
**REPRESENTANTE A LA CÁMARA**

# PROPOSICIÓN.

**Modifíquese** el artículo 13 del proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

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

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

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las ~~**diecinueve**~~ **veinte** horas (~~**7:00 p. m.)**~~ **(8:00 pm).**

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

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

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

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

Piedad **CORREAL** Rubiano
**REPRESENTANTE A LA CÁMARA**

# JUSTIFICACIÓN

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

Art 13

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
OCTAVIO
CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA
12 SEP

# PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

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

| ARTICULO ORIGINAL | ARTICULO PROPUESTO |
|---|---|
| **Artículo 13. Trabajo Diurno y Nocturno.** Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:<br><br>**ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.**<br><br>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.).<br>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.).<br><br>**Parágrafo**. El Gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia" | **Artículo 13. Trabajo Diurno y Nocturno.** Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:<br><br>**ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.**<br><br>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.).<br>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.).<br><br>~~**Parágrafo. El Gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia"**~~ |

Cordialmente,

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

SECRETARIA GENERAL
LEYES
11 ABO 2024
HORA: 11:46 a.m.

Bogotá, Septiembre de 2024

## PROPOSICIÓN

Modifíquese el **artículo 13**, del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C, "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia". El cual quedará de la siguiente manera:

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

"ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.

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

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

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

## EXPOSICION DE MOTIVOS

Los mercados laborales se han flexibilizado para permitir formalización de condiciones prestacionales e incentivar la mayor contratación posible. Un ejemplo es la desigualdad entre un restaurante que solo trabaja de día y uno en el cuál los trabajadores pueden descansar en el día y trabajan de noche, éste último se verá obligado a pagar mayores salarios producto de los recargos por trabajo nocturno, lo que podría derivar en la reducción de trabajadores por parte de estos establecimientos, agravando la situación en un país donde la tasa de desempleo ronda en 10,6 % según cifras del Dane para 2024.

Aunado a lo anterior, estadísticas laborales reportadas por observatorios laborales en el país registran que las 7:00 pm es una hora muy activa en el mercado comercial y laboral, por lo que algunos establecimientos están cerrando sus actividades sobre las 7:30 pm, sin representar afectaciones a la dignidad humana que se busca proteger del trabajador, pero representando probablemente el desempleo, o la informalidad de algunos de ellos para evitar cumplir con esta nueva contingencia, por lo anterior en aras de generar un equilibrio en el mercado laboral del país resulta conveniente plantear las 8:00 pm como horario de trabajo nocturno, reduciendo en todo caso una hora de la legislación actual.

El comportamiento en América Latina: En su mayoría los países presentan menos de 11 horas de trabajo nocturno, donde cabe enfatizar en uruguay donde a partir de su reforma laboral de 2006 presenta cifras importantes de formalización con repercusiones en la economía y plantea solo 8 horas de trabajo nocturno, demostrando la importancia de incentivar la

formalización y no el aumento de cargas que aleja el cumplimiento real y efectivo de todos los derechos planteados para el trabajador.

- **Panamá y Guatemala:** 12 horas de trabajo nocturno.
- **Ecuador, Nicaragua, Paraguay, Bolivia y México:** 11 horas de trabajo nocturno.
- **Costa Rica, Venezuela, República Dominicana y Honduras:** 10 horas de trabajo nocturno.
- **Colombia y Argentina:** 9 horas de trabajo nocturno.
- **Perú y Uruguay:** 8 horas de trabajo nocturno.
- **Brasil:** 7 horas de trabajo nocturno.

**Esto es el porcentaje que se le paga a una persona por su trabajo nocturno en LatAm**

Se reitera que no resulta conveniente incrementar costos en la contratación laboral, una muestra clara fue la reducción de costos de contratación de la reforma tributaria de 2012, que permitió bajar 10 pp la informalidad, lo que dice que el cambio de REGLAS si afecta directamente el empleo, y que esta clase de disposiciones acarrean consecuencias de impacto directo en la empleabilidad. Adicionalmente hay que tener en cuenta que éstas medidas no se dirigen a la formalización del empleo en un país donde los trabajadores son menos del 44% de la población colombiana y solo 18% son empleados formales, según la gran encuesta integrada de hogares del DANE.

**WILMER YESID GUERRERO AVENDAÑO**

**Representante a la Cámara por Norte de Santander**

Art 13

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
LEYES
Saray ROBAYO BECHARA

**SARAY ELENA ROBAYO BECHARA**
**REPRESENTANTE A LA CÁMARA – CÓRDOBA**

## PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 13 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara, *"Por medio del cual se modifican parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"*, el cual quedará así:

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

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

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

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

**SARAY ELENA ROBAYO BECHARA**
Representante a la Cámara
Partido de la U

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA
Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 –68, Oficina 625 y 626
Teléfono: 3904050 Extensión 3614-3616 Celular 3118753076
Saray.robayo@camara.gov.co

Art 13

Modesto Aguilera
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
ATLÁNTICO • 2022 - 2026

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

**PROPOSICIÓN**

Modifíquese el artículo 13 del texto propuesto para segundo debate del proyecto de ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara *"Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"*, 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.)~~ **veinte horas (8:00 p.m)**
2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las ~~diecinueve horas (7:00 p. m.)~~ **veinte horas (8:00 p.m)** y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).

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

Atentamente,

**Modesto Aguilera Vides**
**Representante a la Cámara**
**Departamento del Atlántico**

SECRETARIA GENERAL
LEYES
17 SEP 2024
11:50

Art 13

**PROPOSICIÓN___ 2024**

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

**MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 13 DE PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 CÁMARA, 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 **dieciocho** ~~diecinueve~~ horas (~~7~~ **6**: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.).

(")

Atentamente,

**JAMES MOSQUERA TORRES**
Representante a la Cámara
CITREP 6 Chocó –Antioquia

SECRETARIA GENERAL
LEYES
17 SEP 2024
1:41 pm

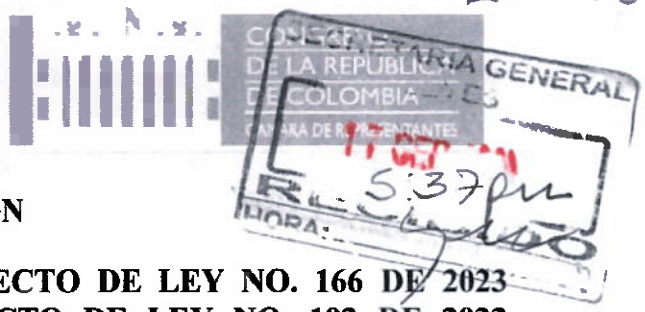
**JUSTIFICACIÓN:**

Este cambio busca alinear la regulación con estándares internacionales y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores que inician su jornada en horas tempranas de la noche.

James.mosquera@camara.gov.co Edificio Congreso Oficina 501
@JamesMosqueraT

ART 13

JUAN DANIEL PEÑUELA
REPRESENTANTE




## PROPOSICIÓN

**ELIMÍNESE EL ARTÍCULO 13 DEL PROYECTO DE LEY NO. 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NO. 192 DE 2023 CÁMARA Y PROYECTO DE LEY 256 DE 2023CÁMARA", 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 (6:00 am.).~~

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

**JUAN DANIEL PEÑUELA CALVACHE**
Representante a la Cámara
Departamento de Nariño

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

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

Partido Conservador

## JUSTIFICACIÓN

1. Es más onerosa el costo de trabajo Nocturno:

La reforma nuevamente propone modificar el inicio del horario nocturno en lo laboral. Inicialmente la Ley 789/02 estableció una jornada entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m. Posteriormente, la Ley 1846/17, disminuyó una hora, y la fijo entre 9:00 p.m. y las 6:00 a.m.

La modificación propone la disminución de la jornada nocturna en dos (2) horas, respecto de la última modificación. En este contexto, el empleador deberá asumir a partir del final de la jornada diurna, los respectivos recargos nocturnos establecidos en el art. 168.3 del C.S.T., equivalente a "treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno", por el simple hecho de ser nocturno y un recargo del 75% si se generan horas extras nocturnas.

Comparativo de costos por trabajador que labora normalmente en horario hasta las 9:00pm:

| CONCEPTO | NORMA VIGENTE | REFORMA |
|---|---|---|
| Inicio Jornada | 9:00 pm | 7:00 pm |
| Salario jornada nocturna | $1.755.000 | $1.917.375 |
| Auxilio Transporte | $162.000 | $160.000 |
| **TOTAL** | **$1.917.000** | **$2.079.375** |

Con el anterior ejemplo, un trabajador aumentaría el costo en **$162.375 por trabajador,** ante esto, el empresario debería entrar a asumir esos costos de producción que en ultimas aumentan el costo del bien final que terminamos pagando todos, lo anterior, siempre y cuando sea viable su operación; en caso de que no sea rentable sencillamente el empleador opta por despedir personas para reducir costos o simplemente no operar en horarios nocturnos afectando los ingresos del trabajador, la generación de empleo y el crecimiento de la empresa.

2. Incrementos en los costos:

El estudio de la firma SCOLA ABOGADOS con FENALCO muestran una simulación realizada a una empresa con una jornada laboral de 10 horas diarias, donde dos empleados ganan 1 SMMLV y un tercer empleado (administrador gana 2 SMMIV, muestra que **pueden existir sobrecostos de un poco más del 34%** debido a los cambios en las horas trabajadas (horas extras ordinarias, extras nocturnas y extras dominicales), **la provisión por indemnización** y los aportes a seguridad social. En un escenario sin cambios en la jornada laboral y sin reforma, los gastos mensuales del empleador por los **tres trabajadores equivaldrían a $8.882.085,** mientras que, **con la reforma laboral, sus gastos mensuales ascenderían aproximadamente a $11.973.158**, hay un **incremento de un poco más ⅓ del valor gastado inicialmente**.

3. Precarización del empleo

Según el informe de "*PRECARIEDAD LABORAL EN COLOMBIA 1990- 2013. ENFOQUES TEÓRICOS Y CONSECUENCIAS SOCIOECONÓMICAS*"[2] "El objetivo principal del proyecto consagrado en la ley 789 de 2002, era el de apoyar y fomentar el empleo y aliviar en gran parte la alta tasa de desempleo que ha perdurado durante los últimos treinta años en Colombia; dicho propósito se busco con la ampliación de la jornada laboral ordinaria hasta las 10:00 pm, el replanteamiento de las indemnizaciones para despidos sin Justa causa y disminución de la indemnización moratoria por falta de pago de prestaciones sociales y salarios, disminución del 25% para trabajo dominical y festivo, el subsidio temporal al desempleo (PADE) entre otras medidas. El objetivo y el espíritu normativo de la ley 789 resulto contraproducente a la generación de empleo, pues de acuerdo con un estudio realizado por las Universidades De los Andes y el Externado se debían generar 700.000 empleos, pero no se generaron más de 30.000 durante los tres primeros años de vigencia de la ley", y la oportunidad fue aprovechada por los empleadores para abstenerse de contratar nuevos trabajadores, lo que les significo la reducción de costos laborales para su propio beneficio por la ampliación de la jornada ordinaria y la disminución del porcentaje en el pago de días festivos y dominicales".

Por lo anterior, si al reducirle los costos a los empresarios, ellos optaron por no generar el número de empleos estimados, el aumento de los costos los obligará a no volver a contratar nuevo personal y buscar la forma de ahorrar en indemnizaciones y optar por contratos de trabajo a término fijo y cada año modificar el objeto con el fin de evitar que se convierta en un contrato a término indefinido, es decir, la utilización de vacíos en la Ley para no tener que pagar mayores valores.

4. Derecho Comparado

En Colombia las horas nocturnas son 9; Perú 8, Ecuador 11, Brasil 7, Argentina 9, Uruguay 8 y España 8. En ese orden del idea países como Brasil con 7 horas nocturnas se ha convertido en la 8va mayor economía del mundo en el 2024[3].

Según el informe "*PERSPECTIVAS DE LA ECONOMÍA MUNDIAL ABR 2024 A un ritmo constante, pero lento: Resiliencia en un contexto de divergencia*"[4] proyecta que el PIB real 2024 en Brasil crecerá 2,2%, Perú 2,5%, Uurguay 3,7% y Colombia apenas 1,1%, España 0,7%, Ecuador 0,1%. El PIB del país crece, pero no al ritmo de los países de la región.

[2] Dialnet-PrecariedadLaboralEnColombia19902013EnfoquesTeoric-7883738.pdf. Enrique López Camargo
[3] https://larepublica.pe/mundo/2024/06/05/brasil-se-convierte-en-la-octava-mayor-economia-del-mundo-en-2024-supera-a-italia-y-canada-345235
[4] file:///C:/Users/juan.pe%C3%B1uela/Downloads/text%20(1).pdf

SECRETARIA GENERAL
18 SET 2024
HORA:

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ART 13.

2025

**PROPOSICIÓN DE MODIFICACIÓN AL ART. 13 DEL PROYECTO DE LEY NÚMERO 166 DE 2023 CÁMARA ACUMULADA CON PROYECTO DE LEY NÚMERO 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 CÁMARA "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA."**

**PROPOSICIÓN**

Modifíquese el artículo No. 13 del proyecto de ley número 166 de 2023 cámara acumulada con proyecto de ley número 192 de 2023 cámara, y el proyecto de ley 256 de 2023 cámara "por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", con fundamento en lo estipulado en la ley 5 de 1992, me permito proponer a los Honorables Representantes miembros de la plenaria de la Cámara de Representantes.

**TEXTO APROBADO PARA SEGUNDO DEBATE**

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 (6:00 am.)

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

**TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE**

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

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

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

## JUSTIFICACIÓN

Jurídicamente, el principio de proporcionalidad y la seguridad jurídica para los empleadores son esenciales para evitar cambios abruptos que puedan causar desajustes en las relaciones laborales. Desde una perspectiva social, el impacto en el empleo, la productividad y la necesidad de una adaptación gradual para sectores específicos son consideraciones clave. Estos argumentos apoyan la necesidad de revisar la modificación propuesta para asegurar un equilibrio adecuado entre la protección de los derechos de los trabajadores y la viabilidad operativa de las empresas.

**Impacto en el Empleo y la Productividad**

- **Efectos en el Mercado Laboral**: Adelantar el horario nocturno podría incrementar los costos laborales para las empresas, dado que los recargos por trabajo nocturno se aplicarían a partir de las 7:00 pm. Esto podría tener un impacto negativo en el empleo, especialmente en sectores donde el trabajo nocturno es común, como el comercio, la seguridad y los servicios. Los empleadores podrían verse obligados a reducir turnos, contratar menos empleados o trasladar operaciones a otras horas del día, afectando el empleo y la estabilidad laboral.

- **Productividad y Salud Ocupacional**: El trabajo nocturno tiene implicaciones para la salud y el bienestar de los trabajadores. Sin embargo, es importante equilibrar estas consideraciones con la necesidad de mantener la productividad y la viabilidad económica de las empresas. Un adelanto en el horario nocturno podría aumentar los costos operativos sin necesariamente proporcionar beneficios proporcionales para la salud de los trabajadores. Además, la adaptación de los horarios laborales debe considerar cómo impacta la eficiencia y la efectividad del trabajo realizado durante el turno nocturno.

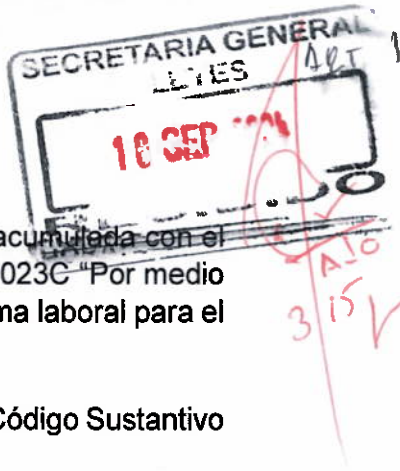
**Equidad Social y Adaptación Gradual**

- **Adaptación Gradual y Equidad Social**: La implementación de cambios tan significativos en los horarios nocturnos debe considerar un período de transición o adaptación gradual para permitir a las empresas ajustar sus operaciones y a los trabajadores adaptarse a las nuevas condiciones. De no hacerse, el cambio abrupto podría generar desigualdades y desafíos para las empresas que ya han establecido sus rutinas y estructuras laborales bajo la normativa actual.

- **Impacto en Sectores Específicos**: Algunas industrias, como la de servicios y el comercio, dependen de horarios extendidos para operar eficazmente. La modificación en el horario nocturno puede afectar desproporcionadamente a estos sectores, que podrían enfrentarse a desafíos adicionales para cumplir con las nuevas obligaciones sin afectar la calidad del servicio ni la sostenibilidad de sus negocios.

Cordialmente,

***LUZ AYDA PASTRANA LOAIZA***
Representante a la Cámara del Departamento del Huila
Partido Cambio Radical




13.

## PROPOSICION SUSTITUTIVA

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

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

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

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

**Justificación**

Se propone establecer un punto medio en la reducción de la jornada laboral diurna para aminorar los impactos económicos que la medida tiene contra las empresas que generan empleos, especialmente aquellas que por su especialidad y objeto se desarrollan en horas de la noche ya que si se acoge que la jornada diurna vaya hasta las diecinueve horas (7:00pm) Colombia pasaría a ser el país con el horario de trabajo diurno más corto de la región (comparado con Argentina, Chile, Brasil, México, Perú y Ecuador) correspondiente a 13 horas. De igual forma, pasaría a tener el horario de trabajo nocturno más extenso. Adicionalmente, de este conjunto de países, Colombia es el que mayor recargo establece para el trabajo realizado en horario nocturno, equivalente al 35%. Si bien Perú también establece un recargo del 35%, allí únicamente tienen derecho a dicho recargo los trabajadores que devenguen la remuneración mínima. En los demás países se establece un recargo del 25% (Ecuador y Brasil) o no se establece recargo alguno (México, Chile y Argentina).

Por ende, se propone que el trabajo nocturno comience a contabilizarse a partir de las 08:00 p.m.

Art 13

**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"**

Agregue el parágrafo 2 al artículo 13

**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 (6:00m.).

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

**Parágrafo 2. Para efectos de aplicación del parágrafo primero créese 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 el cual iniciará a partir de las (8: 00 pm )**

HUGO ARCHILA
CASANARE

**OLGA LUCIA VELASQUEZ NIETO**
Representante a la Cámara por Bogotá
Partido Alianza Verde

SECRETARIA GENERAL
LEYES

2:30Pm

ART 14 (-)

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

**PROPOSICIÓN DE ELIMINACIÓN DEL ART. 14 DEL PROYECTO DE LEY NÚMERO 166 DE 2023 CÁMARA ACUMULADA CON PROYECTO DE LEY NÚMERO 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 CÁMARA "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA."**

**PROPOSICIÓN**

Elimínese el artículo No. 14 del proyecto de ley número 166 de 2023 cámara acumulada con proyecto de ley número 192 de 2023 cámara, y el proyecto de ley 256 de 2023 cámara "por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", con fundamento en lo estipulado en la ley 5 de 1992, me permito proponer a los Honorables Representantes miembros de la plenaria de la Cámara de Representantes.

**TEXTO**

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

~~"Artículo 161. Duración. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.~~

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

~~Se establecen las siguientes excepciones:~~

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

Piedad **CORREAL** Rubiano
**REPRESENTANTE A LA CÁMARA**

# PROPOSICIÓN.

**Modifíquese** el artículo 14 eliminando los parágrafos 2 y 3 del proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

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

**"ARTÍCULO 161. DURACIÓN.** La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno, **siempre y cuando haya laborado por lo menos 4 horas diurnas en el respectivo turno.**

Se establecen las siguientes excepciones:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

~~**Parágrafo 2. Los empleadores y las Cajas de Compensación deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas. Si no se**~~



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

~~**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".**~~

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

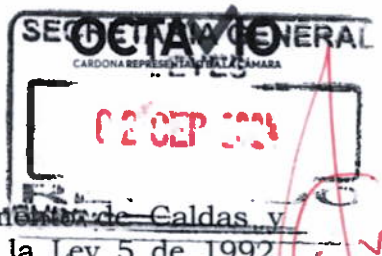
Piedad **CORREAL** Rubiano
**REPRESENTANTE A LA CÁMARA**

# JUSTIFICACIÓN

Es necesario eliminar los parágrafos 2 y 3 del presente artículo, puesto que los trabajadores ya cuentan con pausas activas por parte de salud y seguridad en el trabajo y un día de la familia semestral, razón por la cual, se convierte en una carga excesiva el designar dos horas semanales para la recreación como lo pretende dicho parágrafo.

ART 14

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES




**PROPOSICIÓN MODIFICATORIA**

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

| ARTICULO ORIGINAL | ARTICULO PROPUESTO |
|---|---|
| **Artículo 14. Jornada Máxima Legal.** Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021, el cual quedará así: | **Artículo 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. | **"ARTÍCULO 161. DURACIÓN.** La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ~~**ocho (8)**~~ **nueve (9)** horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario. |
| El número de horas de trabajo diario podrá 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. | El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno. |
| Se establecen las siguientes excepciones: | 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 | 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. | 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. | 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. | 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. | 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: | 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) | 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. | 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. | **La asignación salarial de los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años será directamente proporcional al tiempo debidamente laborado.**<br><br>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.<br><br>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. | 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.<br><br>En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado. |
| **Parágrafo 1.** El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo. | **Parágrafo 1.** El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo. |
| **Parágrafo 2.** Los empleadores y las Cajas de Compensación deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas. Si no se logra gestionar esta jornada, el empleador deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de | **Parágrafo 2.** Los empleadores y las Cajas de Compensación deberán facilitar, promover y gestionar una jornada |

| | |
|---|---|
| tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso.<br><br>**Parágrafo 3.** En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren la jornada ordinaria máxima a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación". | semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas. Si no se logra gestionar esta jornada, el empleador deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso.<br><br>**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".<br><br>**La asistencia a las actividades será de obligatoria aceptación para el trabajador y se podrán programar por turnos para no perder la continuidad de las actividades.** |

Cordialmente,

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

Bogotá D.C., septiembre de 2024

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

SECRETARIA GENERAL
LEYES
12 SEP
FOLIOS

En atención a la discusión y votación del **Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara** "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia". Por intermedio suyo presento la siguiente:

## PROPOSICIÓN

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

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

"ARTÍCULO 161. DURACIÓN. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador**(a)**, en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

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

Se establecen las siguientes excepciones:

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

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y

Óscar Hernán Sánchez León
Representante a la Cámara por Cundinamarca
Edificio nuevo del congreso. Cra. 7 No. 8-68 mezzanine sur of. 103
320 831 4105 / 432 5100 ext. 3115 - 3153
oscarsanchezleonsuvoz @16oscarsanchez oscarosanchezl@yahoo.com

máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Parágrafo 2. Los empleadores y las Cajas de Compensación deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas. Si no se logra

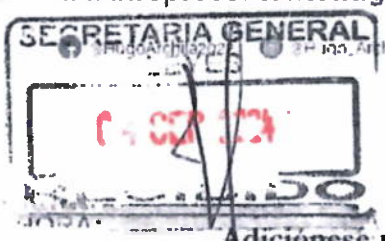
gestionar esta jornada, el empleador deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso.

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

Cordialmente:

**OSCAR SÁNCHEZ LEÓN**
Representante a la Cámara por Cundinamarca.

Óscar Hernán Sánchez León
Representante a la Cámara por Cundinamarca
Edificio nuevo del congreso. Cra 7 No 8-68 mezzanine sur of. 103
320 831 4105 / 432 5100 ext. 3115 - 3153
oscarsanchezleonsuvoz @16oscarsanchez oscarhsanchez1@yahoo.com




9:17am

**PROPOSICIÓN**

**Adiciónese un parágrafo nuevo al artículo 14 del Proyecto de Ley No 166 de 2023 C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y 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 14. JORNADA MÁXIMA LEGAL. Modifiquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021, el cual quedará así :**

**ARTÍCULO 161. DURACIÓN.** La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno. Se establecen las siguientes excepciones:
a) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.
b) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas o las que impliquen disminución de la expectativa de vida saludable del trabajador, el Gobierno nacional previa caracterización, deberá ordenar la reducción de la jornada de trabajo, de acuerdo con dictámenes al respecto, en el término de doce (12) meses, contados a partir de entrada en vigencia de la presente Ley.

