



PROPOSICIÓN

Adiciónese un párrafo 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. 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 **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 1º. 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 2º. 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 3º. 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 4º. 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.



www.representantehugoarchila.com

 @HugoArchila2022  @Hugo_Archila_22  @HugoArchilaS

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



(1) 382 3000



Hugo.Archila@camara.gov.co



Carrera 7 No. 8-68. Edificio Nuevo
del Congreso Oficina 326B-327B

Handwritten signature or mark.



PROPOSICIÓN

Modifíquese el numeral 13 del artículo 20 del Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”, 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



SECRETARIA GENERAL
04 SEP 2024
HORA: 11:00

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: ADICIÓNASE EL PRESENTE ARTICULO NUEVO:

ARTÍCULO NUEVO. APOYO AL TRABAJO EN LA ECONOMIA CAMPESINA Y POPULAR. El Gobierno. Nacional en cabeza del Ministerio de Trabajo priorizará al menos al 20% de personas, trabajadoras de la economía campesina y al 20% de las personas trabajadoras en unidades de la economía popular urbana, en los programas de subsidios y ayudas al empleo.

Atentamente

H.R JUAN CARLOS VARGAS SOLER
CITREP No. 13 (Bolívar- Antioquia)



04 SEP 2024

HORA: _____

Handwritten notes in red ink: a large 'A' with a checkmark, and the numbers '1', '5', and '09'.

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 35 DEL PROYECTO ASÍ:

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

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

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

En todo caso se reconocerá la existencia de trabajo de cuidado remunerado cuando concurren los elementos que determinen la existencia de una relación laboral. Son consideradas actividades del trabajo familiar y comunitario, entre otras, la producción e intercambio familiar, las mingas, el intercambio de fuerza de trabajo, el trabajo en obras comunitarias ~~acueductos comunitarios~~, la auto-construcción, el mantenimiento de edificios, redes eléctricas, calles, caminos y el cuidado de cultivos y animales destinados al consumo de las familias o comunidades.

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

Parágrafo 1. En aquellos casos en que el trabajo familiar o comunitario sea esencialmente subordinado y se desarrolle por más de quince (15) horas a la semana, le serán aplicadas las reglas del contrato de trabajo o del contrato agropecuario, según corresponda. En los casos en que la jornada laboral sea inferior a 36 horas a la semana, le aplicarán normas del contrato a tiempo parcial. En cualquier caso la retribución pactada en el trabajo familiar o comunitario no podrá ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente



o sus equivalentes diarios, semanales y deberá contar con todas las garantías salariales y prestacionales.

Parágrafo 2. El trabajo familiar, comunitario, campesino, solidario y popular deberá contar con acceso a seguridad social integral en Salud, Protección Social Integral para la Vejez y Riesgos Laborales. El Gobierno nacional reglamentará las condiciones de acceso y permanencia de esta población y brindará alternativas y garantías para la seguridad social de los trabajadores y trabajadoras de la economía popular, campesina y comunitaria.

Parágrafo 3. La ejecución de tareas propias de las actividades y unidades familiares en las esferas de la producción, transformación, intercambio o comercialización de bienes, servicios o medios de vida, presumirá que se trata de un contrato de trabajo familiar.

Parágrafo 4. Se entenderá por actividad familiar toda actividad realizada en unidades familiares de la economía popular, comunitaria o campesina, encaminada a la obtención de medios para la subsistencia o la reproducción de la vida en familia.

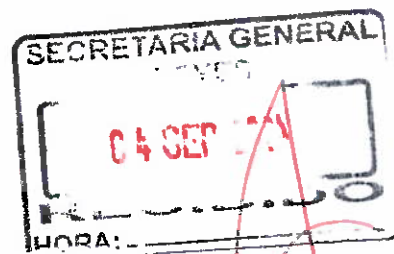
Atentamente

H.R JUAN CARLOS VARGAS SOLER
CITREP No. 13 (Bolívar- Antioquia)



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



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.

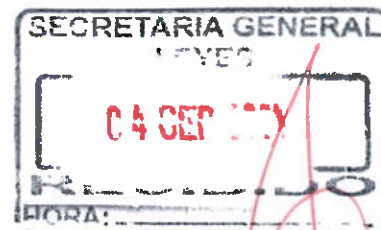
Atentamente

H.R JUAN CARLOS VARGAS SOLER
CITREP No. 13 (Bolívar- Antioquia)



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 aprendices, técnicos, tecnológicos 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.

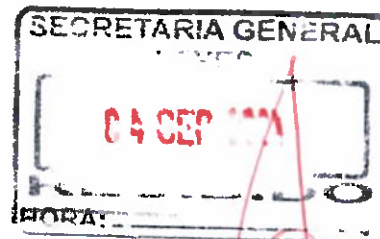
Atentamente

H.R JUAN CARLOS VARGAS SOLER
CITREP No. 13 (Bolívar- Antioquia)



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.



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

SECRETARIA GENERAL

04 SEP 2023

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA No _____

Elimínese el literal C incluido en el artículo 62º 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, que subroga el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, cuyo texto es el siguiente:

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

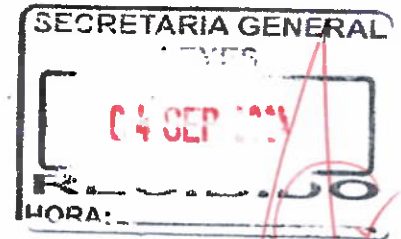
J. Inter p f f f f c

JUSTIFICACIÓN DE LA PROPOSICIÓN MODIFICATORIA No. _____

La posibilidad de permitir a las organizaciones de trabajadores conocer la situación social y económica de la empresa o grupos de empresas resulta en extremo amplia, máxime si se tiene en cuenta que, de aprobarse, la negación por parte