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

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

1. Los adolescentes mayores de 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 **estos casos** no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

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

**Parágrafo 2°.** Los empleadores y las Cajas de Compensación deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas. Si no se logra gestionar esta jornada, el empleador deberá [illegible] 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

**Parágrafo 4°. Lo contemplado en el literal d) del presente artículo aplicará igualmente para las relaciones laborales del sector turismo, gastronómico y de bares, aun cuando los mismos no operen de manera sucesiva y continua, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana y sea acordado entre el empleador y el trabajador.**

## JUSTIFICACIÓN

El literal d) del artículo 161 plantea como una excepción de la jornada máxima laboral aquellas actividades que permiten operar a las empresas sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de 6 horas al día y 36 a la semana.

Lo que proponemos es que dicha norma sea extendida para el sector turismo, gastronómico y de bares, ya que serían altamente impactados por la Reforma Laboral, de manera que con esta norma el legislador les permitiría seguir generando empleo formal, el cual es dirigido en especial a la población joven que quieren ya sea estudiar o realizar otras actividades. Igualmente sucede con las madres o cuidadores para quienes un trabajo de tiempo parcial, en fines de semana o en horario nocturno les permite estar con sus hijos o con las personas a su cuidado.

Se debe tener en cuenta que esta modificación busca incluir a los trabajadores de tiempo parcial en estos sectores de la economía, que como lo señalamos podrían verse altamente afectado con el aumento en los recargos dominicales, festivos, y nocturnos, de manera que con esta modificación adicionalmente le estamos dando un impulso a estos sectores de la economía, que han querido ser impulsados por el Gobierno del Presidente Gustavo Petro.

Por tal razón esta modificación lo que pretende es incentivar fuentes de empleo formales que permitan la contratación por tiempo parcial.

Cordialmente,

**HUGO ALFONSO ARCHILA SUÁREZ**
Representante a la Cámara
Departamento del Casanare

**OLGA LUCIA VELASQUEZ NIETO**
Representante a la cámara por Bogotá
Partido Alianza Verde

ART 14

RUTH CAICEDO DE ENRÍQUEZ

**PROPOSICIÓN.**

**PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON 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 PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA"**

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

"ARTÍCULO 161. DURACIÓN. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

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

Se establecen las siguientes excepciones:

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

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

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

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

c) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar,

se sujetará a las siguientes reglas:

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

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

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

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

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

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

**Parágrafo 3. En el caso que el empleador no pueda gestionar una jornada para compartir con su familia, los trabajadores podrán asistir por cuenta propia a un centro de recreación y deporte de la Caja de Compensación sin que deban cancelar un valor monetario por el ingreso, el trabajador deberá informar al empleador que asistirá para que este coordine con la Caja de Compensación las disposiciones previstas y garantizar el goce y disfrute de la jornada de familia.**

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

Cordialmente,

**RUTH AMELIA CAYCEDO**
Representante a la Cámara
Ponente Coordinadora

ART 14

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARÍA GENERAL
RUTH CAICEDO DE ENRÍQUEZ
RECIBIDO
HORA: 4:02

**PROPOSICIÓN.**

**PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON 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 PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA"**

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

"ARTÍCULO 161. DURACIÓN. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

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

Se establecen las siguientes excepciones:

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

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

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

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

c) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar,

se sujetará a las siguientes reglas:

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

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

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

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

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

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

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

Cordialmente,

**RUTH AMELIA CAYCEDO**
Representante a la Cámara
Ponente Coordinadora

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

RUTH CAICEDO DE ENRÍQUEZ

Art 14

**PROPOSICIÓN.**

**PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON 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 PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA"**

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

"ARTÍCULO 161. DURACIÓN. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

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

Se establecen las siguientes excepciones:

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

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

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

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

c) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar,

se sujetará a las siguientes reglas:

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

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

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

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

Parágrafo 1. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo **o en las demás labores cuando medie un caso fortuito o esporádico que no permita el cambio de turno; en este último caso el trabajador o trabajadora deberá aceptar y en los siguientes 8 días laborales será beneficiaria de una jornada de descanso adicional a la legal.**

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

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

Cordialmente,

**RUTH AMELIA CAYCEDO**
Representante a la Cámara
Ponente Coordinadora

ART 14

Modesto Aguilera
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
ATLÁNTICO • 2022 - 2026

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARÍA GENERAL
LEYES
17 SEP 2024
11:57am

**PROPOSICIÓN**

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

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

**"ARTÍCULO 161. DURACIÓN.** La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

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

Se establecen las siguientes excepciones:

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

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta ~~nueve (9)~~ **ocho (8)** horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

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

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

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

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

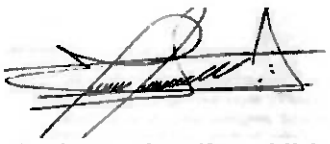
2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

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

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

(...)

Atentamente,



**Modesto Aguilera Vides**
**Representante a la Cámara**
**Departamento del Atlántico**

AR+ 14

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARÍA GENERAL
17 SEP
HORA

OCTAVIO CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA

**PROPOSICIÓN MODIFICATORIA**

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

| ARTICULO ORIGINAL | ARTICULO PROPUESTO |
|---|---|
| **Artículo 14. Jornada Máxima Legal.** Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021, el cual quedará así: | **Artículo 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. | **"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. | El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno. |
| Se establecen las siguientes excepciones: | 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 | 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.<br><br>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.<br><br>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.<br><br>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.<br><br>c) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:<br><br>1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas | la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.<br><br>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.<br><br>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.<br><br>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.<br><br>c) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:<br><br>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. | 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. | 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. | d) El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. |
| En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado. | En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado. |
| **Parágrafo 1.** El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo. | **Parágrafo 1.** El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo. |
| **Parágrafo 2.** Los empleadores y las Cajas de Compensación deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas. Si no se logra gestionar esta jornada, el empleador deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus | **Parágrafo 2.** Los empleadores y las Cajas de Compensación deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas. Si no se logra gestionar esta jornada, el empleador deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus |

| | |
|---|---|
| familias sin afectar los días de descanso.<br><br>**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". | familias sin afectar los días de descanso.<br><br>~~**Parágrafo 3. En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren la jornada ordinaria máxima a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación".**~~ |

Cordialmente,

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

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARÍA GENERAL
17 SEP
3 45

RUTH CAICEDO DE ENRÍQUEZ

**PROPOSICIÓN.**

**PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON 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 PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA"**

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

**"ARTÍCULO 161. DURACIÓN.** La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

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

Se establecen las siguientes excepciones:

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

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

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

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

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

   1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, solo podrán trabajar en jornada

diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.

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

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

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

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

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

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

Cordialmente,

**RUTH AMELIA CAYCEDO**
Representante a la Cámara
Ponente Coordinadora

Art 14

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ELIÉCER Salazar
Representante a la Cámara

**PROPOSICIÓN MODIFICATORIA AL PROYECTO DE LEY No. 166 DE 2023 CÁMARA**

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

El suscrito representante a la Cámara en virtud del artículo 112 y ss. de la Ley 5 de 1992 somete a consideración del presidente y los miembros de la plenaria de la Honorable Cámara de Representantes, la siguiente proposición de modificación al artículo 14, 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:

(...)

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 **ocho (8)** ~~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.

(...)

**JUSTIFICACIÓN**

La modificación propuesta busca corregir la antinomia surgida entre el primer inciso y el literal a) del artículo 16, ya que el inciso primero establece la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, siendo esta de ocho (8) horas al día, y de otro lado, el literal a) dispone que el máximo será de nueve (9) horas diarias de trabajo. La contradicción entre los preceptos los normativos se corrige estableciendo las (8) horas en el literal a), haciéndolo compatible con el resto del articulado.

SECRETARIA GENERAL
LEYES
18 SEP
RECIBIDO
HORA:

**JOSE ELIECER SALAZAR LOPEZ**
Representante a la Cámara
Departamento del Cesar

Oficina 603 - 604B
Edificio Nuevo - Capitolio Nacional
**Bogotá D.C.**

Carrera 12 No. 13B-16
Celular: 3135740221
**Valledupar, Cesar**

Azt 14

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Ana Rogelia Monsalve

REPRESENTANTE A LA CÁMARA COMUNIDADES AFRODESCENDIENTES

**PROPOSICIÓN MODIFICATIVA**

Elimínese los parágrafos 2 y 3 del artículo 14 del Texto Propuesto para Segundo Debate del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley 192 de 2023 Cámara y 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así:

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

**"ARTÍCULO 161. DURACIÓN.** La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

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

*(...)*

Se establecen las siguientes excepciones:

*(...)*

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

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

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

**Justificación.**

Genera un impacto desde el punto de vista económico, ya que la Ley 2101 de 2021 propuso la reducción gradual de la jornada laboral como una medida idónea y compensable con la

Carrera 7 No. 8 - 68 Ed. Nuevo del Congreso
Oficina 345-B
Bogotá D.C - Colombia

www.camara.gov.co
ana.monsalve@camara.gov.co
twitter@anamonsalvea
Facebook: ana monsalve álvarez
Conmutador. (+57) (601) 8770720 Ext: 4304 - 4305

eliminación de las jornadas que ahora se busca revivir con los parágrafos 2 y 3. En este orden de ideas, el legislador ya estimó conveniente la eliminación de estas jornadas con la finalidad de que los costos laborales derivados de la reducción de la jornada no fueran excesivos para los empleadores. Desde el punto de vista sustancial, la reducción de la jornada laboral permitirá que los trabajadores dediquen, en su autonomía, más tiempo para sus familias y actividades recreativas, culturales, deportivas o formativas. Por ello, no se requiere adicionar jornadas adicionales.

Cordialmente,

**ANA ROGELIA MONSALVE ÁLVAREZ**
Representante a la Cámara
Partido Demócrata Colombiano

Carrera 7 No 8 - 68 Ed Nuevo del Congreso
Oficina 345-B
Bogotá D.C - Colombia

www.camara.gov.co
ana.monsalve@camara.gov.co
twitter@anamonsalvea
Facebook: ana monsalve álvarez
Conmutador: (+57) (601) 8770720 Ext: 4304 - 4305

ΔΣΤ 14

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

**BETSY J. PEREZ ARANGO**
**Representante a la Cámara - Dpto. del Atlántico**

# PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

De conformidad con lo contemplado en la Sección 5ta y los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5ta de 1992, me permito presentar la siguiente proposición:

**MODIFÍQUESE** el Artículo 14 de la ponencia del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley No. 256 de 2023, "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y dicente en Colombia", así:

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

**"ARTÍCULO 161. DURACIÓN.** La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

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

Se establecen las siguientes excepciones:

(...)

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

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

SECRETARIA GENERAL
18 SEP
4:54 pm

**Justificación:**

El impacto de esta regulación será importante desde el punto de vista económico.

La Ley 2101 de 2021 propuso la reducción gradual de la jornada laboral como una medida idónea y compensable con la eliminación de las jornadas que ahora se busca revivir con los parágrafos 2 y 3. En este orden de ideas, el legislador ya estimó conveniente la eliminación de estas jornadas con la finalidad de que los costos laborales derivados de la reducción de la jornada no fueran excesivos para los empleadores. Desde el punto de vista sustancial, la reducción de la jornada laboral permitirá que los trabajadores dediquen, en su autonomía, más tiempo para sus familias y actividades recreativas, culturales, deportivas o formativas. Por ello, no se requiere adicionar jornadas adicionales.

**BETSY JUDITH PÉREZ ARANGO**
**Representante a la Cámara**
**Departamento del Atlántico**

Art 14

JuanSebastián
gómez gonzales REPRESENTANTE A LA CÁMARA

NUEVO LIBERALISMO

SECRETARÍA GENERAL
DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
18 SEP

**PROPOSICIÓN**

Modifíquese el numeral 1 del literal c del artículo 14 del **Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia",** el cual quedará así:

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

> **ARTÍCULO 161. DURACIÓN.** La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.
>
> **(...)**
>
> 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 y el salario será directamente proporcional a las horas laboradas.

Cordialmente,

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

juan.gomez@camara.gov.co 601 - 390 4050 ext 3841 - 3842 Cra 7 No. 8 - 68 Congreso de la República @jua11se

**Justificación**

La disposición de que el salario sea proporcional a las horas trabajadas es compatible con el principio de justicia y proporcionalidad señalado en el artículo 53 de la Constitución. Esto asegura que el adolescente reciba una compensación adecuada por el tiempo trabajado.

Art 14

Juan Sebastián
gómez gonzales REPRESENTANTE A LA CÁMARA

NUEVO LIBERALISMO

SECRETARIA GENERAL
DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
18 SEP
CÁMARA

**PROPOSICIÓN**

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

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

> **ARTÍCULO 161. DURACIÓN.** La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.
>
> Se establecen las siguientes excepciones:
>
> (...)
>
> e). Para los sectores que operen con horarios no tradicionales, como salud, seguridad, turismo y entretenimiento se permitirá una mayor flexibilidad en la regulación de la jornada laboral. En este caso no habrá lugar a recargo nocturno y otros recargos siempre que no exceda la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional
>
> (...)

Cordialmente,

**JUAN SEBASTIÁN GÓMEZ GONZÁLES**
Representante a la Cámara por Caldas

juan.gomez@camara.gov.co 601 - 390 4050 ext 3841 - 3842 Cra 7 No. 8 - 68 Congreso de la República @jua11se

**Justificación**

El artículo representa dificultades para sectores que requieren flexibilidad horaria, afectando su operatividad y productividad. La propuesta de modificación Permite flexibilidad para sectores que requieren horarios no tradicionales, garantizando una compensación justa para los trabajadores y empleadores.

SECRETARIA GENERAL
LEYES
18 SEP 2024
RECIBIDO

ART 14

2:27Pm

**Propuesta modificación artículo 14 proyecto 166**

**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/o una jornada ~~máxima~~ de cuarenta y dos (42) horas a la semana, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual. 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 como mínimo el día de descanso a la semana ~~y sin afectar el salario~~.

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si ~~en el horario pactado~~ el trabajador (a) ~~o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno~~ labora en jornada nocturna deberá pagarse los recargos legales a los que tenga derecho.

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~~ turnos diarios flexibles de trabajo, ~~distribuidas~~ distribuidos 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 de Código Sustantivo del Trabajo.~~

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

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

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

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

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

d) El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, sin

solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

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

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

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

**Parágrafo 3.** En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren la jornada ordinaria máxima a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación". Aplicando el espíritu de coordinación económica y equilibrio social en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, la obligación contenida en este parágrafo se mantendrá vigente únicamente hasta el momento que la jornada ordinaria máxima semanal de trabajo sea de cuarenta y dos (42) horas en los términos de la Ley 2101 de 2021.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES
HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ
Representante a la Cámara
Departamento de Antioquia

Art 14

SECRETARÍA GENERAL

18 SEP

# PROPOSICIÓN

Elimínese los parágrafos 2 y 3 del artículo 14 del Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia" así:

**ARTÍCULO 14. JORNADA MÁXIMA LEGAL.** Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 161. DURACIÓN.
La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

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

Se establecen las siguientes excepciones:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ**
**Representante a la Cámara**
**Departamento de Antioquia**

Art 15

SECRETARÍA GENERAL
LEYES
02 SEP
HORA:

3:24

# JUAN CARLOS LOSADA
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

**COMISIÓN PRIMERA**
**CÁMARA DE REPRESENTANTES**

**PROYECTO 166 DE 2023 CÁMARA**
*Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia*

**PROPOSICIÓN ADITIVA**

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

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

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

**PARÁGRAFO 1o.** Las funciones jurisdiccionales a que se refiere este artículo, generan competencia a prevención y, por ende, no excluyen la competencia otorgada por la ley a Jueces Laborales.
El principio de inmediación se cumple con la realización del acto por parte de los funcionarios que, de acuerdo con la estructura interna de la entidad, estén habilitados para ello, su delegado o comisionado. 7

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

**PARÁGRAFO 3o.** Los Inspectores de Trabajo tramitarán los procesos a través de las mismas vías procesales previstas en la ley para los Jueces Laborales, en especial el procedimiento y las reglas establecidas en la Ley 1010 de 2006.
Las providencias que profieran los Inspectores de Trabajo en ejercicio de funciones jurisdiccionales no son impugnables ante la jurisdicción contencioso administrativa.

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

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

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

**Justificación:**

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

Cordialmente,



**JUAN CARLOS LOZADA VARGAS**
Representante a la Cámara
Partido Liberal

ACT 15

JUAN DANIEL PEÑUELA
REPRESENTANTE

SECRETARIA GENERAL DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

17 OCT 5:37 pm

**PROPOSICIÓN**

**MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 15 DEL PROYECTO DE LEY NO. 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NO. 192 DE 2023 CÁMARA Y PROYECTO DE LEY 256 DE 2023CÁMARA", 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 **y solo procederá una vez tenga la autorización expresa de horas extra expedida por el Ministerio de Trabajo.**

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.

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.

**JUAN DANIEL PEÑUELA CALVACHE**
Representante a la Cámara
Departamento de Nariño

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

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

Partido Conservador

## JUSTIFICACIÓN

La relación se horas extra solo procederá una vez se tenga la autorización expresa del Ministerio de Trabajo, prevista por el artículo 1o. del Decreto 13 de 1967 y el artículo 1° del Decreto número 995 de 1968, compilado en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015. Esto permite que se haga el control de horas extras para que no se supere el límite semanal de horas laboradas de cada trabajador, lo anterior, siempre se exista autorización expresa de laborar horas extra por parte del Ministerio del Trabajo.

ALT 16.

Martha Alfonso
Congresista

SECRETARIA GENERAL
18 SEP
HORA:

Bogotá D.C. septiembre 18 de 2024

Honorable Representante
**JAIME RAUL SALAMANCA**
Presidente - Cámara de Representantes

Reciba un cordial saludo.

Con fundamento en lo establecido por la Ley 5ª de 1992 *"Por la cual se expide el Reglamento del Congreso; el Senado y la Cámara de Representantes"*, me permito presentar la siguiente proposición:

***PROPOSICIÓN***

Solicito a la honorable plenaria de la Cámara de Representantes modificar el artículo 16 de la ponencia para segundo debate 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 (Reforma Laboral), 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,

**MARTHA LISBETH ALFONSO JURADO**
Representante a la Cámara por el Departamento del Tolima
Coalición Alianza Verde – Pacto Histórico

ART 17 (-)

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

**PROPOSICIÓN DE ELIMINACIÓN DEL ART. 17 DEL PROYECTO DE LEY NÚMERO 166 DE 2023 CÁMARA ACUMULADA CON PROYECTO DE LEY NÚMERO 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 CÁMARA "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA."**

**PROPOSICIÓN**

Elimínese el artículo No. 17 del proyecto de ley número 166 de 2023 cámara acumulada con proyecto de ley número 192 de 2023 cámara, y el proyecto de ley 256 de 2023 cámara "por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", con fundamento en lo estipulado en la ley 5 de 1992, me permito proponer a los Honorables Representantes miembros de la plenaria de la Cámara de Representantes.

**TEXTO**

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

~~"Artículo 179. Remuneración en días de descanso obligatorio.~~

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

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

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

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

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

SECRETARÍA GENERAL
CÁMARA
10 ENE 2024
RECIBIDO
2:02 pm

~~A partir de julio de 2024, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o de fiesta a 80%.~~
~~A partir de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a 90%.~~
~~A partir de julio de 2026, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio o día de fiesta en los términos de este artículo.~~
~~Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigor de la presente ley, el empleador se acoja al recargo del 100%".~~

**JUSTIFICACIÓN**

Un aumento significativo en el recargo podría resultar en una carga económica desproporcionada para los empleadores y crear incertidumbre sobre el cumplimiento normativo. La normativa debe ser eliminada para asegurar que las obligaciones impuestas sean equitativas, claras y viables para todos los actores en el mercado laboral.

**I. Principio de Proporcionalidad y Carga Económica - Recargo y Salario Ordinario**

- **Incremento Desproporcionado en los Costos Laborales**: El aumento del recargo por trabajo en domingo o festivo al 100%, combinado con la indicación de que este recargo se aplicará sin perjuicio del salario ordinario, podría dar lugar a una interpretación que resulta en un recargo total del 200% (100% de recargo adicional sobre el salario ordinario). Esto implica un incremento significativo en los costos laborales para los empleadores, especialmente en sectores que operan habitualmente durante los fines de semana y festivos.

- **Impacto en la Viabilidad Económica**: Para muchas empresas, especialmente en sectores como el comercio, la hospitalidad y los servicios, el trabajo durante los domingos y festivos es una práctica común. La imposición de un recargo total del 200% podría ser económicamente insostenible y podría llevar a las empresas a reducir la operación durante estos períodos, lo que podría afectar negativamente a la oferta de empleo y a la capacidad de las empresas para funcionar eficientemente.

**II. Principio de Claridad y Seguridad Jurídica - Ambigüedad en la Aplicación del Recargo**

- **Interpretación Ambigua**: La reforma establece un recargo del 100% para el trabajo en domingos y festivos, pero la redacción que sugiere que este recargo es sin perjuicio del salario ordinario puede generar ambigüedad. Esta ambigüedad podría llevar a la interpretación de que el recargo total aplicado al salario podría llegar al

49

200%, creando incertidumbre sobre la cantidad exacta que los empleadores deben pagar.

- **Seguridad Jurídica**: Las normas laborales deben ser claras y precisas para evitar interpretaciones conflictivas que puedan generar inseguridad jurídica tanto para empleadores como para trabajadores. La falta de claridad en la disposición sobre el recargo puede llevar a litigios y disputas legales sobre el monto a pagar, afectando la estabilidad del marco laboral.

**III. Definición de Trabajo Habitual y Ocasional - Ambigüedad en la Definición de Trabajo Habitual**

- **Conceptos de Habitualidad y Ocasionalidad**: La reforma no limita los conceptos de trabajo habitual y ocasional al trabajo en domingos y festivos, lo que puede llevar a interpretaciones extensivas que amplíen estas definiciones a cualquier día de descanso obligatorio. Esto puede resultar en que cualquier prestación de servicios durante domingos o días festivos sea considerada como trabajo habitual sí ocurre con cierta frecuencia.

- **Implicaciones para la Contratación y la Operación**: Si los conceptos de habitualidad y ocasionalidad se aplican de manera amplia, las empresas podrían enfrentar desafíos significativos para clasificar el trabajo en días festivos y domingos, afectando la gestión de personal y la planificación operativa. Esta falta de especificidad puede generar conflictos sobre el carácter habitual del trabajo y las obligaciones correspondientes de recargo, afectando la operatividad y los costos para las empresas.

**IV. Principio de Equidad y Balance - Equilibrio entre Derechos de los Trabajadores y Carga para los Empleadores**

- **Equidad en el Marco Normativo**: Las reformas laborales deben buscar un equilibrio justo entre los derechos de los trabajadores y las obligaciones de los empleadores. Aumentar drásticamente el recargo por trabajo en domingos y festivos sin una consideración adecuada de las implicaciones económicas podría desproporcionadamente cargar a los empleadores y crear una presión económica innecesaria.

- **Consideración de Contextos Específicos**: Las medidas deben considerar el contexto específico de diferentes sectores y empresas. Imponer un recargo tan alto podría tener efectos adversos en la capacidad de las empresas para operar durante fines de semana y festivos, afectando tanto la oferta de empleo como el funcionamiento general de los sectores afectados.

Cordialmente,

***LUZ AYDA PASTRANA LOAIZA***
Representante a la Cámara del Departamento del Huila
Partido Cambio Radical

ART 17 (-)

HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ
Representante a la Cámara
Departamento de Antioquia

SECRETARIA GENERAL
18 SEP
RECIBIDO
HORA:

**PROPOSICIÓN**

Elimínese el artículo 17 del Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia" así:

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

~~**"ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO**~~

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

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

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

~~Parágrafo 2. Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio". Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. Parágrafo transitorio. Implementación Gradual. El recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:~~

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

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

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

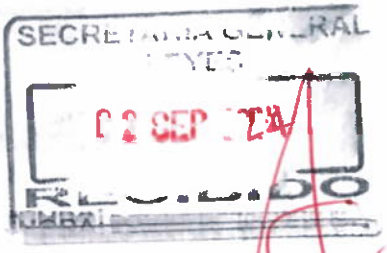
~~A partir de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio o día de fiesta en los términos de este artículo.~~

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

**HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ**
**Representante a la Cámara**
**Departamento de Antioquia**

ART 17

Piedad **CORREAL** Rubiano
**REPRESENTANTE A LA CÁMARA**




# PROPOSICIÓN.

**Modifíquese** el artículo 17 del proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

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

**"ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO**

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

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

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

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

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

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

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

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

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

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

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

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

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

Piedad **CORREAL** Rubiano
**REPRESENTANTE A LA CÁMARA**

# JUSTIFICACIÓN

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



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

Piedad **CORREAL** Rubiano
**REPRESENTANTE A LA CÁMARA**



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

DUVALIER
Congresista

Cámara de Representantes

Pl 17

**PROPOSICIÓN 3**

Agréguese un parágrafo al artículo 17 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 17. Remuneración del tiempo de días de descanso obligatorio. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:*

*[...]*

***Parágrafo para empresas con menos de 9 empleados la aplicación de esta remuneración será así:***

***A partir de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o de fiesta a 70%.***

***A partir de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a 80%.***

***A partir de julio de 2027, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a 90%.***

***A partir de julio de 2028 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%".***

**JUSTIFICACIÓN**

Se establece progresividad para la adopción de la remuneración en empresas con menos de 9 empleados; esto con el objetivo que las mismas se puedan organizarse y evitar afectaciones a su capital y funcionamiento.

Cordialmente,

**DUVALIER SÁNCHEZ ARANGO**
Representante a la Cámara por Valle del Cauca
Partido Alianza Verde

SECRETARIA GENERAL
LEYES
11 SEP 2023
RECIBIDO

10:43am

421 17

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
LEYES
ROBAYO BECHARA

**SARAY ELENA ROBAYO BECHARA**
**REPRESENTANTE A LA CÁMARA – CÓRDOBA**

## PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 17 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara, *"Por medio del cual se modifican parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"*, el cual quedará así:

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

***"ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO***

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

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

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

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

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


Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 –68, Oficina 625 y 626
Teléfono: 3904050 Extensión 3614-3616 Celular 3118753076
Saray.robayo@camara.gov.co

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Saray ROBAYO BECHARA

**SARAY ELENA ROBAYO BECHARA**
**REPRESENTANTE A LA CÁMARA – CÓRDOBA**

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

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

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

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

**SARAY ELENA ROBAYO BECHARA**
Representante a la Cámara
Partido de la U

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA
Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 –68, Oficina 625 y 626
Teléfono: 3904050 Extensión 3614-3616 Celular 3118753076
Saray.robayo@camara.gov.co

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

KARYME COTES MARTÍNEZ
REPRESENTANTE A LA CÁMARA | SUCRE

ART 17

**PROPOSICIÓN MODIFICATIVA**

Por medio de la cual se propone modificar el **parágrafo transitorio del artículo 17 del Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara** *"Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"*, así:

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

***ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.***

*(...)*

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

*A partir de julio de 202~~6~~5, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o de fiesta a 80%.*

*A partir de julio de 2027~~6~~, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a 90%.*

*A partir de julio de 2028~~7~~, 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%.*

**JUSTIFICACIÓN**

Resulta importante esperar a que las cifras en materia de desempleo muestren una mejora, evitando, con esta disposición, incidir de manera negativa en dicho propósito.

Cordialmente;

**KARYME A. COTES MARTÍNEZ**
**Representante a la Cámara**

SECRETARIA GENERAL
LEYES
17 SEP 2024
HORA: 2:25 pm

Cra 7ª N° 8 – 68 Edf. Nuevo del Congreso
PBX: 6013904050 Ext. 3371- 3372
Bogotá D.C.
karyme.cotes@camara.gov.co @karymecotes Karyme Cotes @coteskaryme

LAS COSAS BIEN HECHAS

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ART 17

**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"**

Modifíquese el artículo 17 el cual quedará de la siguiente manera:

**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** (85% ~~100~~%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

María del Mar P.

Liliana Rodríguez

HUGO ARCHILA CASANARE

SECRETARIA GENERAL LEYES
16 SEP 2023

2:30 pm

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

## JUSTIFICACIÓN

Se propone una modificación en el artículo correspondiente para ajustar el incremento del recargo por el día de descanso del 100% al 85%. Esta medida busca alcanzar un equilibrio entre la protección de los derechos de los trabajadores y la sostenibilidad económica de las empresas, ofreciendo varias ventajas significativas:

1. **Equilibrio entre derechos de los trabajadores y sostenibilidad empresarial**: Es esencial reconocer y proteger los derechos de los trabajadores, garantizando una compensación justa por su tiempo libre y el esfuerzo adicional requerido en días de descanso. Sin embargo, también es crucial considerar la viabilidad económica de las empresas, especialmente de las pequeñas y medianas. Un recargo del 100% representa una carga financiera excesiva para estos negocios, lo que podría traducirse en una reducción significativa de empleos y limitar las oportunidades para nuevos emprendimientos. Ajustar el recargo al 85% proporcionaría un equilibrio más justo, permitiendo a las empresas mantener una mayor estabilidad financiera mientras continúan reconociendo adecuadamente el esfuerzo de sus empleados.
2. **Impacto en la competitividad laboral, especialmente en sectores clave**: Los sectores más afectados por un recargo del 100% serían aquellos con alta demanda laboral en días de descanso, como el turismo, la hotelería y el comercio. Estos sectores suelen experimentar una demanda intensa en domingos y festivos, y un aumento tan significativo en el recargo podría resultar en un incremento de precios para los consumidores. Este ajuste en los precios podría perjudicar la competitividad de las industrias locales en comparación con otros países o regiones que no aplican recargos tan elevados. Reducir el incremento al 85% ayudaría a mitigar este impacto, preservando la competitividad de las empresas nacionales y evitando posibles aumentos de precios que podrían afectar a los consumidores y a la economía en general.

En resumen, ajustar el recargo al 85% no solo protege los derechos de los trabajadores, sino que también facilita una mayor sostenibilidad para las empresas y mantiene la competitividad en sectores económicos cruciales. Este cambio es una solución equilibrada que tiene en cuenta tanto las necesidades de los empleados como las realidades económicas de los negocios.

ACT 18(-)

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ
Representante a la Cámara
Departamento de Antioquia

SECRETARIA GENE...
18 SEP ...
HORA:

**PROPOSICIÓN**

Elimínese el literal F del artículo 18 del Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia" 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; **en la cual eventualmente pueden verse amenazados derechos fundamentales de importancia significativa en la vida personal o familiar del mismo, o afectada su estabilidad emocional por grave dolor moral.**
d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;
e) Para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluidos los casos en los que la persona trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticada;
~~f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos, hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar. Se entiende por obligaciones escolares aquellas relacionadas directamente con la formación del niño o niña, incluyendo, pero sin limitarse a la asistencia a eventos académicos, cívicos, deportivos, culturales en las instituciones educativas en donde se encuentran matriculados. En estos últimos casos, de ser requerido por parte del empleador, el trabajador deberá acreditar la asistencia.~~
g) Para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, médicos, legales, o de cualquier otra índole relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas.

**HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ**
**Representante a la Cámara**
**Departamento de Antioquia**

Art 18

Piedad **CORREAL** Rubiano
**REPRESENTANTE A LA CÁMARA**

SECRETARIA GENERAL
LEYES
12 SEP

# PROPOSICIÓN.

**Modifíquese** el artículo 18 del proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

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

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

a) el ejercicio del sufragio

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

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

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

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

f) para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos **e** hijas ~~**o menores de edad miembros del núcleo familiar**~~. Se entiende por obligaciones escolares aquellas relacionadas directamente con la formación del niño o niña, ~~**incluyendo, pero sin limitarse**~~ **limitándose** a la asistencia a ~~**eventos**~~ **reuniones** ~~**académicos**~~, **académicas** ~~**cívicos, deportivos culturales**~~ en las instituciones educativas en

donde se encuentran matriculados. En **estos** **este** últimos casos, de ser requerido por parte del empleador, el trabajador deberá acreditar la asistencia

g) para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, médicos, legales, o de cualquier otra índole relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas, **en tales eventos deberá acreditar la respectiva citación o atención de autoridad competente.**

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

# JUSTIFICACIÓN

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


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

Piedad **CORREAL** Rubiano
**REPRESENTANTE A LA CÁMARA**



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

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ART 18

SECRETARIA GENERAL
OCTAVIO
CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA

**PROPOSICIÓN MODIFICATORIA**

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

| ARTICULO ORIGINAL | ARTICULO PROPUESTO |
|---|---|
| **Artículo 18. Licencias:** Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así: | **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: | "6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias necesarias para los siguientes casos: |
| a) Para el ejercicio del sufragio | a) Para el ejercicio del sufragio |
| b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; | 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; | 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; | 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 | 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; | 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. | f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos, hijas. **~~o menores de edad miembros del núcleo familiar.~~** Se entiende por obligaciones escolares aquellas relacionadas directamente con la formación del niño o niña, incluyendo, pero sin limitarse a la asistencia a eventos académicos, cívicos, deportivos, culturales en las instituciones educativas en donde se encuentran matriculados. En estos últimos casos, de ser requerido por parte del empleador, el trabajador deberá acreditar la asistencia. |
| g) Para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, médicos, legales, o de cualquier otra índole relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas. | g) Para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, médicos, legales, o de cualquier otra índole relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas. |

Cordialmente,

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

Marelen Castillo Torres

SECRETARÍA GENERAL
CÁMARA DE REPRESENTANTES
08 SET 2024
11:45 am

Art 18

**Bogotá, D.C., septiembre de 2024**

**PROPOSICIÓN**

Modifíquese el artículo 18 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 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:

| TEXTO INFORME DE PONENCIA | MODIFICACIÓN PROPUESTA |
|---|---|
| **Artículo 18. Licencias:** Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, 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: | "6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias necesarias para los siguientes casos: |
| a) Para el ejercicio del sufragio | a) Para el ejercicio del sufragio |
| b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; | 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; | 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; | 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 | 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; | 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. | f) Para asistir **hasta por cuatro (4) oportunidades** a las obligaciones escolares como acudiente de hijos, hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar. Se entiende por obligaciones escolares aquellas relacionadas directamente con la formación del niño o niña, incluyendo, pero sin limitarse a la asistencia a eventos académicos, cívicos, deportivos, culturales en las instituciones educativas en donde se encuentran matriculados. En estos últimos casos, de ser requerido por parte del empleador, el trabajador deberá acreditar la asistencia. |
| g) Para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, médicos, legales, o de cualquier otra índole relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas. | g) Para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, médicos, legales, o de cualquier otra índole relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas. |

Cordialmente,

**MARELEN CASTILLO TORRES**
**Representante a la Cámara**
Aprobó: Dr. RAVS
Revisó: Dr. RAVS
Proyectó: Dr. JSA

## JUSTIFICACIÓN

Este artículo crea una licencia obligatoria para asistir a actividades escolares como acudiente de hijos, hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar y **se indica que actividades escolares incluye la**

**participación en eventos académicos, cívicos, deportivos, culturales en las instituciones educativas.**

Esta propuesta resulta ser excesivamente abierta e indeterminada, lo que implicaría para los empleadores una carga desproporcionada y que pondría en riesgo la prestación del servicio por parte del trabajador y, por ende, la productividad de las empresas. La solución propuesta para esto es contar con una redacción que contenga un límite razonable en su número, **en este caso cuatro (4) oportunidades.**

ART 18

Cámara de Representantes

**JULIANA ARAY.**
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
PARTIDO CONSERVADOR

## Proposición

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, modifíquese el Artículo 18 de la ponencia para segundo debate del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara **"por medio del cual se modifican parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en colombia"**, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así:

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

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

a) Para el ejercicio del sufragio

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

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

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

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

f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos, hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar. Se entiende por obligaciones escolares aquellas relacionadas directamente con la formación del niño o niña, incluyendo, pero sin limitarse a la asistencia a eventos académicos, cívicos, deportivos, culturales en las instituciones educativas en donde se encuentran matriculados. En estos últimos casos, de ser requerido por parte del empleador, el trabajador deberá acreditar la asistencia.

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

SECRETARIA GENERAL
LEYES
08 SET 2023

**JULIANA ARAY FRANCO**
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
DEPARTAMENTO DE BOLÍVAR

## PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

En mi condición de Representante a la Cámara del Departamento de Cundinamarca y con sustento en la ley 5ta de 1992, me permito presentar proposición para modificar el artículo número 18 del Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cuál quedará de la siguiente manera:

| Artículo del Proyecto de Ley | Proposición Modificativa |
|---|---|
| **Artículo 18. Licencias:** Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:<br><br>"6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias necesarias para los siguientes casos:<br><br>a) Para el ejercicio del sufragio<br><br>b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;<br><br>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;<br><br>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;<br><br>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;<br><br>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. | **Artículo 18. Licencias:** Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:<br><br>"6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias necesarias para los siguientes casos:<br><br>a) Para el ejercicio del sufragio<br><br>b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;<br><br>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;<br><br>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;<br><br>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;<br><br>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.<br><br>g) Para atender los asuntos relacionados con situaciones |

| | |
|---|---|
| g) Para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, médicos, legales, o de cualquier otra índole relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas. | judiciales, administrativas, médicos, legales, o de cualquier otra índole relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas.<br><br>**Parágrafo. El trabajador o trabajadora deberá demostrar que cumplió con el fin del otorgamiento de la licencia en caso de que el empleador así lo requiera .** |

**LILIANA RODRÍGUEZ VALENCIA**
Representante a la Cámara
Departamento de Cundinamarca

ART 18

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

SECRETARIA GENERAL
16 SEP

DE POLO A POLO
MIGUEL
DEFIENDE LA PATRIA

2:57 pm

**Proposición Modificatoria del Artículo 18° PL 166 de 2023 Cámara.**

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

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

a) Para el ejercicio del sufragio

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

c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;
d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;

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

f) Para asistir a las obligaciones ~~escolares~~ **QUE SE TENGA** como acudiente de hijos, hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar. Se entiende por **DICHAS** obligaciones ~~escolares~~ aquellas relacionadas directamente con la formación del niño o niña, ~~incluyendo, pero sin limitarse~~ **EN PARTICULAR** a la asistencia a eventos académicos, ~~cívicos~~, deportivos **Y** 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.~~ **TODOS LOS CASOS EL TRABAJADOR DEBE ACREDITAR SU ASISTENCIA CON LA JUSTIFICACIÓN QUE AMERITE SU PRESENCIA EN DICHO EVENTO.**

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

Miguel Polo Polo

H. R. MIGUEL ABRAHAM POLO POLO
Circunscripción Afro-Descendiente
Tel: (601) 382 3000 Ext. 4311
Carrera 7 No. 8 - 68 Oficina 328

Cámara de Representantes

PEDRO SUÁREZ VACCA
REPRESENTANTE POR BOYACÁ

## PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

**MODÍFIQUESE** el Artículo 18 del Proyecto de Ley 166 del 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia", el cual quedará así:

Artículo 18. Licencias: Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así;
"6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias necesarias para los siguientes casos:
a) el ejercicio del sufragio
b) para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
c) en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;
d) para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;
e) para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluidos los casos en los que la persona trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticada;
f) para asistir a ~~las~~ obligaciones escolares **y situaciones de urgencia** como acudiente de hijos, hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar, se entiende por obligaciones escolares aquellas relacionadas directamente con la formación de 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. **Se entiende como situaciones de urgencia aquellas en donde el niño o niña requiera de la presencia de un acudiente, debido a la cancelación imprevista de clases, a la suspensión de actividades escolares por fallos en servicios básicos o infraestructura o por problemas en el transporte escolar por obstrucción de vías o disturbios. Estas licencias por motivos de urgencia se otorgarán cuando el menor se encuentre en un rango de edad entre los 0 y los 14 años.**
g) para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, médicos, legales, o de cualquier otra índole relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas.

**ARGUMENTO.** En línea con las labores del cuidado, es menester reconocer que las responsabilidades de los acudientes de hijos, hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar no se limitan solamente a las obligaciones escolares, sino que también abarcan trabajos de cuidado doméstico, que se evidencian en diversos espacios fuera del ámbito escolar. De acuerdo a la Corte Constitucional, en la Sentencia T-583/23, se reconoció la importancia de introducir políticas de cuidado, con el fin de "visibilizar, reconocer, reducir y redistribuir la prestación de cuidados no remunerada en forma de dinero, servicios y tiempo" (CC, T-583/23,

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 Suarez Vacca @suarezvacca

2023). Por tanto, es fundamental ampliar las licencias para cubrir situaciones que involucren el cuidado de niños, niñas y jóvenes, en situaciones imprevistas o de emergencia, que permitan garantizar la protección integral de estos y estas en sus etapas de primera infancia y adolescencia. Ante esto, la Corte reiteró la necesidad de generar "modalidades de trabajo que permiten conciliar el empleo remunerado con los trabajos de cuidado" (CC, T-583/23, 2023), o, en este caso, de conceder licencias para cumplir con estas labores.

**PEDRO JOSÉ SUÁREZ VACCA**
Representante a la Cámara por Boyacá
Pacto Histórico.


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 Suarez Vacca @suarezvacca

reforma pensional, Ley 2381 de 2024, que permite acreditar de forma diferenciada el requisito mínimo de semanas cotizadas. Así, a las mujeres, a las mujeres con hijos y probablemente a algunos grupos poblaciones no les serán exigibles las 1300 semanas, con lo cual el referente para estimar la condición de prepensionado podría ser menor. Por ello se hace aún más indispensable agregar el condicionamiento relativo a estar próximo a la edad de pensión.

**BETSY JUDITH PÉREZ ARANGO**
**Representante a la Cámara**
**Departamento del Atlántico**

ART 18.

Cámara de Representantes

SECRETARIA GENERAL
16 SEP
3:48

PEDRO SUÁREZ VACCA
REPRESENTANTE POR BOYACÁ

## PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

**MODÍFIQUESE** el Artículo 18 del Proyecto de Ley 166 del 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia", el cual quedará así:

Artículo 18. Licencias: Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así;
"6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias necesarias para los siguientes casos:
a) el ejercicio del sufragio
b) para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
c) en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;
d) para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;
e) para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluidos los casos en los que la persona trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticada;
f) para asistir a ~~las~~ obligaciones escolares **y situaciones de urgencia** como acudiente de hijos, hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar, se entiende por obligaciones escolares aquellas relacionadas directamente con la formación de 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. **Se entiende como situaciones de urgencia aquellas en donde el niño o niña requiera de la presencia de un acudiente, debido a la cancelación imprevista de clases, a la suspensión de actividades escolares por fallos en servicios básicos o infraestructura o por problemas en el transporte escolar por obstrucción de vías o disturbios. Estas licencias por motivos de urgencia se otorgarán cuando el menor se encuentre en un rango de edad entre los 0 y los 14 años.**
g) para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, médicos, legales, o de cualquier otra índole relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas.

**PEDRO JOSÉ SUÁREZ VACCA**
Representante a la Cámara por Boyacá
Pacto Histórico.



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 Suarez Vacca @suarezvacca

Art 18

Cámara de Representantes

SECRETARIA GENERAL
LEYES
13 SEP

PEDRO SUÁREZ VACCA
REPRESENTANTE POR BOYACÁ

**PROPOSICIÓN MODIFICATIVA.**

MODIFÍQUESE el artículo 18° del proyecto de ley N° 166 del 2023 Cámara "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente 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:
(...)
**h) En caso de enfermedad grave, pérdida temporal o fallecimiento del animal de compañía debidamente comprobada por un centro médico veterinario.**

Atentamente,

**PEDRO JOSÉ SUAREZ VACCA**
Representante a la Cámara por Boyacá
Pacto Histórico.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA
Cra. 7ª No. 8-68Ofc 330B – Cel: (+57)3203794708
Tel: (+57) (601) 3904050 Ext. 3269 - 3291
pedro.suarez@camara.gov.co / suarezvacca.camara@gmail.com
Bogotá, D.C. – Colombia
@suarezvacca Pedro José Suárez Vacca 320 3794708

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

RUTH CAICEDO DE ENRÍQUEZ

**PROPOSICIÓN.**

**PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON 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 PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA"**

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

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

a) Para el ejercicio del sufragio

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

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

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

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

f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos, hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar. Se entiende por obligaciones escolares aquellas relacionadas directamente con la formación del niño o niña, incluyendo, pero sin limitarse a la asistencia a eventos académicos, cívicos, deportivos, culturales en las instituciones educativas en donde se encuentran matriculados. En estos últimos casos, de ser requerido por parte del empleador, el trabajador deberá acreditar la asistencia.

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

**h) Para asistir a citas psicológicas como acudiente de hijos, hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar.**

Cordialmente,

**RUTH AMELIA CAYCEDO**
Representante a la Cámara
Ponente Coordinadora

Carrera 7 N° 8 – 68 Ed. Nuevo del Congreso – PBX: (+57) 60 1 3904050 – Email: ruth.caycedo@camara.gov.co
Bogota D.C.

ART 18

SECRETARIA GENERAL
LEYES
Saray ROBAYO BECHARA

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

**SARAY ELENA ROBAYO BECHARA**
**REPRESENTANTE A LA CÁMARA – CÓRDOBA**

**PROPOSICIÓN**

Modifíquese el literal f) del artículo 18 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara, *"Por medio del cual se modifican 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:*

*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.* ***La solicitud de licencia deberá presentarse con al menos tres (3) días de antelación, acreditando su fecha y duración, previo a su concesión. El trabajador propenderá por una distribución equitativa de las responsabilidades familiares entre los acudientes. En el respectivo año, esta licencia podrá ser concedida por el empleador, por razones justificadas, hasta en cuatro oportunidades.***

**SARAY ELENA ROBAYO BECHARA**
Representante a la Cámara
Partido de la U

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA
Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 –68, Oficina 625 y 626
Teléfono: 3904050 Extensión 3614-3616 Celular 3118753076
Saray.robayo@camara.gov.co

Art 18

Modesto Aguilera
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
ATLÁNTICO • 2022 - 2026

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SECRETARÍA GENERAL
LEYES
17 SEP 2024
11:57am

**PROPOSICIÓN**

Modifíquese el artículo 18 del texto propuesto para segundo debate del proyecto de ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara *"Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"*, 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;

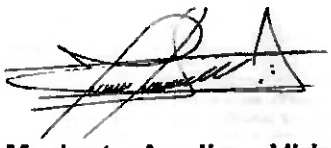
d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento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

e) Para asistir a citas médicas programadas por la Entidad Promotora de Salud (E.P.S) a la que el trabajador se encuentre afiliado, se otorgará una licencia de hasta medio día. Asi mismo, se concederá licencia para e citas médicas de urgencia, incluidos los casos en los que la persona trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticada;

f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos, hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar. Se entiende por obligaciones escolares aquellas relacionadas directamente con la formación del niño o niña, incluyendo, pero sin limitarse a la asistencia a eventos académicos, ~~cívicos, deportivos, culturales~~ en las instituciones educativas en donde se encuentran matriculados. En estos últimos casos, de ser requerido por parte del empleador, el trabajador deberá acreditar la asistencia.

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

Atentamente,



**Modesto Aguilera Vides**
**Representante a la Cámara**
**Departamento del Atlántico**

Dr+ 18.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

OCTAVIO CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA

**PROPOSICIÓN MODIFICATORIA**

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

| ARTICULO ORIGINAL | ARTICULO PROPUESTO |
|---|---|
| **Artículo 18. Licencias:** Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así: | **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: | "6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias necesarias para los siguientes casos: |
| a) Para el ejercicio del sufragio | a) Para el ejercicio del sufragio |
| b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; | 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; | 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; | 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 | e) Para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluidos los casos en los que la persona trabajadora |



SECRETARIA GENERAL
18 SEP 2024

| | |
|---|---|
| presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticada; | 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. | f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos, hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar. Se entiende por obligaciones escolares aquellas relacionadas directamente con la formación del niño o niña, incluyendo, pero sin limitarse a la asistencia a eventos académicos, cívicos, deportivos, culturales en las instituciones educativas en donde se encuentran matriculados. En estos últimos casos, de ser requerido por parte del empleador, el trabajador deberá acreditar la asistencia. |
| g) Para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, médicos, legales, o de cualquier otra índole relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas. | g) Para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, ~~**médicos,**~~ legales.<br><br>**h) Para atender asuntos** ~~**o**~~ de cualquier otra índole relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas. |

Cordialmente,

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

ART 18

JUAN DANIEL PEÑUELA
REPRESENTANTE

CONGRESO DE COLOMBIA
SECRETARÍA GENERAL
CÁMARA DE REPRESENTANTES
17 SEP 5:37

**PROPOSICIÓN**

**MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 18 DEL PROYECTO DE LEY NO. 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NO. 192 DE 2023 CÁMARA Y PROYECTO DE LEY 256 DE 2023CÁMARA", 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**, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3 de la Ley 403 de 1997**;

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 **hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil**, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;

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

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

f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos, hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar. ~~Se entiende por obligaciones escolares aquellas relacionadas directamente con la formación del niño o niña, incluyendo, pero sin limitarse a la asistencia a eventos académicos, cívicos, deportivos, culturales en las instituciones educativas en donde se encuentran matriculados. En estos últimos casos, de ser en caso de ser requerido por parte del empleador, el trabajador deberá acreditar la asistencia.~~

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

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

Partido Conservador

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

**h) Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo**.

**Parágrafo. En todos los casos, cuando el empleador requiera certificación que demuestre la inasistencia por licencias, el trabajador deberá acreditar la respectiva asistencia.**

**JUAN DANIEL PEÑUELA CALVACHE**
Representante a la Cámara
Departamento de Nariño

## JUSTIFICACIÓN

Frente al inciso "a" se busca que el artículo 3 de la Ley 403 de 1997, que establece "*El ciudadano tendrá derecho a media jornada de descanso compensatorio remunerado por el tiempo que utilice para cumplir su función como elector. Tal descanso compensatorio se disfrutará en el mes siguiente al día de la votación, de común acuerdo con el empleador*", por lo anterior, se propone que dejar la claridad que el trabajador tiene derecho tanto a solicitar la licencia para ir a votar como la media jornada por su función como elector.

Con respecto al inciso "c" delimitamos el rango de licencias en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada en el suceso familiar hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, lo anterior, debido a que el mismo se encontraba de forma abierta y sin parámetros.

Frente al inciso "f" se delimita el acceso a las licencias las obligaciones escolares como acudiente exclusivamente de hijos, hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar.

El parágrafo permite que, en caso de ser requerido por parte del empleador, el trabajador deberá acreditar la asistencia. Lo anterior, con el fin de evitar que los eventos académicos y cualquiera de los mencionados en los literales se conviertan en un abuso del derecho.

La adición del inciso "h", permite generar un incentivo al deporte a través del uso de la bicicleta dentro del sector empresarial y una disminución a factores de enfermedades por sedentarismo en individuos laboralmente activos.

Actualmente, la Ley 1811 de 2016, prevé de forma efectiva el uso de este mecanismo para trabajadores del sector público, estableciendo en el parágrafo 3 del artículo 5, la potestad de adoptar en el sector privado, los incentivos previstos en esta norma. No obstante, al ser una medida concordante con el derecho a la salud y al medio ambiente sano, la misma resulta aplicable a las relaciones individuales regidas por el CST.

Adicionalmente, esta medida en el impacto al medio ambiental, en el sentido que se impactaría positivamente la disminución del uso de transporte a motor con combustibles a gasolina o diesel, siendo estos en gran medida, uno de los factores generadores de contaminación del aire en Colombia.

ART 18

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ELIÉCER Salazar
Representante a la Cámara

**PROPOSICIÓN MODIFICATIVA**

**PROYECTO DE LEY NÚMERO 166 DE 2023, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NO. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023CCÁMARA DE REPRESENTANTES**

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

El suscrito Representante a la Cámara en virtud del artículo 112 y ss. De la ley 5 de 1992 somete a consideración, la siguiente proposición de modificación al artículo 18, el cual quedará así:

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

"6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias **remuneradas** necesarias para los siguientes casos:
a) Para el ejercicio del sufragio
b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;

(...)

**JUSTIFICACIÓN**

Uno de los deberes del empleador es procurar proteger en cierta medida la salud del trabajador, por lo que debe acceder a concederle licencias remuneradas, esto es, no descontar del salario las horas que se ausentó del trabajo por asistir a una cita médica, ni ordenarle reponer el tiempo. Respecto a esto último, la legislación laboral dispone que el salario es un derecho fundamental e irrenunciable de los trabajadores, por lo que descontarle parte del mismo por atender su salud sería imponer una carga adicional.

**JOSE ELIECER SALAZAR LOPEZ**
Representante a la Cámara
Departamento del Cesar

SECRETARIA GENERAL
18 SEP

1 V
610
4 35

Oficina 603 - 604B
Edificio Nuevo - Capitolio Nacional
**Bogotá D.C.**

Carrera 12 No. 13B-16
Celular: 3135740221
**Valledupar, Cesar**

ART 18

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ELIÉCER Salazar
Representante a la Cámara

## PROPOSICIÓN ADITIVA

El suscrito Representante a la Cámara en virtud del artículo 112 y ss. de la ley 5 de 1992 somete a consideración, la siguiente proposición **ADITIVA en el artículo 18** 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 **2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA"** el cual quedará así:

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

(...)

**Parágrafo: Para solicitar licencia conforme a los literales b, c, d, f y g que menciona este artículo, el trabajador deberá aportar previo aviso al empleador, el documento que pruebe la solicitud para la licencia, o, en su defecto, en casos de calamidad o de urgencia con posterioridad a la misma, una vez haya retomado las funciones de su cargo.**

**Justificación:**

Se debe contar con el material probatorio para poder garantizarle al trabajador sus derechos.

**JOSE ELIECER SALAZAR LOPEZ**

**Representante a la Cámara por el Departamento del Cesar**

SECRETARIA GENERAL
LEYES
18 SEP
HORA:

Oficina 603 - 604B
Edificio Nuevo - Capitolio Nacional
**Bogotá D.C.**

Carrera 12 No. 13B-16
Celular: 3135740221
**Valledupar, Cesar**

ART 18

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

**BETSY J. PEREZ ARANGO**
Representante a la Cámara - Dpto. del Atlántico

## PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

De conformidad con lo contemplado en la Sección 5ta y los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5ta de 1992, me permito presentar la siguiente proposición:

**MODIFÍQUESE** el Artículo 18 de la ponencia del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley No. 256 de 2023, "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y dicente en Colombia", así:

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

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

a) el ejercicio del sufragio

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

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

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

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

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. **La solicitud de licencia deberá presentarse con al menos**

TRES
~~cinco~~ **días de antelación, acreditando su fecha y duración, previo a su concesión. El trabajador propenderá por una distribución equitativa de las responsabilidades familiares entre los acudientes. En el respectivo año, esta licencia podrá ser concedida por el empleador, por razones justificadas, en hasta cuatro oportunidades.**

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

**Justificación:**

Se hace necesario introducir parámetros temporales y procedimientos básicos para la concesión de la licencia de que trata el literal f). Lo anterior a efectos de dotar de razonabilidad y objetividad el otorgamiento de estas licencias, de forma que sea posible conciliar las necesidades del empleador con los derechos de los trabajadores. En adición, se faculta a los empleadores para que, por razones justificadas, limiten el número de licencias que conceden a un mismo trabajador.

**BETSY JUDITH PÉREZ ARANGO**
**Representante a la Cámara**
**Departamento del Atlántico**

Art 18

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Ana Rogelia Monsalve
REPRESENTANTE A LA CÁMARA COMUNIDADES AFRODESCENDIENTES

## PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

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

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

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

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

**Justificación.**

Se hace necesario introducir parámetros temporales para la concesión de la licencia de que trata el literal f). Lo anterior a efectos de dotar de razonabilidad y objetividad el otorgamiento de estas licencias, de forma que sea posible conciliar las necesidades del empleador con

Carrera 7 No. 8 - 68 Ed. Nuevo del Congreso
Oficina 345-B
Bogotá D.C - Colombia

www.camara.gov.co
ana.monsalve@camara.gov.co
twitter@anamonsalvea
Facebook: ana monsalve álvarez
Conmutador. (+57) (601) 8770720 Ext. 4304 - 4305

los derechos de los trabajadores. En adición, se faculta a los empleadores para que, por razones justificadas, limiten el número de licencias que conceden a un mismo trabajador.

Cordialmente,

**ANA ROGELIA MONSALVE ÁLVAREZ**
Representante a la Cámara
Partido Demócrata Colombiano

Carrera 7 No. 8 - 68 Ed. Nuevo del Congreso
Oficina 345-B
Bogotá D.C - Colombia

www.camara.gov.co
ana.monsalve@camara.gov.co
twitter@anamonsalvea
Facebook: ana monsalve álvarez
Conmutador: (+57) (601) 8770720 Ext: 4304 - 4305

SECRETARIA GENERAL
18 SEP 2024
RECIBIDO
2:02 Pm
CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ART 18.

**PROPOSICIÓN DE MODIFICACIÓN AL ART. 18 DEL PROYECTO DE LEY NÚMERO 166 DE 2023 CÁMARA ACUMULADA CON PROYECTO DE LEY NÚMERO 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 CÁMARA "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA."**

**PROPOSICIÓN**

Modifíquese el artículo No. 18 del proyecto de ley número 166 de 2023 cámara acumulada con proyecto de ley número 192 de 2023 cámara, y el proyecto de ley 256 de 2023 cámara "por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", con fundamento en lo estipulado en la ley 5 de 1992, me permito proponer a los Honorables Representantes miembros de la plenaria de la Cámara de Representantes.

**TEXTO**

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

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

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

matriculados. En estos últimos casos, de ser requerido por parte del empleador, el trabajador deberá acreditar la asistencia.

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

**TEXTO**

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

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

a) el ejercicio del sufragio
b) para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
c) en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;
d) para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;
e) para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluidos los casos en los que la persona trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticada;
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.

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

Parágrafo 1: Las licencias mencionadas deberán ser solicitadas por el empleado con antelación al empleador. Adicionalmente, el empleado estará obligado a compensar el tiempo de licencia mediante la realización de horas extras o la participación en actividades adicionales, según lo acordado con el empleador.

## JUSTIFICACIÓN

La adición del Parágrafo 1 al artículo 18 de la reforma laboral proporciona una base sólida para la implementación efectiva y equilibrada de las nuevas licencias propuestas. Desde una perspectiva jurídica, la disposición de solicitar licencias con antelación y compensar el tiempo de ausencia mediante horas extras o actividades adicionales ofrece claridad, equidad y flexibilidad. Esta adición busca proteger tanto los derechos de los trabajadores como los intereses operativos de los empleadores, promoviendo una gestión laboral justa y eficiente.

**I. Principio de Claridad y Seguridad Jurídica - Definición de Procedimientos y Obligaciones**

- Seguridad Jurídica para los Empleadores: La adición de este parágrafo proporciona claridad sobre el procedimiento a seguir para la solicitud y gestión de licencias. Al requerir que las licencias sean solicitadas con antelación, se establece un marco claro para la planificación y gestión operativa por parte del empleador. Esto ayuda a evitar sorpresas y facilita la organización de los recursos laborales, promoviendo un ambiente de trabajo más predecible y ordenado.

- Compensación Justa: Establecer que el tiempo de licencia debe ser compensado mediante horas extras o actividades adicionales prevé una forma de equilibrar la ausencia del trabajador con el mantenimiento de la productividad y operación de la empresa. Esto asegura que la carga de trabajo se gestione de manera equitativa y que el impacto de las ausencias sea mitigado, protegiendo tanto los intereses de los empleados como de los empleadores.

**II. Principio de Proporcionalidad y Equilibrio - Equilibrio entre Derechos de los Trabajadores y Necesidades Operativas**

- Compensación Equitativa: La disposición de que el empleado compense el tiempo de licencia mediante horas extras o actividades adicionales busca equilibrar el derecho a las licencias con las necesidades operativas de la empresa. Esta compensación puede evitar que la implementación de las nuevas licencias resulte en una carga desproporcionada para la empresa, permitiendo una gestión más equilibrada y flexible de los recursos laborales.

- Prevención de Abusos: Al requerir que las licencias sean solicitadas con antelación, se minimiza el riesgo de abusos o solicitudes inesperadas que podrían afectar la operativa de la empresa. Esto ayuda a mantener un equilibrio justo entre la

necesidad de los trabajadores de acceder a licencias y la capacidad de los empleadores para gestionar sus operaciones de manera eficiente.

**III. Principio de Flexibilidad y Adaptación - Adaptación a Necesidades Específicas**

- Acuerdo Mutuo: La adición del parágrafo que permite acordar la compensación de tiempo de licencia con el empleador promueve un enfoque flexible y negociado. Esto facilita la adaptación a las necesidades específicas de la empresa y del trabajador, permitiendo que ambas partes lleguen a acuerdos que se ajusten a las circunstancias particulares, ya sea mediante horas extras u otras actividades que se consideren apropiadas.

- Adaptación a Diversas Situaciones: Dado que las razones para solicitar licencias pueden variar significativamente, la posibilidad de negociar la compensación permite una mayor adaptabilidad en la implementación de las licencias. Esto asegura que se puedan manejar diferentes tipos de licencias de manera efectiva sin imposiciones rígidas que puedan resultar inadecuadas para ciertos contextos.

**IV. Principio de Protección del Derecho al Trabajo - Garantía de Derechos Laborales y Operatividad**

- Protección de Derechos: La inclusión de este parágrafo asegura que el derecho de los trabajadores a tomar licencias sea respetado, mientras que también se protege el derecho de los empleadores a mantener una operación eficiente. La compensación adecuada garantiza que la implementación de las licencias no interfiera con el normal desarrollo de las actividades de la empresa, promoviendo un equilibrio entre derechos laborales y la viabilidad operativa.

- Promoción de la equidad: La adición de este párrafo también asegura que los empleados no sean desproporcionadamente favorecidos o desfavorecidos en términos de compensación por sus ausencias. Al establecer un mecanismo claro para la compensación, se promueve la equidad y la justicia en la gestión de las licencias.

Cordialmente,

***LUZ AYDA PASTRANA LOAIZA***
Representante a la Cámara del Departamento del Huila
Partido Cambio Radical

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ART 18.

**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"**

Adiciónese un parágrafo el artículo 18, el cual quedará así:

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

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

a) el ejercicio del sufragio

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

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

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

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

f) para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos, hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar, se entiende por obligaciones escolares aquellas relacionadas directamente con la formación del niño o niña, incluyendo, pero sin limitarse a la asistencia a eventos académicos, cívicos, deportivos culturales en las instituciones educativas en donde se encuentran matriculados. En estos últimos casos, de ser requerido por parte del empleador, el trabajador deberá acreditar la asistencia.

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

**Parágrafo: Sin perjuicio de lo anterior las licencias señaladas en los literales c, d e, f, y g podrán ser reglamentadas en el reglamento interno de trabajo**

**OLGA LUCIA VELASQUEZ NIETO**
Representante a la cámara por Bogotá
Partido Alianza Verde

Liana Rodriguez

SECRETARIA GENERAL
LEYES
18 SEP 2024

2:30pm

ART 18

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

JAIME RAÚL SALAMANCA
Representante a la Cámara por Boyacá

SECRETARIA GENERAL
16 SEP
11:29 a.m.

Bogotá, D. C., 18 de septiembre de 2024

Señor:
**JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA**
Cámara de Representantes
E. S. D.

**Asunto:** PROPOSICIÓN MODIFICATIVA para segundo debate al artículo 18 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 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA" en la ponencia mayoritaria.

Cordial saludo Honorables Representantes,

Respetuosamente en los términos del artículo de la Ley 5 de 1991, me permito someter a consideración de la honorable plenaria de la Cámara de Representantes, la siguiente proposición modificativa al proyecto de ley en mención:

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

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

a) Para el ejercicio del sufragio

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

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

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

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

f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos, hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar. Se entiende por obligaciones escolares aquellas relacionadas directamente con la formación del niño o niña, incluyendo, pero sin limitarse a la asistencia a eventos académicos, cívicos, deportivos, culturales en las instituciones educativas en donde se encuentran matriculados. En estos últimos casos, de ser requerido por parte del empleador, el trabajador deberá acreditar la asistencia.

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

Parágrafo 1. Se podrá conceder máximo una cita por mes para medicina general. Las citas con especialistas serán concedidas cuando se requiera, en los dos casos deberán ser debidamente soportadas por certificación que expida la Entidad Promotora de Salud-EPS o entidad que haga sus veces.

Parágrafo 2. Para la licencia derivada de obligaciones escolares, el acudiente deberá presentar al empleador certificación expedida por el Establecimiento educativo.

De los Honorables Congresistas,

**JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES**
Representante a la Cámara por Boyacá
Partido Alianza Verde

ART 18.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

REPRESENTANTE CARLOS FELIPE QUINTERO

**PROPOSICION MODIFICATIVA**

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

Modifíquese el literal f del numeral 6 del artículo 18 al proyecto de ley, el cual, quedará asi:

**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:

(...)

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. **El empleador tiene obligación de máximo conceder dos licencias por año, las cuales sumadas no pueden superar 1 jornada de trabajo.**

De los Honorables Representantes

SECRETARIA GENERAL
18 SEP 2024
HORA: 1:11 Pm

**CARLOS FELIPE QUINTERO OVALLE**
Representante a la Cámara
Departamento de Cesar

**PBX:** 3904050
**Ext.**4014
carlos.quintero@camara.gov.co
Carrera 7ª N° 8-68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 550B

ACT 191

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
OCTAVIO CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA
02 OCT 2023
RECIBIDO
HORA:

**PROPOSICIÓN MODIFICATORIA**

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

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

| | |
|---|---|
| correspondientes y sancionará de acuerdo con las normas vigentes" | ~~**Trabajo adelantará las actuaciones administrativas correspondientes y sancionará de acuerdo con las normas vigentes"**~~ |

Cordialmente,

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

ART 19.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

OCTAVIO
CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA

SECRETARIA GENERAL
LEYES
02 SEP 2024

**PROPOSICIÓN DE ADICION**

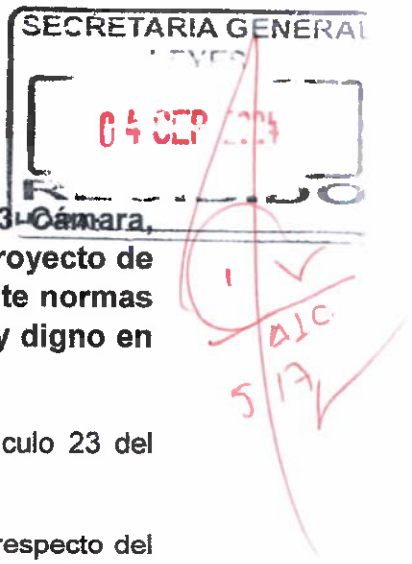
En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de adicionar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

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

Cordialmente,

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

ART 19




## PROPOSICIÓN

**Modifíquese el Artículo 19 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia" el cual quedará así:**

**Artículo 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~~ **que obliguen** por Colombia.

Aquellas facultades no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la raza, el color, etnia, el origen nacional, la discapacidad, la condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevinientes 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"

JUAN DANIEL PEÑUELA
REPRESENTANTE

Art 19.

**PROPOSICIÓN**

**MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 19 DEL PROYECTO DE LEY NO. 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NO. 192 DE 2023 CÁMARA Y PROYECTO DE LEY 256 DE 2023CÁMARA", EL CUAL QUEDARÁ ASÍ:**

**Artículo 19. Límites a la subordinación.** Modifíquese el literal b. del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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

~~Aquellas facultades no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la raza, el color, etnia, el origen nacional, la discapacidad, la condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevinientes 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.~~

**JUAN DANIEL PEÑUELA CALVACHE**
Representante a la Cámara
Departamento de Nariño

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

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

Partido Conservador

## JUSTIFICACIÓN

Se elimina el inciso segundo del literal b en su integridad, dado que no resulta es consecuente con el tratamiento de la subordinación y su relación con la dignidad humana, toda vez que no es necesario incluir una descripción de elementos que constituyen una disminución de la dignidad, basta con lo señalado en el inciso primero, cuando expresa "Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador".

El Dr. Luis Roberto Barroso, señala que "*La dignidad humana es una valor fundamental que informa el contenidos de diversas normas escritas, al tiempo que condiciona la interpretación constitucional como un todo, principalmente cuando los derechos fundamentales están involucrados*"[6].

Por lo anterior, el inciso segundo no se necesita pues se integra todo bajo principio de la dignidad.

[6] Barroso, L. (2014). La dignidad de la persona humana en el derecho constitucional contemporáneo. La construcción de un concepto jurídico a la luz de la jurisprudencia mundial (1ª Ed.). Bogotá, Colombia: Editorial Universidad Externado.

ART 20

ERMES PETE
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SECRETARÍA GENERAL
LEYES
04 SEP 2023
HORA:

**PROPOSICIÓN**

**Modifíquese** el numeral 13 del artículo 20 del **Proyecto de Ley Nº 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"**, el cual quedara 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:

[…]

13. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, **político, racial y/o étnico**.

[…]

Cordialmente,

**ERMES EVELIO PETE VIVAS**
**Representante a la Cámara**
**Departamento del Cauca**


Cra 7 # 8-68 Edificio Nuevo del Congreso Oficina 629b
Tel: 3904050 ext. 3680
Ermes.pete@camara.gov.co

Art 20

Cámara de Representantes

**JULIANA ARAY.**
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
PARTIDO CONSERVADOR

## Proposición

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, modifíquese el Artículo 20 de la ponencia para segundo debate del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara **"por medio del cual se modifican parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en colombia"**, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así:

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

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

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

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

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

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

**15. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter discapacidad física.**

**16. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental".**

**JULIANA ARAY FRANCO**
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
DEPARTAMENTO DE BOLÍVAR

SECRETARIA GENERAL
LEYES
09 SEP 2024
RADICADO

DLT 20

SECRETARIA GENERAL

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Olga B.
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

**PROPOSICIÓN**

Con sustento en la Ley 5 de 1992 y en mi condición de representante a la Cámara por el departamento del Tolima, me permito presentar proposición aditiva al **Art 20** del proyecto de ley 166 de 2023 Cámara, acumulado al proyecto de ley No 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de ley No. 256 Cámara "*Por medio del cual se modifica parcialmente las normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*"

| Artículo Original | Artículo Propuesto |
|---|---|
| **Artículo 20: Protección contra la discriminación.** Adiciónese los numerales 10, 11,12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así: | **Artículo 20: Protección contra la discriminación.** Adiciónese los numerales 10, 11,12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así: |
| "10. Discriminar a las mujeres en sus diversidades, con acciones directas u omisión, que impidan la promoción y garantía de sus derechos en los ambientes laborales. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, credo religioso, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, con ocasión de sus nombres identitarios, su identificación de género, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. | "10. Discriminar a las mujeres en sus diversidades, con acciones directas u omisión, que impidan la promoción y garantía de sus derechos en los ambientes laborales. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, credo religioso, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, con ocasión de sus nombres identitarios, su identificación de género, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. |
| 11. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores | 11. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores |

| | |
|---|---|
| garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado. | 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. | 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. | 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". | 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". |
| | **15. No discriminar a personas reinsertadas a la vida civil, ex convictos cuyo interés sea ingresar como trabajadores subordinados, o migrantes que se encuentren en proceso de adherencia a la vida productiva del país. Se prohíbe cualquier tipo de exclusión, segregación, trato desigual o negativa de oportunidades laborales basadas en su situación pasada o su condición migratoria, siempre que cumplan con los requisitos establecidos en la legislación nacional para el ejercicio de sus derechos laborales.** |

Cordialmente,

**Olga Beatriz González Correa**
Representante a la Cámara
Departamento del Tolima

**Justificación:** La proposición aditiva garantiza que tanto personas en proceso de reintegración a la sociedad, como aquellos con antecedentes penales o migrantes en situación regular, no sean discriminados en el ámbito laboral. Es importante que el Estado y los empleadores promuevan mecanismos de inclusión que permitan la reincorporación productiva y contribuyan a una mayor cohesión social.

ALT 20

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARÍA GENERAL
17 SEP
HORA

**PROPOSICIÓN MODIFICATORIA**

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 20 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

| ARTICULO ORIGINAL | ARTICULO PROPUESTO |
|---|---|
| **Artículo 20: Protección contra la discriminación.** Adiciónese los numerales 10, 11,12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así: | **Artículo 20: Protección contra la discriminación.** Adiciónese los numerales 10, 11,12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así: |
| "10. Discriminar a las mujeres en sus diversidades, con acciones directas u omisión, que impidan la promoción y garantía de sus derechos en los ambientes laborales. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, credo religioso, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, con ocasión de sus nombres identitarios, su identificación de género, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. | "10. ~~**Discriminar a las mujeres en sus diversidades, con acciones directas u omisión, que impidan la promoción y garantía de sus derechos en los ambientes laborales. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, credo religioso, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, con ocasión de sus nombres identitarios, su identificación de género, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.**~~ **Se prohíbe toda forma de discriminación.** |
| 11. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para | 11. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto. La |

| | |
|---|---|
| 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.<br><br>12. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.<br><br>13. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso.<br><br>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". | 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.<br><br>12. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.<br><br>13. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso.<br><br>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". |

Cordialmente,

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

Alt 20

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
LLYES
CRISTÓBAL CAICEDO
3:37

**PROPOSICIÓN MODIFICATORIA**

Bogotá D.C., 17 de septiembre de 2024

Honorable Representante
**JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES**
Presidente Cámara de Representantes
Congreso de la República de Colombia

**ASUNTO**: PROPOSICIÓN MODIFICATORIA AL TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE, **PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 CÁMARA ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NÚMERO 192 DE 2023 CÁMARA Y PROYECTO DE LEY NÚMERO 256 DE 2023 CÁMARA** "por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia."

El suscrito Representante a la Cámara en virtud del artículo 112 y siguientes de la Ley 5 de 1992, somete a consideración, la siguiente **proposición modificatoria** respecto al artículo 20 numeral 10 del **PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 CÁMARA ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NÚMERO 192 DE 2023 CÁMARA Y PROYECTO DE LEY NÚMERO 256 DE 2023 CÁMARA** "por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia."

Por consiguiente;

Modifíquese el literal numeral 10 del artículo 20 del Proyecto de Ley 166 de 2023 C:

| TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE EN PLENARIA | TEXTO PROPUESTO MODIFICADO |
|---|---|
| **Artículo 20. Protección contra la discriminación.**<br>Adiciónese los numerales 10, 11, 12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así:<br>"10. Discriminar a las mujeres en sus diversidades, con acciones directas u omisión, que impidan la promoción y garantía de sus derechos | **Artículo 20. Protección contra la discriminación.**<br>Adiciónese los numerales 10, 11, 12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así:<br>"10. Discriminar a las mujeres en sus diversidades, con acciones directas u omisión, que impidan la promoción y garantía de sus derechos |

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA
Edificio Nuevo del Congreso
Carrera 7 No. 8 - 68 Oficina: 527
Teléfono: 601 3904050 Ext: 4464 - 4471
cristobal.caicedo@camara.gov.co
Bogotá D. C.

| | |
|---|---|
| en los ambientes laborales. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, credo religioso, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, en el ámbito del trabajo.<br>Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, con ocasión de sus nombres identitarios, su identificación de género, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. | en los ambientes laborales. Se prohíbe así mismo **cualquier acto, conducta o trato que atente contra la dignidad humana y que pretenda consciente o inconscientemente anular, dominar a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo en virtud de prejuicios sociales o personales que se deriven por su etnia, pertenencia o autoreconocimiento étnico, prácticas culturales, origen familiar, nacionalidad, ideología política, credo religioso, orientación sexual,** identidad y/o expresión de género, en el ámbito del trabajo.<br>Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, con ocasión de sus nombres identitarios, su identificación de género, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. |

*Subrayado y negrita por fuera del original del texto

Por lo anteriormente, el numeral 10 del artículo 20 del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara queda así:

**Artículo 20. Protección contra la discriminación.**

Adiciónese los numerales 10, 11, 12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así:
"10. Discriminar a las mujeres en sus diversidades, con acciones directas u omisión, que impidan la promoción y garantía de sus derechos
en los ambientes laborales. Se prohíbe así mismo cualquier acto, conducta o trato que atente contra la dignidad humana y que pretenda consciente o inconscientemente anular, dominar a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo en virtud de prejuicios sociales o personales que se deriven por su etnia, pertenencia o autoreconocimiento étnico, prácticas culturales, origen familiar,


Edificio Nuevo del Congreso
Carrera 7 No. 8 - 68 Oficina: 527
Teléfono: 601 3904050 Ext: 4464 - 4471
cristobal.caicedo@camara.gov.co
Bogotá D. C.

nacionalidad, ideología política, credo religioso, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, en el ámbito del trabajo.

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

**CRISTÓBAL CAICEDO ANGULO**
Honorable Representante a la Cámara por el Valle del Cauca.
Pacto Histórico.


Edificio Nuevo del Congreso
Carrera 7 No. 8 - 68 Oficina: 527
Teléfono: 601 3904050 Ext: 4464 - 4471
cristobal.caicedo@camara.gov.co
Bogotá D. C.

ART 20

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ELIÉCER Salazar
Representante a la Cámara

**PROPOSICIÓN SUSTITUTIVA**

**PROYECTO DE LEY NÚMERO 166 DE 2023, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NO. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C CÁMARA DE REPRESENTANTES**

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

El suscrito Representante a la Cámara en virtud del artículo 112 y ss. De la ley 5 de 1992 somete a consideración, la siguiente proposición sustitutiva del artículo 20, el cual quedará así:

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

**10. Realizar actos discriminatorios hacia sus trabajadores por motivos de raza, credo religioso, ideología política, orientación sexual, identidad de género, o cualquier otro aspecto de su vida personal; así mismo, efectuar despidos, traslados o desmejoras laborales con ocasión de las circunstancias antes mencionadas.**

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

**JUSTIFICACIÓN**

La mala redacción, falta de claridad y la repetición de términos en los diferentes numerales de este artículo hace necesario que por técnica legislativa sea sustituido de la manera en que se ha propuesto.

SECRETARIA GENERAL
LEYES
18 SEP
RECIBIDO

**JOSE ELIECER SALAZAR LOPEZ**
Representante a la Cámara

Oficina 603 - 604B
Edificio Nuevo - Capitolio Nacional
**Bogotá D.C.**

Carrera 12 No. 13B-16
Celular: 3135740221
**Valledupar, Cesar**

ART 20

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Ana Rogelia Monsalve
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
COMUNIDADES AFRODESCENDIENTES

**PROPOSICIÓN MODIFICATIVA**

Modifíquese el numeral 10° del artículo 20° del Texto Propuesto para Segundo Debate del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley 192 de 2023 Cámara y 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así:

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

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

*(...)*

**Justificación**

La inclusión de la expresión "etnia" es fundamental para asegurar un enfoque más amplio y completo en la protección contra la discriminación en el ámbito laboral en virtud del reconocimiento del principio de diversidad étnica y que promoviendo la inclusión laboral.

Cordialmente,

**MONSALVE ÁLVAREZ**
Representante a la Cámara
Partido Demócrata Colombiano

Carrera 7 No. 8 - 68 Ed. Nuevo del Congreso
Oficina 345-B
Bogotá D.C - Colombia

www.camara.gov.co
ana.monsalve@camara.gov.co
twitter@anamonsalvea
Facebook: ana monsalve álvarez
Conmutador. (+57) (601) 8770720 Ext: 4304 - 4305

ART 20

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

REPRESENTANTE
CARLOS FELIPE QUINTERO

# PROPOSICION MODIFICATIVA

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

Modifíquese el numeral 10 del artículo 20 al proyecto de ley, el cual, quedará asi:

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

(...)

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

**Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que hayan hecho parte de procesos de desmovilización y reincorporación a la vida civil, posconflicto y en general acuerdos de paz y sometimiento.**

De los Honorables Representantes

**CARLOS FELIPE QUINTERO OVALLE**
Representante a la Cámara
Departamento de Cesar

SECRETARIA GENERAL
LEY 5ª
18 SEP 2024

1:11 PM

**PBX:** 3904050
**Ext.**4014
carlos.quintero@camara.gov.co
Carrera 7ª N° 8-68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 550B

Art 21

SECRETARIA GENERAL
CÁMARA
16 SEP 2024
RECIBIDO

Julio Roberto
SALAZAR PERDOMO
REPRESENTANTE A LA CÁMARA POR CUNDINAMARCA

3:34 p

# PROPOSICION MODIFICATIVA

Modifíquese el artículo 21 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará asi:

| TEXTO PONENCIA PARA PRIMER DEBATE | TEXTO PROPUESTO |
|---|---|
| **Artículo 21. Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.** | **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 | **Se garantizará la igualdad salarial plena entre hombres y mujeres que realicen el mismo trabajo o trabajo de igual valor, así como entre personas de cualquier otra condición protegida por la ley, como la raza, orientación sexual, identidad de género, discapacidad o cualquier otro motivo de discriminación. Los empleadores deberán implementar** |

| | |
|---|---|
| autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.<br>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.<br>El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén<br>relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la<br>información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión de las | **sistemas de evaluación transparentes y objetivos para determinar el valor de los trabajos en función de las competencias, responsabilidades y resultados exigidos, sin basarse en estereotipos o sesgos de género. Anualmente, las empresas deberán presentar informes de brecha salarial, los cuales serán revisados por las autoridades laborales competentes para asegurar el cumplimiento de la ley. En caso de comprobarse una brecha salarial no justificada, el empleador deberá corregirla de manera retroactiva y compensar al trabajador afectado por las diferencias salariales**<br><br>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 |

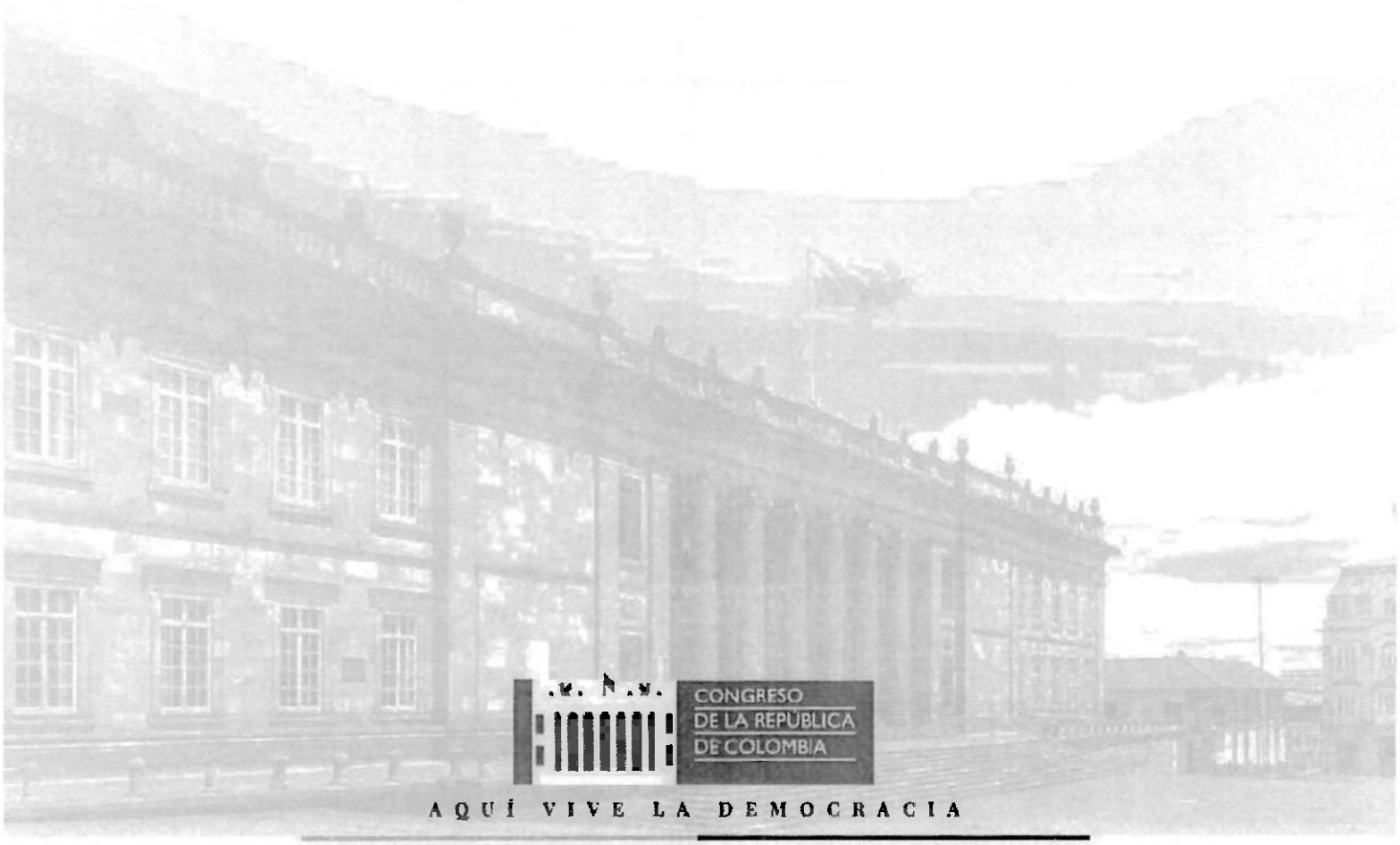
| | |
|---|---|
| obligaciones laborales. Puede ejercer la violencia cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, familiares o conocidos.<br>Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo.<br>Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.<br><br>El Ministerio del Trabajo regulará, vigilará y sancionará su incumplimiento. El Gobierno nacional dará cumplimiento a las medidas contempladas en el artículo 12 de la Ley 1257 de 2008.<br><br>**Parágrafo.** El Ministerio de Trabajo, en el término de doce (12) meses desde la | de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.<br>El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión de las obligaciones laborales. Puede ejercer la violencia cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, familiares o conocidos.<br>Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, |

| | |
|---|---|
| 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. | herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo.<br>Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.<br><br>El Ministerio del Trabajo regulará, vigilará y sancionará su incumplimiento. El Gobierno nacional dará cumplimiento a las medidas contempladas en el artículo 12 de la Ley 1257 de 2008.<br><br>**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. |

Julio Roberto JR
SALAZAR PERDOMO
REPRESENTANTE A LA CÁMARA POR CUNDINAMARCA

Cordialmente,

**JULIO ROBERTO SALAZAR PERDOMO**
Representante a la Cámara
Departamento de Cundinamarca



Art 21

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
17 SEP
RECIBIDO
HORA:

**PROPOSICIÓN MODIFICATORIA**

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 21 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

| ARTICULO ORIGINAL | ARTICULO PROPUESTO |
|---|---|
| **Artículo 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.<br><br>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.<br><br>El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las | **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.<br><br>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.<br><br>El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las |

| | |
|---|---|
| realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión de las obligaciones laborales. Puede ejercer la violencia cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, familiares o conocidos. | realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión de las obligaciones laborales. Puede ejercer la violencia cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, familiares o conocidos. |
| Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas. | Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas. |
| El Ministerio del Trabajo regulará, vigilará y sancionará su incumplimiento. | **Los comités deberán establecerse, de manera obligatoria, en empresas con más de 20 trabajadores, las empresas con menos de 20 trabajadores lo podrán hacer de manera voluntaria.**<br><br>El Ministerio del Trabajo regulará, vigilará y sancionará su incumplimiento. |
| El Gobierno nacional dará cumplimiento a las medidas contempladas en el artículo 12 de la Ley 1257 de 2008. | 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. | **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. |

CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

| | |
|---|---|
| | |

Cordialmente,

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

ART 21

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
17 SEP
HORA

**PROPOSICIÓN MODIFICATORIA**

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 21 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

| ARTICULO ORIGINAL | ARTICULO PROPUESTO |
|---|---|
| **Artículo 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. | **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. | Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género. |
| El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las | El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las |

| | |
|---|---|
| realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión de las obligaciones laborales. Puede ejercer la violencia cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, familiares o conocidos. | realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión de las obligaciones laborales. Puede ejercer la violencia cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, familiares o conocidos. |
| Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas. | Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas. |
| El Ministerio del Trabajo regulará, vigilará y sancionará su incumplimiento. | **Los comités deberán establecerse, de manera obligatoria, en empresas con más de 20 trabajadores, las empresas con menos de 20 trabajadores lo podrán hacer de manera voluntaria.**<br><br>El Ministerio del Trabajo regulará, vigilará y sancionará su incumplimiento. |
| El Gobierno nacional dará cumplimiento a las medidas contempladas en el artículo 12 de la Ley 1257 de 2008. | **La regulación deberá expedirse en un plazo de 6 meses a partir de la sanción de la presente ley.**<br><br>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. | **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,

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

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES
HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ
Representante a la Cámara
Departamento de Antioquia

ART 21

SECRETARIA GENERAL

18 SEP

HORA:

# PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 21 del Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia" 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.

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

Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, ~~que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.~~ **en cumplimiento de la Ley 2365 de 2024, o la norma que la adicione, sustituya o complemente.**

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

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

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

**HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ**
**Representante a la Cámara**
**Departamento de Antioquia**

Art 22 (-)

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

Doctor
**JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES**
Presidente Cámara de Representantes

Asunto: **Proposición de eliminación**

Respetado,

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

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

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

~~a) Su finalidad es facilitar la formación para el trabajo del aprendiz trabajador para las ocupaciones que requiera el sector productivo.~~

~~b) Se ejecutará estrictamente en el tiempo estipulado por los diseños curriculares o planes de estudios, que no podrá exceder de treinta y seis meses en dos etapas, lectiva y práctica.~~

~~c) La formación se recibe a título estrictamente personal.~~

~~d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración que, en ningún caso, será inferior al salario mínimo legal mensual vigente, o del estipulado en convenciones colectivas o fallos arbitrales.~~

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

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

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

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

SECRETARIA GENERAL
LEYES
02 SEP
3:54pm

jorge.mendez@camara.gov.co | Oficina 221 y 228 | PBX (091) 4325100 Ext. 3285
Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7# 8-68, Bogotá D.C.
@jorgemendez0723 Jorge Mendez Hernandez @jorgemendezescambioradical

MÉNDEZ
EMPECEMOS LA TRANSFORMACIÓN

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

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

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

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

Atentamente,

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

**Motivación**

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

jorge.mendez@camara.gov.co | Oficina 221 y 22B | PBX (091) 4325100|Ext. 3285
Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7# 8-68, Bogotá D.C
@jorgemendez0723 Jorge Mendez Hernandez @@jorgemendezescambioradical

ART 22 (-)

**Bogotá, D.C., septiembre de 2024**

**PROPOSICIÓN**

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

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

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

~~a) Su finalidad es facilitar la formación para el trabajo del aprendiztrabajador para las ocupaciones que requiera el sector productivo.~~

~~b) Se ejecutará estrictamente en el tiempo estipulado por los diseños curriculares o planes de estudios, que no podrá exceder de treinta y seis meses en dos etapas, lectiva y práctica.~~

~~c) La formación se recibe a título estrictamente personal.~~

~~d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración que, en ningún caso, será inferior al salario mínimo legal mensual vigente, o del estipulado en convenciones colectivas o fallos arbitrales.~~

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

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

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

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

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

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

Cordialmente,

**MARELEN CASTILLO TORRES**
**Representante a la Cámara**
Aprobó: Dr. RAVS
Revisó: Dr. RAVS
Proyectó: Dr. JSA

## JUSTIFICACIÓN

El contrato de aprendizaje es una figura especial en la que **el aprendiz no está trabajando, sino aprendiendo. El aprendiz asiste a una entidad para capacitarse y adquirir conocimientos. Convertir el contrato de aprendizaje en un contrato laboral desnaturaliza esta figura y afectaría lo más importante: la capacitación del aprendiz.** Esto también podría

desviar la responsabilidad del empresario de formar al aprendiz, enfocándose en verlo como un empleado más, en lugar de como alguien que está en un proceso de formación.

**Aunque la idea de convertir el contrato de aprendizaje en un contrato laboral puede parecer atractiva en términos de derechos laborales, es crucial considerar sus implicaciones prácticas. No solo se trata de ampliar los derechos de los aprendices, sino de entender el impacto que esto tendrá en las empresas y, en última instancia, en los jóvenes que buscan ingresar al mercado laboral.** La propuesta actual establece que el contrato de trabajo será a término fijo durante toda la vigencia de la relación laboral, lo que significa que incluso durante la etapa electiva, que puede durar hasta un año, **el empleador deberá asumir costos como cesantías, intereses a las cesantías, primas y vacaciones. Esto impone una carga financiera significativa a las empresas, especialmente considerando que durante la etapa lectiva, el aprendiz aún está en su institución educativa y el empleador no tiene contacto directo ni beneficios inmediatos del aprendiz.**

**Este cambio podría desincentivar a las empresas de participar en programas de aprendizaje o prácticas universitarias, lo que afectaría negativamente a los estudiantes que dependen de estos programas para adquirir experiencia y formación profesional.** La vinculación de estudiantes universitarios a través de contratos de aprendizaje o convenios de prácticas universitarias se vería seriamente comprometida, ya que muchas empresas no contarían con los recursos necesarios para absorber estos costos adicionales.

SECRETARIA GENERAL
18 SEP

# PROPOSICIÓN DE ELIMINACIÓN

Elimínese el artículo 22 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el Proyecto de Ley 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 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 especiales, del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual una persona en formación desarrolla un aprendizaje teórico práctico como estudiante de una institución educativa autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación, y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propio del giro ordinario de las actividades de la empresa.~~

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

~~a) Su finalidad es facilitar la formación para el trabajo del aprendiz trabajador para las ocupaciones que requiera el sector productivo~~

~~b) Se ejecutará estrictamente en el tiempo estipulado por los diseños curriculares o planes de estudios, que no podrá exceder de treinta y seis meses en dos etapas, lectiva y práctica.~~

~~c) La formación se recibe a título estrictamente personal.~~

~~d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración que, en ningún caso, será inferior al salario mínimo legal mensual vigente, o del estipulado en convenciones colectivas o fallos arbitrales.~~

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

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

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

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

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

~~Parágrafo 1. El Gobierno nacional podrá destinar recursos del Presupuesto General de la Nación para incentivar la contratación de aprendices, de acuerdo con la asignación que el Congreso de la República determine, mientras la tasa de desempleo juvenil sea de dos dígitos y en los términos del artículo 79 de la Ley 2294 de 2023, con el objetivo de apoyar la contratación de personas en formación a través de un contrato de aprendizaje por parte de micro y pequeñas empresas, hasta un 25% del SMLMV y que constituya un nuevo empleo, de conformidad con el reglamento que definan el Servicio Nacional de Aprendizaje y el Ministerio del Trabajo en los doce (12) meses siguientes a la expedición de la presente Ley".~~

## JUSTIFICACIÓN

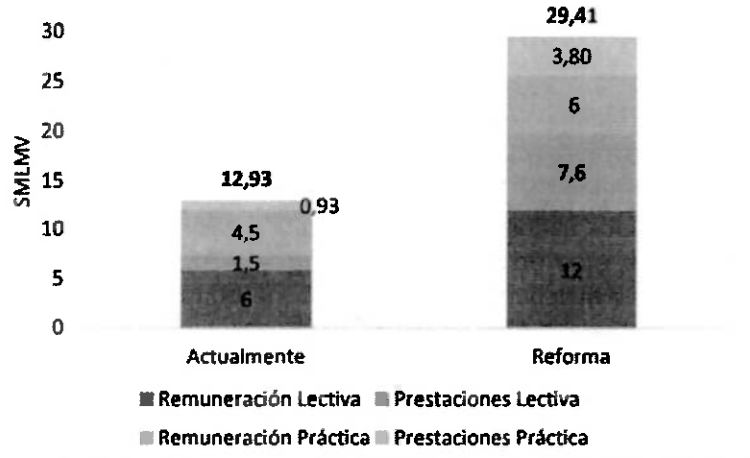
Como bien lo ha descrito la ANDI como uno de los máximos gremios del sector productivo en Colombia:

La definición de la naturaleza del contrato de aprendizaje como contrato laboral a término fijo genera un desincentivo a la contratación voluntaria de jóvenes, una de las poblaciones más afectadas por el desempleo y la informalidad en Colombia.

Si el contrato pasa a ser un contrato laboral a término fijo, tanto la etapa lectiva como la práctica requerirían una remuneración equivalente a un SMLMV, además del pago de todas las prestaciones sociales (con un costo extrasalarial del 63,4%). Adicionalmente, el artículo 22 estipula que el contrato a término fijo cubrirá tanto la etapa lectiva como la práctica, y el literal d) indica expresamente que durante toda la vigencia de la relación se pagará una remuneración que no podrá ser inferior al salario mínimo legal mensual vigente.

De lo anterior se deriva para las empresas las siguientes obligaciones durante las etapas lectiva y práctica del contrato de aprendizaje: 1. Obligación de pagar una remuneración que no podrá ser inferior al salario mínimo 2. Obligación de cotizar al sistema de seguridad social integral, teniendo en cuenta todos los subsistemas 3. Obligación de pagar prestaciones sociales: cesantías, primas, intereses a las cesantías y vacaciones. Es aún más gravoso el costo de cara a los aprendices en etapa lectiva, esto porque se encuentran estudiando en una institución educativa y no se presentan a la empresa y, sin embargo, las empresas patrocinadoras deberán asumir este costo desproporcionado. Específicamente, la remuneración de la etapa lectiva se duplicaría, pasando de 6 SMLMV a 12 SMLMV, mientras que las prestaciones sociales aumentarían en un 407%, de 1,5 SMLMV a 7,6 SMLMV. En la etapa práctica, la remuneración ascendería de 4,5 SMLMV a 6 SMLMV, un incremento del 33,3%, y las prestaciones sociales serían un 308,8% más costosas, pasando de 0,93 SMLMV a 3,8 SMLMV. En resumen, los costos de la etapa lectiva y práctica aumentarían un 161,4% y un 80,5% respectivamente, llevando el costo por aprendiz de 12,93 SMLMV a 29,41 SMLMV, un incremento del 127,4%. Y es importante tener en cuenta que este análisis no incluye los beneficios extralegales adicionales que las empresas podrían ofrecer.

Gráfica [*] Comparativo de costos para la empresa patrocinadora por aprendiz




Fuente: Cálculos propios

ART 22(-)

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ
Representante a la Cámara
Departamento de Antioquia

SECRETARIA GENERAL
18 CEP 2023

**PROPOSICIÓN**

Elimínese el artículo 22 del Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia" así:

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

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

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

~~a) Su finalidad es facilitar la formación para el trabajo del aprendiz- trabajador para las ocupaciones que requiera el sector productivo.~~

~~b) Se ejecutará estrictamente en el tiempo estipulado por los diseños curriculares o planes de estudios, que no podrá exceder de treinta y seis meses en dos etapas, lectiva y práctica.~~

~~c) La formación se recibe a título estrictamente personal.~~

~~d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración que, en ningún caso, será inferior al salario mínimo legal mensual vigente, o del estipulado en convenciones colectivas o fallos arbitrales.~~

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

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

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

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

profesional integral del SENA.

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

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

**HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ**
**Representante a la Cámara**
**Departamento de Antioquia**

ART 22.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
LEYES
12 SEP 2023

**PROPOSICIÓN MODIFICATORIA**

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

| ARTICULO ORIGINAL | ARTICULO PROPUESTO |
|---|---|
| **Artículo 22. Contrato de Aprendizaje.** Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, cual quedará así: | **Artículo 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. | **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: | 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. | 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 | 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. | 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. | 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. | d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración que~~, en ningún caso, será inferior al salario mínimo legal mensual vigente, o del estipulado en convenciones colectivas o fallos arbitrales.~~ **Se asignará de la siguiente manera:**<br><br>**En la etapa lectiva el aprendiz recibirá el 60% de un SMLMV.**<br><br>**En la etapa productiva el aprendiz recibirá un SMLMV.**<br><br>**Lo anterior sin perjuicio de la remuneración fijada para los aprendices en convenciones colectivas o fallos arbitrales, siempre que sean más favorables para estos.** |
| e) El estudiante de educación formal universitaria sólo podrá suscribir su contrato en etapa práctica, salvo que se trate de un programa de modalidad dual. | 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. | 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. | 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) El contrato de aprendizaje podrá |
| 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.<br><br>**Parágrafo.** El Gobierno nacional podrá destinar recursos del Presupuesto General de la Nación para incentivar la contratación de aprendices, de acuerdo con la asignación que el Congreso de la República determine, mientras la tasa de desempleo juvenil sea de dos dígitos y en los términos del artículo 79 de la Ley 2294 de 2023, con el objetivo de apoyar la contratación de personas en formación a través de un contrato de aprendizaje por parte de micro y pequeñas empresas, hasta un 25% del SMLMV y que constituya un nuevo empleo, de conformidad con el reglamento que definan el Servicio Nacional de Aprendizaje y el Ministerio del Trabajo en los doce (12) meses siguientes a la expedición de la presente Ley". | versar sobre ocupaciones semi cualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de programas de formación complementaria ofrecidas por las escuelas normales superiores, programas de educación superior pregrado, programas de educación para el trabajo y desarrollo humano, programas del Subsistema de Formación para el Trabajo, así como la oferta de formación profesional integral del SENA.<br><br>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.<br><br>**Parágrafo.** El Gobierno nacional podrá destinar recursos del Presupuesto General de la Nación para incentivar la contratación de aprendices, de acuerdo con la asignación que el Congreso de la República determine, mientras la tasa de desempleo juvenil sea de dos dígitos y en los términos del artículo 79 de la Ley 2294 de 2023, con el objetivo de apoyar la contratación de personas en formación a través de un contrato de aprendizaje por parte de micro y pequeñas empresas, hasta un ~~**25%**~~ **30%** del SMLMV y que constituya un nuevo empleo, de conformidad con el reglamento que definan el Servicio Nacional de Aprendizaje y el Ministerio del Trabajo en los doce (12) meses siguientes a la expedición de la presente Ley". |

Cordialmente,

JUAN C. VARGAS
REPRESENTANTE
CÁMARA DE PAZ
SUR DE BOLÍVAR-YONDÓ

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ART 22

SECRETARIA GENERAL
LEYES
04 SEP
HORA:

Bogotá, 02 de septiembre de 2024

Doctor
**JAIME RAUL SALAMANCA**
Presidente
Cámara de Representantes
E.S.D

**Asunto:** PROPOSICIÓN modificativa dentro del proyecto de ley No. 166 de 2023

Solicitamos se ponga a consideración dentro del Segundo debate del proyecto de ley No. 166 de 2023 Cámara: *"por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia"*

PROPOSICIÓN: **MODIFÍQUESE** EL ARTÍCULO 22 DEL PROYECTO ASÍ:

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

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

Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:

a) Su finalidad es facilitar la formación para el trabajo del – aprendiz- trabajador para las ocupaciones que requiera el sector productivo.

b) Se ejecutará estrictamente en el tiempo estipulado por los diseños curriculares o planes de estudios, que no podrá exceder de treinta y seis meses en dos etapas, lectiva y práctica.

c) La formación se recibe a título estrictamente personal.

d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración que, en ningún caso, será inferior al salario mínimo legal mensual vigente, o del estipulado en convenciones colectivas o fallos arbitrales.

e) El estudiante de educación formal universitaria sólo podrá suscribir su contrato en etapa práctica,

salvo que se trate de un programa de modalidad dual.

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

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

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

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

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

**Parágrafo 2. Para promover los contratos de aprendizaje en todos los niveles de formación, las cuotas de aprendizaje deberán ser suplidas con una combinación de apredices, técnicos, tecológicos y universitarios. Las empresas que opten por alternativa de monetización, deberán pagar al SENA 1.5 salarios mínimos legales vigentes en vez de cada contrato de aprendizaje.**

**Parágrafo 3. Las practicas universitarias estarán reguladas a través de contratos de aprendizaje cuando haya subordinación y por prestación de servicios cuando no las haya. En ningún caso la retribución mensual podrá ser inferior al 75% de un salario mínimo legal vigente, ni exceder los 12 meses.**

Atentamente

**H.R JUAN CARLOS VARGAS SOLER**
CITREP No. 13 (Bolívar- Antioquia)

Pr 122

DUVALIER
Congresista

Cámara de Representantes

**PROPOSICIÓN 4**

Agréguese un parágrafo al artículo 22 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:

*[...]*

***Parágrafo.*** *Para fines de certificación de la experiencia laboral, el contrato de aprendizaje tendrá validez de experiencia laboral técnica, profesional o tecnológica según la formación que curse el/la aprendiz y servirá para su proceso de primer empleo. Lo anterior sin perjuicio de lo establecido por la Ley 789 de 2002.*

Cordialmente,

**DUVALIER SÁNCHEZ ARANGO**
Representante a la Cámara por Valle del Cauca
Partido Alianza Verde

SECRETARIA GENERAL
LEYES
11 SEP
RECIBIDO

10:43am

ART 22

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

SECRETARÍA GENERAL
LEYES
13 SEP
257 pm

DE POLO A POLO
MIGUEL
DEFIENDE LA PATRIA

**Proposición Modificatoria del Artículo 22° PL 166 de 2023 Cámara.**

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

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

Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:

a) Su finalidad es facilitar la formación para el trabajo del – aprendiz- trabajador para las ocupaciones que requiera el sector productivo.

b) Se ejecutará estrictamente en el tiempo estipulado por los diseños curriculares o planes de estudios, que no podrá exceder de treinta y seis meses en dos etapas, lectiva y práctica.

c) La formación se recibe a título estrictamente personal.

d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración que, en ningún caso, será inferior al salario mínimo legal mensual vigente, o del estipulado en convenciones colectivas o fallos arbitrales.

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

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

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

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

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

**j) De existir remuneración, está se regirá bajo el principio de la voluntad privada y deberá ser acordada por el empleador y el trabajador-estudiante a conveniencia de las partes. En el caso de contratos de aprendizaje con Entidades Públicas, éstas deberán delimitar, de acuerdo al Presupuesto Asignado, los honorarios de los practicantes/aprendices.**

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

Miguel Polo Polo

H. R. MIGUEL ABRAHAM POLO POLO
Circunscripción Afro-Descendiente
Tel: (601) 382 3000 Ext. 4311
Carrera 7 No. 8 - 68 Oficina 328

ART 22

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

RUTH CAICEDO DE ENRÍQUEZ

SECRETARÍA GENERAL

**PROPOSICIÓN.**

**PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON 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 PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA"**

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

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

Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:

a) Su finalidad es facilitar la formación para el trabajo del – aprendiz - trabajador para las ocupaciones que requiera el sector productivo.

b) Se ejecutará estrictamente en el tiempo estipulado por los diseños curriculares o planes de estudios, que no podrá exceder de treinta y seis meses en dos etapas, lectiva y práctica.

c) La formación se recibe a título estrictamente personal.

d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración que, en ningún caso, será inferior al salario mínimo legal mensual vigente, o del estipulado en convenciones colectivas o fallos arbitrales.

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

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

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

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,

Carrera 7 N° 8 – 68 Ed. Nuevo del Congreso – PBX: (+57) 60 1 3904050 – Email: ruth.caycedo@camara.gov.co
Bogota D.C.

programas de educación para el trabajo y desarrollo humano, programas del Subsistema de Formación para el Trabajo, así como la oferta de formación profesional integral del SENA.

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

Parágrafo **1.** El Gobierno nacional podrá destinar recursos del Presupuesto General de la Nación para incentivar la contratación de aprendices, de acuerdo con la asignación que el Congreso de la República determine, mientras la tasa de desempleo juvenil sea de dos dígitos y en los términos del artículo 79 de la Ley 2294 de 2023, con el objetivo de apoyar la contratación de personas en formación a través de un contrato de aprendizaje por parte de micro y pequeñas empresas, hasta un 25% del SMLMV y que constituya un nuevo empleo, de conformidad con el reglamento que definan el Servicio Nacional de Aprendizaje y el Ministerio del Trabajo en los doce (12) meses siguientes a la expedición de la presente Ley".

**Parágrafo 2. Las Entidades Públicas del Orden Nacional que efectúen Contratos de Aprendizaje se deberán regir por lo previsto en el presente artículo.**

Cordialmente,

**RUTH AMELIA CAYCEDO**
Representante a la Cámara
Ponente Coordinadora

ART 22

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Bogotá, septiembre de 2024

SECRETARIA GENERAL LEYES
17 ... 1:43 pm

Presidente
**JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES**
**Cámara de Representantes**
Bogotá D.C.

**PROPOSICIÓN**

Acorde a lo dispuesto en los artículos 112 a 115 de la Ley 5ª de 1992, **modifíquese** el artículo 22 del Proyecto de Ley No. 116 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "*Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*", el cual quedará así:

**ARTÍCULO 22. Contrato de aprendizaje.** Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del trabajo, cual quedará así:

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

Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:

a) Su finalidad es facilitar el aprendizaje del estudiante - aprendiz 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 **75% del** salario mínimo legal vigente, o del estipulado en convenciones colectivas o fallos arbitrales.
e) El estudiante de educación formal universitaria solo podrá suscribir su contrato en etapa práctica, salvo que se trate de un programa de modalidad dual.

JUAN CARLOS WILLS

Calle 10 #7-51 Capitolio Nacional piso 1
www.juanwills.com
(317) 501 – 0000

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

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

**Parágrafo segundo. Las empresas privadas de manera voluntaria y en respuesta de las necesidad laborales que tengan, decidarán ser patrocinadoras de uno o varios aprendices. No se puede obligar a una empresa privada a que sea patrocinadora cuando dentro del personal requerido no se encuentran las ofertadas 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 y el SENA.**

**En el caso de las entidades públicas, el Gobierno Nacional reglamentará el numero de aprendices que deben estar vinculados a las mismas, dependiendo del número de trabajadores administrativos y/o de planta que tenga la entidad.**

Atentamente.

**JUAN CARLOS WILLS OSPINA**
Representante a la Cámara

JUAN CARLOS
WILLS

Calle 10 #7-51 Capitolio Nacional piso 1
www.juanwills.com
(317) 501 – 0000

CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

## JUSTIFICACIÓN

En la proposición se plantea mantener el 75% del salario mínimo como la remuneración mínima para los contratos de aprendizaje, en lugar del 100% del salario mínimo. Esta medida se justifica considerando el impacto económico que representaría para las empresas el fijar el salario mínimo completo para estos contratos. Al optar por el 75%, se busca equilibrar la carga financiera para las empresas sin comprometer el propósito fundamental del contrato de aprendizaje, que es proporcionar a los aprendices la formación práctica necesaria. Además, esta reducción en la remuneración mínima puede servir como un incentivo para que más empresas se comprometan a contratar aprendices, facilitando así el acceso a la experiencia laboral.

Asimismo, se introduce un nuevo parágrafo que establece que la contratación de aprendices será de carácter voluntario para las empresas. Esta modificación se propone en respuesta a normativas que actualmente obligan a las empresas a contratar aprendices en función del número de trabajadores que tengan, lo que a menudo resulta en una carga adicional para las empresas que no necesitan los perfiles ofrecidos por las instituciones formativas. Al hacer que la contratación de aprendices sea voluntaria, se pretende reducir estas cargas y promover un entorno más flexible y atractivo para las empresas, incentivando así la participación sin imponer obligaciones que podrían ser percibidas como una carga innecesaria.

JUAN CARLOS WILLS

Calle 10 #7-51 Capitolio Nacional piso 1
www.juanwills.com
(317) 501 – 0000

ART 22

**PROPOSICIÓN___ 2024**

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

**ADICIÓNESE UN PARÁGRAFO NUEVO AL ARTÍCULO 22 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 CÁMARA EL CUAL QUEDARÁ ASÍ:**

**ARTÍCULO 22. CONTRATO DE APRENDIZAJE. MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 81 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, CUAL QUEDARÁ ASÍ:**

**ARTÍCULO 81. CONTRATO DE APRENDIZAJE**

(")

**PARÁGRAFO NUEVO**: Para los departamentos de Amazonas, Guainía, Vichada, Vaupés, Chocó y Guaviare, el Gobierno incluirá una partida adicional en el Presupuesto General de la Nación que transferirá con destino al reconocimiento del pago de los contratos de aprendizaje.

Atentamente,

**JAMES MOSQUERA TORRES**
Representante a la Cámara
CITREP 6 Chocó –Antioquia

SECRETARIA GENERAL
LEYES
17 SEP 2024
1:41pm

**JUSTIFICACIÓN**

Actualmente se encuentra en la legislación colombiana y con esta reforma laboral, están eliminando el parágrafo. Es un derecho reconocido para estas zonas del país.

James.mosquera@camara.gov.co Edificio Congreso Oficina 501
@JamesMosqueraT

Art 22

**PROPOSICIÓN___ 2024**

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

**ADICIÓNESE UN PARÁGRAFO NUEVO AL ARTÍCULO 22 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 CÁMARA EL CUAL QUEDARÁ ASÍ:**

**ARTÍCULO 22. CONTRATO DE APRENDIZAJE. MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 81 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, CUAL QUEDARÁ ASÍ:**

**ARTÍCULO 81. CONTRATO DE APRENDIZAJE**

(*)

**PARÁGRAFO NUEVO:** El Gobierno Nacional asignará una partida adicional en el Presupuesto General de la Nación, específicamente destinada a los departamentos de Chocó, Amazonas, Guainía, Vichada, Vaupés y Guaviare, con el fin de incentivar la contratación de personas en proceso de formación mediante contratos de aprendizaje. Esta medida beneficiará principalmente a micro y pequeñas empresas, fomentando la creación de empleo y promoviendo el desarrollo de habilidades en las regiones mencionadas.

Atentamente,

**JAMES MOSQUERA TORRES**
Representante a la Cámara
CITREP 6 Chocó –Antioquia

SECRETARIA GENERAL
LEYES
17 SEP 2024
1:41 p

James.mosquera@camara.gov.co Edificio Congreso Oficina 501
@JamesMosqueraT

**PROPOSICIÓN MODIFICATIVA**

Por medio de la cual se propone modificar el **artículo 22 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:

***Artículo 22. ~~Contrato de Aprendizaje.~~ Modifíquese el artículo ~~81~~ 30 de la Ley 789 de 2002~~del Código Sustantivo del Trabajo~~, el cual quedará así:***

***ARTÍCULO 30 ~~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.*

*(...)*

**JUSTIFICACIÓN**

Con el artículo 30 de la Ley 789 de 2002 se derogó de manera tácita el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo. Por tal razón, lo correcto es modificar la norma vigente y no la derogada.

Cordialmente;

**KARYME A. COTES MARTÍNEZ**
**Representante a la Cámara**

SECRETARIA GENERAL
17 SET 2024
2:25 pm

LAS COSAS BIEN HECHAS

Cra 7ª N° 8 – 68 Edf. Nuevo del Congreso
PBX: 6013904050 Ext. 3371- 3372
Bogotá D.C.
karyme.cotes@camara.gov.co @karymecotes Karyme Cotes @coteskaryme

ART 22

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

AníbalHoyos

SECRETARIA GENERAL
LEYES
10 SEP
HORA:

1

Bogotá D.C, septiembre de 2024

Honorable Representante
**JAIME RAUL SALAMANCA TORRES**
Presidente
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Doctor
**JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA**
Secretario General
CÁMARA DE REPRESENTANTES

**ASUNTO: Proposición aditiva artículo 22 del PL 166 de 2023 Cámara,** *acumulado con el* **PL 192 de 2023 Cámara** *y el* **PL 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".*

Respetado Presidente y Secretario,

De conformidad con lo consagrado en los artículos 112 a 115 de la Ley 5 de 1992, propongo ADICIONAR UN PARÁGRAFO AL ARTÍCULO 22 del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley 256 de 2023 Cámara, que indique:

*"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.*

*(...)*

***Parágrafo nuevo. El Gobierno Nacional asignará una partida adicional en el Presupuesto General de la Nación destinada a los departamentos que hacen parte del Paisaje Cultural Cafetero (Risaralda, Caldas, Quindío y Valle del Cauca), que se destinará a la promoción e incentivo de contratación de aprendizaje, especialmente de personas que se encuentren en proceso de formación cafetera o de temas cafeteros, en micro y pequeñas empresas."***

Cordialmente,

**ANÍBAL GUSTAVO HOYOS FRANCO**
Representante a la Cámara por Risaralda
Partido Liberal

Proyectó: LCPL

## JUSTIFICACIÓN

Considero oportuno acoger lo propuesto por cuanto contribuiría a la promoción y protección de nuestro Paisaje Cultural Cafetero, que representa un ítem cultural, turístico, económico y social. Lo propuesto atiende la realidad que viven los caficultores de nuestro país, la necesidad que existe de generar medidas de promoción de relevo generacional en este sector que garanticen la continuidad de la producción cafetera y la importancia de desarrollar e implementar herramientas de adaptaciones, investigaciones y transferencias de técnicas y tecnologías hacia el sector cafetero, que permitan su competencia en igualdad de condiciones con otros mercados.



Proyectó: LCPL

ART 22

**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"**

Modifíquese el artículo 22 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~~ una modalidad especial ~~y a término fijo~~ dentro del derecho laboral, que ~~se rige por las normas del Código Sustantivo del~~ no constituye contrato de 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, por un tiempo determinado que no supere dos (2) años. La empresa patrocinadora pagará al aprendiz un apoyo de sostenimiento en los términos determinados en el presente artículo, apoyo que no constituye salario

Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:

a) Su finalidad es facilitar la formación ~~para el trabajo~~ del aprendiz - ~~trabajador~~ para ~~las~~ los oficios, actividades u ocupaciones ~~que requiera el sector productivo~~ se determinen como calificadas para la suscripción del contrato de aprendizaje.

b) La orientación, coordinación y direccionamiento de la empresa patrocinadora respecto al aprendiz estara´ referida a las actividades propias del aprendizaje.

c) 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, que sumadas no podrán exceder el tiempo máximo de duración determinado en el presente artículo.

d) La formación se recibe a título estrictamente personal.

e) Durante ~~toda~~ la vigencia del contrato de aprendizaje, se pagara´ el apoyo de sostenimiento de la ~~relación~~ siguiente forma:

i. Durante la ~~persona recibirá de la empresa una remuneración que, en ningún caso, será inferior~~ etapa lectiva el apoyo de

SECRETARIA GENERAL
LEYES

sostenimiento sera´ equivalente al 50% de un (1) salario mínimo legal mensual vigente. ~~o del estipulado en convenciones colectivas o fallos arbitrales.~~

ii. Durante la etapa práctica el apoyo de sostenimiento será equivalente al 100% de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

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

g) En los contratos de aprendizaje celebrados con estudiantes menores de edad, deberá mediar autorización de los padres del ~~inspector del trabajo~~ aprendiz.

h) ~~Las afiliaciones~~ Respecto al sistema ~~general~~ de seguridad social, ~~se realizarán conforme a lo dispuesto en~~ tendrán las ~~normas~~ siguientes reglas para el contrato de aprendizaje:

i. Durante la fase lectiva el aprendiz estara´ 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, con la siguiente distribución: 12% lo pagará la empresa patrocinadora y 4% el aprendiz.

ii. Durante la fase práctica el aprendiz estara´ afiliado obligatoriamente al sistema de seguridad social en salud, pensiones y riesgos laborales con las siguientes características:

- 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.

- En pensiones los aportes se pagarán con un ingreso base de cotización (IBC) equivalente al 16% del apoyo de sostenimiento, con la siguiente distribución: 12% lo pagara´ la empresa patrocinadora y 4% el aprendiz.

- En riesgos laborales el aprendiz estara´ afiliado a la ARL que cubre a la empresa patrocinadora, siendo la empresa

patrocinadora pagara' los aportes respectivos.

Dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley se deberán adecuar los sistemas en los operadores de pago

de aportes al sistema de seguridad social para permitir el pago especial de los aportes del aprendiz en los términos antes señalados.

i) 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.

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

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

María del Mar P.

Liliana Rodrigues

Marelen Castillo Torres | POR UN FUTURO POSIBLE

ALT 236-7

**Bogotá, D.C., septiembre de 2024**

**PROPOSICIÓN**

Eliminese el artículo 23° del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 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 23.** Modifíquese el artículo 34 de la Ley 789 de 2002, el cual quedará así:~~

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

Cordialmente,

**MARELEN CASTILLO TORRES**
**Representante a la Cámara**
Aprobó: Dr. RAVS
Revisó: Dr. RAVS
Proyectó: Dr. JSA

SECRETARIA GENERAL
LEYES
09 SEP 2024
RECIBIDO
11:45am

**JUSTIFICACIÓN**

El artículo 23, que permite monetizar la cuota de aprendizaje pagando al SENA 1.8 S.M.M.L.V. por cada aprendiz no contratado, podría tener impactos significativos en empresas grandes. **Por ejemplo, una empresa con 5,000 empleados que deba contratar 100 aprendices, pero solo contrate 50, tendría que pagar 1.8 S.M.M.L.V. por cada uno de los 50 aprendices faltantes. Esto equivaldría a un gasto adicional mensual considerable, lo que aumentaría significativamente los costos operativos.**

Este costo adicional podría desincentivar la contratación de aprendices, reduciendo las oportunidades laborales para jóvenes que necesitan experiencia. Además, la empresa enfrentaría una mayor carga

administrativa al gestionar tanto la contratación de aprendices como los pagos de la monetización. **Esto podría obligarla a contratar aprendices sin que exista una necesidad real, solo para evitar las multas, afectando su flexibilidad laboral.**

Finalmente, estos costos podrían impactar la competitividad y sostenibilidad de la empresa, llevándola a tomar decisiones como reducir personal o limitar inversiones, lo que iría en contra del objetivo de fomentar el empleo formal y estable.

ART 23 (-)

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES
AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA
NIT: 899999098-0

## PROPOSICIÓN DE ELIMINACIÓN

Elimínese el artículo 23° del Proyecto de Ley No. 259 de 2023 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia".

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

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

**LIBARDO CRUZ CASADO**
Representante a la cámara

**ALFREDO APE CUELLO BAUTE**
Representante a la cámara

## ARGUMENTOS DE LA PROPOSICIÓN

La sanción propuesta en la reforma por la no contratación de la cuota de aprendizaje es menos gravosa que la vigente, situación que no se considera favorable, toda vez que las exigencias de la reforma podrían generar abstención en la contratación de dicha cuota, razón por la cual las sanciones por el incumplimiento tienen que seguir siendo gravosas para garantizar el cumplimiento de la normatividad.

SECRETARIA GENERAL
LEYES
16 SET 2024
RECIBIDO

3:15pm

Art 23(-)

JUAN DANIEL PEÑUELA
REPRESENTANTE

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARÍA GENERAL
17 SEP 2024
5:37 pm

**PROPOSICIÓN**

**ELIMÍNESE EL ARTÍCULO 23 DEL PROYECTO DE LEY NO. 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NO. 192 DE 2023 CÁMARA Y PROYECTO DE LEY 256 DE 2023CÁMARA", EL CUAL QUEDARÁ ASÍ:**

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

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

**JUAN DANIEL PEÑUELA CALVACHE**
Representante a la Cámara
Departamento de Nariño

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

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

Partido Conservador

## JUSTIFICACIÓN

1. Es más onerosa la monetización de la cuota de aprendizaje

El artículo 34 de la Ley 789 de 2002, establece "*una cuota mensual resultante de multiplicar el 5% del número total de trabajadores, excluyendo los trabajadores independientes o transitorios. por un salario mínimo legal vigente*", mientras que el proyecto de la reforma contempla "*un valor de 1.8 SMLMV, por cada aprendiz que no se contrate*", es decir, el proyecto toma a cada aprendiz de forma individual y en la Ley 789 de 2002, es del total de la planta de personal sobre la que se realiza dicho cálculo.

Ejemplo: Si una empresa de 20 trabajadores, debo contratar en los términos de la Ley 789 de 2002, tendría que contratar a 1 aprendiz. Si decido no contratar al aprendiz, la monetización sería:

Formula: 20 x 5% x 1 smlmv

20 x 5% x 1.300.000

= $1.300.000

Según el proyecto, la no contratación de ese aprendiz equivale a 1.8 smlmv, es decir, (siguiendo el ejemplo utilizado):

1.300.000 x 1.8: 2.340.000

Lo anterior, significa un aumento del 80% en los costos del aprendiz, la monetización en los términos del proyecto resulta mucho más onerosa que la establecida en la norma actual. No es posible advertir si esta medida generaría una estimulación directa en el empleo de este tipo de trabajadores, sin embargo, es posible advertir una carga económica elevada para las empresas que se ven obligados a contratar aprendices por el número de trabajadores que contratan en sus empresas o incluso con el fin de evitar ese pago las empresas quedan en el límite y no contratan más personas más allá de la fracción, para evitar el pago tan alto por monetización de cuota de aprendiz.

2.Impacto en el sector privado

Según Fenalco (comentarios ponencia segundo debate, 2024) de aprobarse el proyecto (aumento costos laborales), la remuneración de los aprendices (368.000) solo la laboralización del contrato de aprendizaje implica un costo para el sector privado de $3,588 miles de millones (Billones).

ART 23(-)

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ
Representante a la Cámara
Departamento de Antioquia

SECRETARIA GENERAL
18 SEP
HORA:

**PROPOSICIÓN**

Elimínese el artículo 23 del Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia" así:

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

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

**HERNAN DARÍO CADAVID MARQUEZ**
**Representante a la Cámara**
**Departamento de Antioquia**

ART 23

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
LEYES
12 SEP 2023
HORA:

**PROPOSICIÓN MODIFICATORIA**

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

| ARTICULO ORIGINAL | ARTICULO PROPUESTO |
|---|---|
| **ARTÍCULO 23**. Modifíquese el artículo 34 de la Ley 789 de 2002, el cual quedará así:<br><br>**ARTÍCULO 34. MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE**: Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores tendrán que cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a uno punto ocho (1.8) S.M.M.L.V. por cada aprendiz que no contraten. En caso de que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria". | **ARTÍCULO 23**. Modifíquese el artículo 34 de la Ley 789 de 2002, el cual quedará así:<br><br>**ARTÍCULO 34. MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE**: Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores tendrán que cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a uno punto ocho ~~**(1.8)**~~ **(1.5)** S.M.M.L.V. por cada aprendiz que no contraten. En caso de que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria".<br><br>**Parágrafo: Los recursos de la monetización irán a un fondo que destinará obligatoriamente el 60% del total de la monetización al pago de una remuneración para los aprendices del SENA, lo cual se hará de la siguiente manera:**<br><br>**En la etapa lectiva el aprendiz recibirá el 60% de un SMLMV.**<br><br>**En la etapa productiva el aprendiz recibirá un SMLMV.**<br><br>**Parágrafo 2: Tendrán derecho al reconocimiento de la remuneración contenida en el presente artículo los estudiantes del SENA que pertenezcan a los niveles A, B o C del SISBEN, siempre que no estén percibiendo ningún otro tipo de remuneración.** |

| | |
|---|---|
| | **Parágrafo 3: El SENA deberá diseñar un modelo de asignación de beneficios para sus estudiantes que en razón de este artículo adquieran la condición de aprendices internos, para garantizar que los beneficios de la remuneración sean asignados por vía de concurso o sorteo entre los estudiantes que por sus condiciones socioeconómicas tengan derecho a estar cobijados bajo las condiciones establecidas en el presente artículo.**<br><br>**Parágrafo 4: En todo caso el SENA deberá rendir informe anual a las comisiones séptimas del congreso sobre los beneficiarios y la asignación de estos recursos, de lo cual deberá enviar copia a la Contraloría General de la República.**<br><br>**Parágrafo 5: La asignación de recursos para cada regional será directamente proporcional al número de estudiantes.**<br><br>**Parágrafo 6: El otro 40% de los recursos obtenidos por vía de monetización de aprendices, será ejecutado por medio del fondo emprender o quien haga sus veces.** |

Cordialmente,

ART 23

6:29

Piedad **CORREAL** Rubiano
**REPRESENTANTE A LA CÁMARA**

# PROPOSICIÓN.

**Modifíquese** el artículo 23 del proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

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

**ARTÍCULO 34. MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE**: Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores tendrán que cancelar al SENA, **los siguientes valores: para el caso de las pequeñas empresas, un valor mensual que corresponderá a un punto tres (1.3) S.M.M.L.V. por cada** aprendiz que no contraten, y para las medianas y grandes empresas, un valor mensual que corresponderá a uno punto ocho (1.8) S.M.M.L.V. por cada aprendiz que no contraten. En caso de que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria".

**Parágrafo: Los recursos de la monetización irán a un fondo que destinará obligatoriamente el 60% del total de la monetización al pago de una remuneración para los aprendices del SENA, lo cual se hará de la siguiente manera:**

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

**En la etapa productiva el aprendiz recibirá un SMLMV.**

**Parágrafo 2: Tendrán derecho al reconocimiento de la remuneración contenida en el presente artículo los estudiantes del SENA que pertenezcan a los niveles A, B o C del SISBEN, siempre que no estén percibiendo ningún otro tipo de remuneración.**

**Parágrafo 3: El otro 40% de los recursos obtenidos por vía de monetización de aprendices, será ejecutado por medio del fondo emprender o quien haga sus veces.**

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


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

Piedad CORREAL Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

# JUSTIFICACIÓN

Se debe modificar el presente artículo teniendo en cuenta que el aumento en la cuota de monetización golpearía ostensiblemente las pequeñas empresas y se convertiría en una talanquera para la reactivación económica por el aumento tan excesivo en dicho valor.



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

Art 23

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

**BETSY J. PEREZ ARANGO**
**Representante a la Cámara - Dpto. del Atlántico**

# PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

De conformidad con lo contemplado en la Sección 5ta y los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5ta de 1992, me permito presentar la siguiente proposición:

**MODIFÍQUESE** el Artículo 23 de la ponencia del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley No. 256 de 2023, "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y dicente en Colombia", así:

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

**ARTÍCULO 34. MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE**: Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores tendrán que cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a uno punto **tres (1.3)** ~~ocho (1.8)~~ S.M.M.L.V. por cada aprendiz que no contraten. En caso de que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria".

**Justificación:**

La legislación vigente dispone, frente a la monetización de la cuota de aprendices, lo siguiente: "Los obligados a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores podrán en su defecto cancelar al SENA una cuota mensual resultante de multiplicar el 5% del número total de trabajadores, excluyendo los trabajadores independientes o transitorios, por un salario mínimo legal vigente". El Proyecto de Ley aumenta los costos laborales, generando barreras para la vinculación de trabajadores formales. Elevar a 1.8 SMLMV la cuota por cada aprendiz resulta excesivo y desproporcionado. Por ello, en lugar de la redacción original, se propone un incremento razonable a 1.3 SMLMV.

**BETSY JUDITH PÉREZ ARANGO**
**Representante a la Cámara**
**Departamento del Atlántico**

SECRETARIA GENERAL
LEYES
18 SEP
RECIBIDO
4:54 Pm

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ART 23.

**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"**

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

**ARTÍCULO 34. MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE:** Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores tendrán que cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a uno punto ~~ocho~~ tres (1.~~3~~ ~~8~~) S.M.M.L.V. por cada aprendiz que no contraten, ~~En caso de que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir~~ acuerdo con la cuota mínima obligatoria fijada por el SENA.

**En caso de que la monetización sea parcial, esta será proporcional al número de aprendices que no se contraten respecto a la cuota mínima obligatoria fijada para cada empresa.**

María del Mar P.

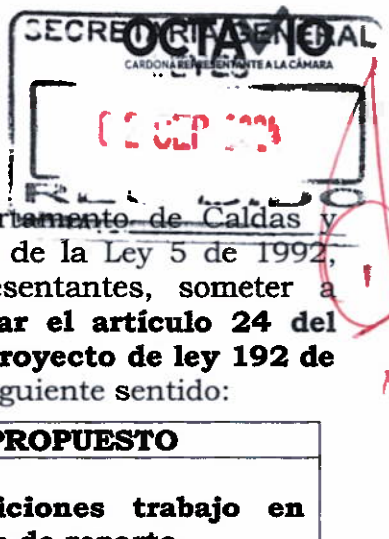
Liliana Rodríguez

SECRETARIA GENERAL
LEYES
16 SEP
HORA:

2:30 pm

ART 24

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES




**PROPOSICIÓN MODIFICATORIA**

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

| ARTICULO ORIGINAL | ARTICULO PROPUESTO |
|---|---|
| **Artículo 24: Definiciones trabajo en plataformas digitales de reparto.**<br><br>1. Trabajadores digitales en servicios de reparto: Son personas que, mediante el uso de plataformas digitales de reparto, prestan servicios solicitados por un usuario. Podrán tener la calidad de dependientes y subordinados o de independientes y autónomos, de acuerdo con lo establecido en este Título.<br>2. Empresas de plataformas digitales de reparto: Son personas naturales o jurídicas que operan y administran plataformas digitales de reparto.<br>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.<br>4. Usuario: son personas naturales o jurídicas que acceden a servicios de reparto mediante plataformas digitales de reparto. | **Artículo 24: Definiciones trabajo en plataformas digitales de reparto.**<br><br>1. Trabajadores digitales en servicios de reparto: Son personas que, mediante el uso de plataformas digitales de reparto, prestan servicios solicitados por un usuario. Podrán tener la calidad de dependientes y subordinados o de independientes y autónomos, de acuerdo con lo establecido en este Título.<br>2. Empresas de plataformas digitales de reparto: Son personas naturales o jurídicas que operan y administran plataformas digitales de reparto.<br>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**, cuyo propósito es atender los pedidos en línea realizados para pedir o entregar productos, elementos o servicios.**<br>4. Usuario: son personas naturales o jurídicas que acceden a servicios de reparto mediante plataformas digitales de reparto. |

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

Cordialmente,

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

Art 24

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

**JAIME RAÚL SALAMANCA**
Representante a la Cámara por Boyacá

SECRETARÍA GENERAL
16 SEP
HORA: 11:29 am

Bogotá, D. C., 18 de Septiembre de 2024

Señores:
**MESA DIRECTIVA**
Cámara de Representantes

**Asunto:** PROPOSICIÓN MODIFICATIVA para primer debate al artículo 24 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 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA" en la ponencia mayoritaria.

Cordial saludo Honorables Representantes,

Respetuosamente en los términos del artículo 113 de la Ley 5 de 1991, me permito someter a consideración de la honorable Comisión Séptima de la Cámara de Representantes, la siguiente proposición modificativa al proyecto de ley en mención:

**Artículo 24:** Definiciones trabajo en plataformas digitales de reparto, el cual quedará así:

Definiciones trabajo en plataformas digitales de reparto.

1. 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, **con la finalidad de hacer compras en línea.**

2. Trabajadores digitales en servicios de reparto: Son personas que, mediante el uso de plataformas digitales de reparto, prestan servicios solicitados por un usuario. Podrán tener la calidad de dependientes y subordinados o de independientes y autónomos, de acuerdo con lo establecido en este Título.



AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

3. Empresas de plataformas digitales de reparto: Son personas naturales o jurídicas que operan y administran plataformas digitales de reparto.

4. Usuario: Son personas naturales o jurídicas que acceden a servicios de reparto mediante plataformas digitales de reparto.

De los Honorables Congresistas,

**JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES**
Representante a la Cámara por Boyacá
Partido Alianza Verde

ART 24

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

REPRESENTANTE CARLOS FELIPE QUINTERO

# PROPOSICION MODIFICATIVA

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

Modifíquese el articulo 24 al proyecto de ley, el cual, quedará asi:

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

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

De los Honorables Representantes

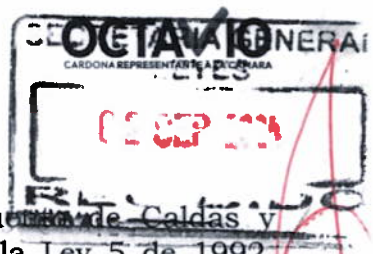
**CARLOS FELIPE QUINTERO OVALLE**
Representante a la Cámara
Departamento de Cesar

SECRETARIA GENERAL
18 SEP 2024
HORA: 1:11 Pm

PBX: 3904050 Ext.4014
carlos.quintero@camara.gov.co
Carrera 7ª N° 8-68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 550B

ART 25

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES




**PROPOSICIÓN MODIFICATORIA**

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

| ARTICULO ORIGINAL | ARTICULO PROPUESTO |
|---|---|
| **Artículo 25: Modalidades de trabajo en plataformas digitales de reparto.** | **Artículo 25: Modalidades de trabajo en plataformas digitales de reparto.** |
| Las relaciones entre las empresas de plataformas digitales de reparto y los trabajadores digitales en servicios de reparto podrán ser de carácter dependiente y subordinado, conforme a las reglas generales del presente Código, o de carácter independiente y autónomo, evento en el cual deberán aplicarse las disposiciones y protecciones especiales enunciadas en este Título. Lo anterior sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente Código. | Las relaciones entre las empresas de plataformas digitales de reparto y los trabajadores ~~digitales~~ en servicios de reparto podrán ser de carácter dependiente y subordinado, conforme a las reglas generales del presente Código, o de carácter independiente y autónomo, evento en el cual deberán aplicarse las disposiciones y protecciones especiales enunciadas en este Título. Lo anterior sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente Código. |
| Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar de manera clara y en un lenguaje sencillo a los trabajadores digitales en servicios de reparto el alcance de la modalidad de trabajo (dependiente o independiente) a través de la plataforma digital de reparto o de la herramienta tecnológica a la que tenga acceso el trabajador o trabajadora. | 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 | 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.<br><br>**Parágrafo.** En la relación de carácter independiente y autónomo no podrán pactarse cláusulas de exclusividad para el desarrollo de las actividades de reparto que se realicen a través de la plataforma digital de reparto y las empresas de plataformas digitales de reparto deberán garantizar el ejercicio del derecho al descanso. | vigencia por parte del trabajador ~~**digital**~~ en servicios de reparto, relacionando las causales y motivos por los cuales se realiza, así como la posibilidad de presentar comentarios e inquietudes sobre la decisión de cambio contractual.<br><br>**Parágrafo.** En la relación de carácter independiente y autónomo no podrán pactarse cláusulas de exclusividad para el desarrollo de las actividades de reparto que se realicen a través de la plataforma digital de reparto y las empresas de plataformas digitales de reparto deberán garantizar el ejercicio del derecho al descanso. |

Cordialmente,

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

ART 25.

SANTIAGO OSORIO CONGRESISTA

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
LEYES
18 SEP

**PROPOSICIÓN MODIFICATORIA**

**Modifíquese el ARTÍCULO 25 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara 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 ACTUAL | MODIFICACIONES |
|---|---|
| **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.<br>Lo anterior sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente Código.<br>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.<br>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 | **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.<br>Lo anterior sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente Código.<br>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, **así mismo deberá enviar copia física o electrónica de las condiciones a los trabajadores digitales en servicios de reparto donde consten las condiciones, al igual que cuando hayan modificaciones.**<br>Cualquier modificación material al contrato |

SANTIAGO OSORIO CONGRESISTA
CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

| | |
|---|---|
| causales y motivos por los cuales se realiza, así como la posibilidad de presentar comentarios e inquietudes sobre la decisión de cambio contractual.<br>**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. | 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.<br>**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. |

**SANTIAGO OSORIO MARIN**
Representante a la Cámara
Coalición Alianza Verde - Pacto Histórico

SANTIAGO OSORIO CONGRESISTA
PACTO HISTÓRICO
ALIANZA Verde

Art 25.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

REPRESENTANTE
CARLOS FELIPE QUINTERO

# PROPOSICION MODIFICATIVA

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

Modifíquese el articulo 25 al proyecto de ley, el cual, quedará asi:

**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 **Codigo Sustantivo del Trabajo** ~~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 **o contratistas independientes** digitales en servicios de reparto el alcance de la modalidad de **relación con la empresa de plataformas digitales de reparto** ~~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.** 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.

De los Honorables Representantes

**CARLOS FELIPE QUINTERO OVALLE**
Representante a la Cámara
Departamento de Cesar

SECRETARIA GENERAL
18 SEP 2024
RECIBIDO

**PBX:** 3904050
**Ext.**4014
carlos.quintero@camara.gov.co
Carrera 7ª N° 8-68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 550B

ART 26

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
OCTAVIO CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA

**PROPOSICIÓN MODIFICATORIA**

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

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

Cordialmente,

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

Art 26

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

Doctor
**JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES**
Presidente Cámara de Representantes

Asunto: **Proposición de modificación**

Respetado,

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

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

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

Atentamente,

JORGE MÉNDEZ HERNÁNDEZ

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

SECRETARIA GENERAL
LEYES
08 SEP 2024
2:11pm

jorge.mendez@camara.gov.co | Oficina 221 y 228 | PBX (091) 4325100|Ext. 3285
Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7# 8-68, Bogotá D.C.
@jorgemendez0723 Jorge Mendez Hernandez @@jorgemendezescambioradical

MÉNDEZ
EMPECEMOS LA TRANSFORMACIÓN

## MOTIVACIÓN

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

jorge.mendez@camara.gov.co | Oficina 221 y 228 | PBX (091) 4325100|Ext. 3285
Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7# 8-68, Bogotá D.C.
@jorgemendez0723 Jorge Mendez Hernandez @@jorgemendezescambioradical

ART 26

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

LILIANA RODRÍGUEZ

SECRETARIA GENERAL

LEY

18 OCT 2:30 pm

## *PROPOSICIÓN MODIFICATIVA*

En mi condición de Representante a la Cámara del Departamento de Cundinamarca, con sustento en la ley 5ta de 1992, me permito presentar proposición para modificar el artículo número 26 del Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cuál quedará de la siguiente manera:

| Artículo del Proyecto de Ley | Proposición Modificativa |
|---|---|
| **Artículo 26. Registro de información en plataformas digitales de reparto.** Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán crear un mecanismo de reconocimiento de identidad plena que permita individualizar al trabajador digital en servicios de reparto, así como las modalidades de suscripción o el registro de términos y condiciones, relacionando los derechos que les asisten en correspondencia con la modalidad que se pacte. El mecanismo de reconocimiento de identidad respetará el derecho de habeas data conforme a la regulación en la materia.<br><br>**Parágrafo.** El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y creará las herramientas técnicas especializadas que requiera el Ministerio del Trabajo para el desarrollo de su función de inspección laboral. Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley. | **Artículo 26. Registro de información en plataformas digitales de reparto.** Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán crear un mecanismo de reconocimiento de identidad plena que permita individualizar al trabajador digital en servicios de reparto, así como las modalidades de suscripción o el registro de términos y condiciones, relacionando los derechos que les asisten en correspondencia con la modalidad que se pacte. El mecanismo de reconocimiento de identidad respetará el derecho de habeas data conforme a la regulación en la materia.<br><br>***Además del respectivo registro de información, las plataformas digitales de reparto deberán establecer un mecanismo de seguimiento para verificar que la persona individualizada, es en consecuencia la persona que realiza la función para la cual fue registrada.***<br><br>**Parágrafo.** El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y creará las herramientas técnicas especializadas que requiera el Ministerio del Trabajo para el desarrollo de su función de inspección laboral. Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley. |

**LILIANA RODRÍGUEZ VALENCIA**
Representante a la Cámara
Departamento de Cundinamarca

Art 27

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARÍA GENERAL
OCTAVIO CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA
[illegible]

**PROPOSICIÓN MODIFICATORIA**

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

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

| | |
|---|---|
| seguridad social de los trabajadores independientes y autónomos en servicios de reparto que mensualmente generen ingresos inferiores al salario mínimo diario.<br><br>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.<br><br>**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.<br><br>**Parágrafo 2.** El control y seguimiento de la afiliación o vinculación y pagos al Sistema General de Seguridad Social de los trabajadores digitales en servicios de reparto estará a cargo de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), para lo cual deberá adecuar su operación. | través de la plataforma digital respectiva.<br><br>**En todo caso la plataforma deberá garantizar que el trabajador tenga documentos que informen y establezcan claramente qué tipo de relación laboral existe entre este y aquella.**<br><br>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.<br><br>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.<br><br>**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.<br><br>**Parágrafo 2.** El control y seguimiento de la afiliación o vinculación y pagos al Sistema General de Seguridad Social de los trabajadores ~~**digitales**~~ en servicios de reparto estará a cargo de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), para lo cual deberá adecuar su operación. |

Cordialmente,

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

Copia Art 27

Bogotá D.C., septiembre de 2024

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

SECRETARIA GENERAL
12 SEP

En atención a la discusión y votación del ***Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia".*** Por intermedio suyo presento la siguiente:

## PROPOSICIÓN

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

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

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

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

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

Óscar Hernán Sánchez León
Representante a la Cámara por Cundinamarca
Edificio nuevo del congreso. Cra. 7 No. 8-68 mezzanine sur of. 103
320 831 4105 / 432 5100 ext. 3115 - 3153
oscarsanchezleonsuvoz @16oscarsanchez oscarhsanchez@yahoo.com

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

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

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

Cordialmente:

**OSCAR SÁNCHEZ LEÓN**
Representante a la Cámara por Cundinamarca.

Óscar Hernán Sánchez León
Representante a la Cámara por Cundinamarca
Edificio nuevo del congreso, Cra. 7 No. 8-68 mezzanine sur of 103
320 831 4105 / 432 5100 ext. 3115 - 3153
oscarsanchezleonsuvoz @16oscarsanchez oscarhsanchezl@yahoo.com

AZT 27

REPRESENTANTE
CARLOS FELIPE QUINTERO

SECRETARÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA
18 SEP 2024
RECIBIDO

1:11pm

# PROPOSICION MODIFICATIVA

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

Modifíquese el articulo 27 al proyecto de ley, el cual, quedará asi:

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

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

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

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

**PBX:** 3904050
**Ext.**4014
carlos.quintero@camara.gov.co
Carrera 7ª Nº 8-68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 550B

**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.

De los Honorables Representantes

**CARLOS FELIPE QUINTERO OVALLE**
Representante a la Cámara
Departamento de Cesar

Art 28

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
OCTAVIO
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
RECIBIDO

**PROPOSICIÓN MODIFICATORIA**

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

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

Cordialmente,

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

Art 28

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

Doctor
**JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES**
Presidente Cámara de Representantes

Asunto: **Proposición de modificación**

Respetado,

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

| |
|---|
| Artículo 28. Sistema de registro de inscripción de empresas de plataformas digitales de reparto. Toda empresa de plataformas digitales de reparto tendrá que realizar su inscripción ante el Ministerio del Trabajo, con el objeto de informar trimestralmente el número de trabajadores y trabajadoras activos en la plataforma digital de reparto respectiva en la modalidad dependiente y subordinada o independiente y autónoma.<br><br>Parágrafo. El Ministerio de ~~Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará~~ **y Trabajo** creará las herramientas técnicas y especializadas que requiera ~~el Ministerio del Trabajo~~ para el desarrollo del sistema de registro de inscripción**, El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones brindará apoyo técnico al Ministerio del Trabajo en el marco de sus competencias.** ~~E~~esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley. |

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

Atentamente,

JORGE MÉNDEZ HERNÁNDEZ

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

SECRETARIA GENERAL
LEYES
09 SEP 2024
RECIBIDO

2:11 pm

jorge.mendez@camara.gov.co | Oficina 221 y 228 | PBX (091) 4325100|Ext. 3285
Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7# 8-68, Bogotá D.C.
@jorgemendez0723 Jorge Mendez Hernandez @@jorgemendezescambioradical

MÉNDEZ
EMPECEMOS LA TRANSFORMACIÓN

## MOTIVACIÓN

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

jorge.mendez@camara.gov.co | Oficina 221 y 228 | PBX (091) 4325100|Ext. 3285
Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7# 8-68, Bogotá D.C.
@jorgemendez0723 Jorge Mendez Hernandez @@jorgemendezescambioradical

ART 29

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
OCTAVIO CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA

**PROPOSICIÓN MODIFICATORIA**

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

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

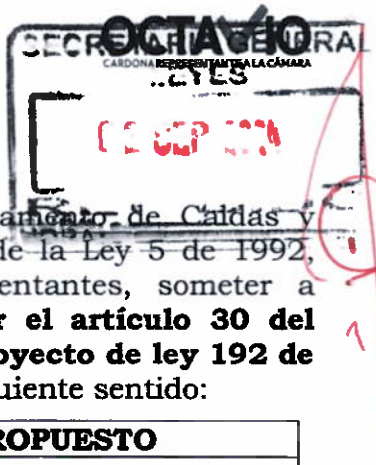
| | |
|---|---|
| contractual, incluida la restricción, suspensión o cancelación de su cuenta en la plataforma digital de reparto. | contractual, incluida la restricción, suspensión o cancelación de su cuenta en la plataforma digital de reparto. |
| Las empresas de plataformas digitales de reparto entregarán esta información en un documento que podrá estar en formato electrónico en forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo. | Las empresas de plataformas digitales de reparto entregarán esta información en un documento que podrá estar en formato electrónico en forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo. |
| Las empresas de plataformas digitales de reparto solamente tratarán datos personales de los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto para finalidades que estén contempladas en la autorización de tratamiento de datos personales aceptada por el trabajador o trabajadora digital, la cual debe ser presentada por las empresas de plataformas digitales de reparto en forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo. | Las empresas de plataformas digitales de reparto solamente tratarán datos personales de los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto para finalidades que estén contempladas en la autorización de tratamiento de datos personales aceptada por el trabajador o trabajadora ~~**digital**~~, la cual debe ser presentada por las empresas de plataformas digitales de reparto en forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo. |

Cordialmente,

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

ART 30

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES




**PROPOSICIÓN MODIFICATORIA**

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

| ARTICULO ORIGINAL | ARTICULO PROPUESTO |
|---|---|
| **Artículo 30. Supervisión humana de los sistemas automatizados**. Las empresas de plataformas digitales de reparto supervisarán y evaluarán periódicamente el impacto que tienen en las condiciones de trabajo las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones.<br><br>Los trabajadores y trabajadoras digitales de servicios de reparto tendrán derecho a solicitar revisión humana de cualquier decisión hecha o soportada por un sistema automatizado de toma de decisiones que impacte sus condiciones de prestación del servicio. Un trabajador o trabajadora digital en servicios de reparto, no podrá ser suspendido, restringido o cancelado de la plataforma o retenida su remuneración injustificadamente.<br><br>Las empresas de plataformas digitales de reparto implementarán políticas de no discriminación. Así mismo sus términos y condiciones de uso no podrán bajo ningún motivo discriminar por razones de salud, sexo, orientación sexual, identidad de género, creencia religiosa o política, nacionalidad, filiación sindical o cualquier otra que impida el derecho al trabajo. | **Artículo 30. Supervisión humana de los sistemas automatizados**. Las empresas de plataformas digitales de reparto supervisarán y evaluarán periódicamente el impacto que tienen en las condiciones de trabajo las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones.<br><br>Los trabajadores y trabajadoras ~~**digitales**~~ de servicios de reparto tendrán derecho a solicitar revisión humana de cualquier decisión hecha o soportada por un sistema automatizado de toma de decisiones que impacte sus condiciones de prestación del servicio. Un trabajador o trabajadora ~~**digital**~~ en servicios de reparto, no podrá ser suspendido, restringido o cancelado de la plataforma o retenida su remuneración injustificadamente.<br><br>Las empresas de plataformas digitales de reparto implementarán políticas de no discriminación. Así mismo sus términos y condiciones de uso no podrán bajo ningún motivo discriminar por razones de salud, sexo, orientación sexual, identidad de género, creencia religiosa o política, nacionalidad, filiación sindical o cualquier |

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

Cordialmente,

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

ART 30.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

OCTAVIO
CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA

SECRETARIA GENERAL
LEYES
02 SEP 2024

**PROPOSICIÓN DE ADICION**

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

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

Cordialmente,

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

ART 30

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

SECRETARIA GEN
LEYES
16 SEP 2024
2:57 pm

DE POLO A POLO
MIGUEL
DEFIENDE LA PATRIA

**Proposición Modificatoria del Artículo 30° PL 166 de 2023 Cámara.**

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

Los trabajadores y trabajadoras digitales de servicios de reparto tendrán derecho a solicitar revisión humana de cualquier decisión hecha o soportada por un sistema automatizado de toma de decisiones que impacte sus condiciones de prestación del servicio. Un trabajador o trabajadora digital en servicios de reparto, no podrá ser suspendido, restringido o cancelado de la plataforma o retenida su remuneración injustificadamente.

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

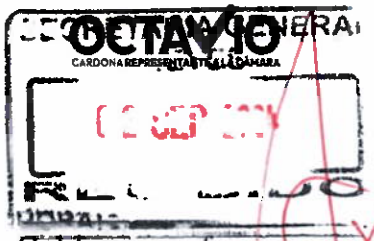
***PÁRAGRAFO PRIMERO: EN TODO CASO, LAS EMPRESAS PODRÁN APOYARSE DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL BAJO LA LEGISLACIÓN QUE RIJA AL MOMENTO DE LA SUPERVISIÓN PARA TAL ACTIVIDAD.***

Miguel Polo Polo

H. R. MIGUEL ABRAHAM POLO POLO
Circunscripción Afro-Descendiente
Tel: (601) 382 3000 Ext. 4311
Carrera 7 No. 8 - 68 Oficina 328

ART 31(-)

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES




**PROPOSICIÓN DE ELIMINACION**

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

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

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

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

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

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

~~**Parágrafo 3. Para efectos de este título, la vinculación de trabajadores**~~

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

Cordialmente,

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

ART 31 (-)

Piedad **CORREAL** Rubiano
**REPRESENTANTE A LA CÁMARA**

SECRETARIA GENERAL
CES
04 SEP 2024
HORA:

# PROPOSICIÓN.

**Elimínese** el artículo 31 del proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

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

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

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

Piedad **CORREAL** Rubiano
**REPRESENTANTE A LA CÁMARA**

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

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

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

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

Piedad **CORREAL** Rubiano
**REPRESENTANTE A LA CÁMARA**

# JUSTIFICACIÓN

Se debe eliminar el presente artículo, ya que el contrato agropecuario no fue concertado con los gremios y ha sido propuesto de manera unilateral en el presente proyecto sin determinar las afectaciones frente a los empleadores.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

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

Art 31(-)

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

## PROPOSICIÓN DE ELIMINACIÓN

Elimínese el artículo 31. Contrato Agropecuario, del Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 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"*

Cordialmente,

JULIO CÉSAR TRIANA QUINTERO
Representante a la Cámara
Departamento del Huila

ADRIANA CAROLINA ARBELÁEZ
Representante a la Cámara
Bogotá

OSCAR RODRIGO CAMPO H
Representante a la Cámara
Departamento del Cauca

BAYARDO GILBERTO BETANCOURT
Representante a la Cámara
Departamento de Nariño

BETSY JUDITH PÉREZ
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico

CARLOS ALBERTO CUENCA
Representante a la Cámara
Departamento del Guainía

GERSEL LUIS PÉREZ
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico

HERNANDO GONZÁLEZ
Representante a la Cámara
Departamento del Valle del Cauca

SECRETARIA GENERAL
LEYES
08 SEP 2023
11:55am.

Subsecretaría General
Fecha: Sept. 9-2023
Hora: 11:50 AM

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

JAIME RODRÍGUEZ CONTRERAS
Representante a la Cámara
Departamento del Meta

JAIRO HUMBERTO CRISTO
Representante a la Cámara
Departamento de Norte de Santander

JAVIER ALEXANDER SÁNCHEZ
Representante a la Cámara
Departamento del Vichada

JOHN EDGAR PÉREZ
Representante a la Cámara
Departamento del Quindío

JORGE MÉNDEZ HERNÁNDEZ
Representante a la Cámara
San Andrés y Providencia

LINA MARÍA GARRIDO
Representante a la Cámara
Departamento de Arauca

Mauricio Parodi
MAURICIO PARODI DÍAZ
Representante a la Cámara
Departamento de Antioquia

MODESTO ENRIQUE AGUILERA
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico

NÉSTOR LEONARDO RICO
Representante a la Cámara
Departamento de Cundinamarca

SANDRA MILENA RAMÍREZ
Representante a la Cámara
Departamento del Magdalena

LUZ AYDA PASTRANA
Representante a la Cámara
Departamento del Huila

Proposición Artículo 31 de la Reforma Laboral.

Art 30

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Ana Rogelia Monsalve
REPRESENTANTE A LA CÁMARA COMUNIDADES AFRODESCENDIENTES

## PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el inciso tercero del artículo 30° del Texto Propuesto para Segundo Debate del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley 192 de 2023 Cámara y 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así:

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

Los trabajadores y trabajadoras digitales de servicios de reparto tendrán derecho a solicitar revisión humana de cualquier decisión hecha o soportada por un sistema automatizado de toma de decisiones que impacte sus condiciones de prestación del servicio. Un trabajador o trabajadora digital en servicios de reparto, no podrá ser suspendido, restringido o cancelado de la plataforma o retenida su remuneración injustificadamente.

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

**Justificación**

La inclusión de la expresión "etnia" es fundamental para asegurar un enfoque más amplio y completo en la protección contra la discriminación en el ámbito laboral en virtud del reconocimiento del principio de diversidad étnica y que promoviendo la inclusión laboral

Cordialmente,

**ANA ROGELIA MONSALVE ÁLVAREZ**
Representante a la Cámara
Partido Demócrata Colombiano

Carrera 7 No. 8 - 68 Ed. Nuevo del Congreso
Oficina 345-B
Bogotá D.C - Colombia

www.camara.gov.co
ana.monsalve@camara.gov.co
twitter@anamonsalvea
Facebook: ana monsalve álvarez
Conmutador. (+57) (601) 8770720 Ext. 4304 - 4305

ART 30

SANTIAGO OSORIO CONGRESISTA

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

SECRETARIA GENERAL
SENADO
18 SEP
RECIBIDO
HORA:

**PROPOSICIÓN MODIFICATORIA**

**Modifíquese el ARTÍCULO 30 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara 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 ACTUAL | MODIFICACIONES |
|---|---|
| **Artículo 30. Supervisión humana de los sistemas automatizados.** Las empresas de plataformas digitales de reparto supervisarán y evaluarán periódicamente el impacto que tienen en las condiciones de trabajo las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones.<br>Los trabajadores y trabajadoras digitales de servicios de reparto tendrán derecho a solicitar revisión humana de cualquier decisión hecha o soportada por un sistema automatizado de toma de decisiones que impacte sus condiciones de prestacion del servicio. Un trabajador o trabajadora digital en servicios de reparto, no podrá ser suspendido, restringido o cancelado de la plataforma o retenida su remuneración injustificadamente.<br>Las empresas de plataformas digitales de reparto implementarán políticas de no discriminación. Así mismo sus términos y condiciones de uso no podrán bajo ningún motivo discriminar por razones de salud, sexo, orientación sexual, identidad de género, creencia religiosa o política, nacionalidad, filiación sindical o cualquier otra que impida el derecho al trabajo. | **Artículo 30. Supervisión humana de los sistemas automatizados.** Las empresas de plataformas digitales de reparto supervisarán y evaluarán periódicamente el impacto que tienen en las condiciones de trabajo las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones.<br>Los trabajadores y trabajadoras digitales de servicios de reparto tendrán derecho a solicitar revisión humana de cualquier decisión hecha o soportada por un sisiema automatizado de toma de decisiones que impacte sus condiciones de prestación del servicio. Un trabajador o trabajadora digital en servicios de reparto, no podrá ser suspendido, restringido o cancelado de la plataforma o retenida su remuneración injustificadamente.<br>Las empresas de plataformas digitales de reparto implementarán políticas de no discriminación. Así mismo sus términos y condiciones de uso no podrán bajo ningún motivo discriminar por razones de salud, sexo, orientación sexual, identidad de género, creencia religiosa o política, nacionalidad, filiación sindical o cualquier otra que impida el derecho al trabajo. **Los trabajadores y trabajadoras digitales de servicios de reparto que cuenten con contrato laboral podrán asociarse y** |

| | |
|---|---|
| | constituir sindicatos en los términos establecidos en el presente Código. |

**SANTIAGO OSORIO MARIN**
Representante a la Cámara
Coalición Alianza Verde - Pacto Histórico

Marelen Castillo Torres

EL FUTURO ES HOY

SECRETARIA GENERAL
CÁMARA DE REPRESENTANTES
09 SEP 2024
RECIBIDO
11:45am

ART 31(-)

**Bogotá, D.C., septiembre de 2024**

**PROPOSICIÓN**

Eliminese el artículo 31° del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 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 31. Contrato Agropecuario.** Hay contrato de trabajo agropecuario cuando el trabajador o trabajadora labora en la ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria, sin perjuicio de su reconocimiento como persona campesina; comprenderá aquellas actividades permanentes, transitorias, estacionales en virtud de los ciclos productivos o de temporada, continuas o discontinuas.~~

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

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

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

~~**Parágrafo 2.** Si las actividades realizadas para este contrato se mantienen por más de 27 semanas continuas para el mismo empleador, se entenderá estipulado con este a tiempo indefinido, en los términos de este Código.~~
~~**Parágrafo 3.** Para efectos de este título, la vinculación de trabajadores agropecuarios mediante empresas de servicios temporales y la tercerización laboral se realizará de acuerdo a la normatividad vigente.~~

Cordialmente,

**MARELEN CASTILLO TORRES**
**Representante a la Cámara**
Aprobó: Dr. RAVS
Revisó: Dr. RAVS
Proyectó: Dr. JSA

## JUSTIFICACIÓN

En el sector de la caficultura colombiana, las cifras muestran una realidad preocupante: **el 96.7% de los caficultores poseen menos de 5 hectáreas de tierra, lo que evidencia que la gran mayoría de los productores son pequeños agricultores con recursos limitados. De hecho, el 80% de estos productores aún no han logrado mejorar significativamente sus condiciones de vivienda, y solo el 45.9% son propietarios de las fincas que trabajan.** Estos datos reflejan la precariedad en la que operan muchos caficultores, quienes ya enfrentan desafíos significativos para mantener su actividad productiva.

En este contexto, exigir que formalicen los contratos laborales en sus fincas es imponer una carga desproporcionada. Elevar el estándar de formalización sin considerar las realidades del campo colombiano es, en efecto, poner la vara demasiado alta. **Cuanto más alta se pone, más difícil es alcanzarla, y esto podría llevar a consecuencias no deseadas como el incremento de la informalidad y la ilegalidad en el sector. Lejos de beneficiar a los pequeños agricultores, estas medidas podrían exacerbar sus dificultades, empujándolos hacia la marginalización económica.**

En ese sentido se solicita la eliminación de los artículos 31, 32, y 33. El contrato agropecuario, tal como está propuesto, no refleja las realidades del campo colombiano. **Este contrato debe ser flexible, adaptándose a las condiciones de un entorno agrícola autónomo donde la jornada laboral es efectiva y, en la práctica, el pago se realiza por peso, jornal o kilos recogidos. Imponer un marco rígido perjudica, en lugar de ayudar, a los agricultores, especialmente a los caficultores.**

No se trata solo de seguir un ideal de formalización, sino de evaluar si estas políticas realmente benefician o perjudican a quienes trabajan la tierra.

Finalmente, es crucial recordar que a partir del 1 de enero, la reglamentación de la Unión Europea exigirá el cumplimiento estricto de normativas para la exportación de productos como café, ganado bovino,

cacao, palma, caucho, soya y madera. **Si bien ser informal no implica necesariamente ser ilegal, este proyecto de ley podría empujar a muchos pequeños productores de la informalidad a la ilegalidad, lo cual sería la peor de las situaciones.**

Alt 31 (-)

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

AníbalHoyos

Bogotá D.C, septiembre de 2024

SECRETARIA GENERAL
17 SEP
1

Honorable Representante
**JAIME RAUL SALAMANCA TORRES**
Presidente
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Doctor
**JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA**
Secretario General
CÁMARA DE REPRESENTANTES

**ASUNTO: Proposición de ELIMINACIÓN artículo 31 del PL 166 de 2023 Cámara,** *acumulado con el* **PL 192 de 2023 Cámara** *y el* **PL 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".*

Respetado Presidente y Secretario,

Propongo ELIMINAR EL ARTÍCULO 31 del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley 256 de 2023 Cámara:

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

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

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

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

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

Proyectó: LCPL

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

AníbalHoyos

~~*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.*~~"

Cordialmente,

**ANÍBAL GUSTAVO HOYOS FRANCO**
Representante a la Cámara por Risaralda
Partido Liberal

Proyectó: LCPL

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Aníbal Hoyos

**JUSTIFICACIÓN**

Propongo la mencionada eliminación en razón a que considero que dicho artículo no tiene en cuenta las realidades y particularidades propias de las actividades que se ejercen en el sector agropecuario del país.

Es necesario que las normas y políticas que surjan respondan a la realidad rural, particularmente en el sector cafetero, en pro de fomentar el reconocimiento de una ruralidad diferenciada, por lo que normativa como la del artículo presente puede desconocer dicha diferenciación y las condiciones especiales que regulan las relaciones laborales en el sector agro.

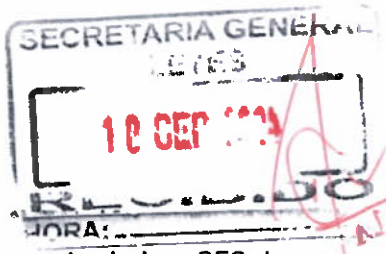
Además, se solicita la eliminación atendiendo lo expuesto por varios ciudadanos y organizaciones relacionadas con el sector, quienes en desarrollo de las Audiencias Públicas adelantadas en el marco del trámite del proyecto de ley manifestaron su preocupación por la inclusión de las disposiciones contenidas en el artículo y el grave perjuicio que se les generaría con estas.

Proyectó: LCPL

Art 31C

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ
Representante a la Cámara
Departamento de Antioquia




**PROPOSICIÓN**

Elimínese el artículo 31 del Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia" así:

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

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

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

~~Parágrafo 1. La ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria presumirá que se trata de un contrato de trabajo agropecuario.~~

~~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.~~

**HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ**
**Representante a la Cámara**
**Departamento de Antioquia**

Art 31(-)

Juan Sebastián
gómez gonzales REPRESENTANTE A LA CÁMARA

NUEVO LIBERALISMO

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

SECRETARIA GENERAL
CÁMARA DE REPRESENTANTES
18 SEP
HORA:

# PROPOSICIÓN

Elimínese el artículo 31 del **Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley 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 31. Contrato Agropecuario.** Hay contrato de trabajo agropecuario cuando el trabajador o trabajadora labora en la ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria, sin perjuicio de su reconocimiento como persona campesina; comprenderá aquellas actividades permanentes, transitorias, estacionales en virtud de los ciclos productivos o de temporada, continuas o discontinuas.~~

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

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

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

juan.gomez@camara.gov.co 601 - 390 4050 ext 3841 - 3842 Cra 7 No. 8 - 68 Congreso de la República @jua11se

~~**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.~~

Cordialmente,

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

JUAN C. VARGAS
REPRESENTANTE
CÁMARA DE PAZ
SUR DE BOLÍVAR-YONDÓ

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ART 31.

SECRETARIA GENERAL
04 SEP
HORA:

Bogotá, 02 de septiembre de 2024

Doctor
**JAIME RAUL SALAMANCA**
Presidente
Cámara de Representantes
E.S.D

**Asunto:** PROPOSICIÓN modificativa dentro del proyecto de ley No. 166 de 2023

Solicitamos se ponga a consideración dentro del Segundo debate del proyecto de ley No. 166 de 2023 Cámara: *"por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia"*

**MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 31 DEL INFORME DE PONENCIA ASÍ:**

**Artículo 31. Contrato Agropecuario.** Hay contrato de trabajo agropecuario cuando el trabajador o trabajadora labora en la ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria, sin perjuicio de su reconocimiento como persona campesina; comprenderá aquellas actividades permanentes, transitorias, estacionales en virtud de los ciclos productivos o de temporada, continuas 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, ***incluidas las labores propias de preparación de alimentos para los trabajadores*** de manera subordinada y a cambio de una remuneración.

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

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

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

ART 31 (2)

Código.

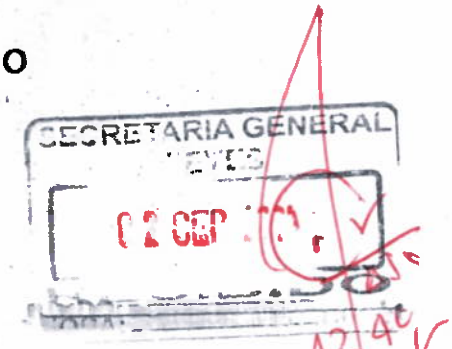
**Parágrafo 3.** Para efectos de este título, la vinculación de trabajadores agropecuarios mediante empresas de servicios temporales y la tercerización laboral se realizará de acuerdo a la normatividad vigente.

Atentamente

**H.R JUAN CARLOS VARGAS SOLER**
CITREP No. 13 (Bolívar- Antioquia)

Art 31

Piedad **CORREAL** Rubiano
**REPRESENTANTE A LA CÁMARA**




# PROPOSICIÓN.

**Modifíquese** el artículo 31 del proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

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

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

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

**Parágrafo 1.** La ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria presumirá que se trata de un contrato de trabajo agropecuario, **siempre y cuando se trate de actividades permanentes y continuas**. Este contrato no aplica para las empresas agroindustriales a quienes les aplican las normas generales de este Código, **salvo que la actividad agroindustrial se realice por el mismo productor en el predio rural**.

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

**Parágrafo 2.** Si las actividades realizadas para este contrato se mantienen por más de 27 semanas continuas para el mismo empleador, se entenderá estipulado con este ~~**a tiempo indefinido**~~ **como contrato a término fijo, que podrá ser renovado hasta cuatro años siempre y cuando conste por escrito, conforme al artículo 6 de la presente ley, ~~en los términos de este Código~~, exceptuando los contratos de trabajo por duración de obra o labor determinada.**

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

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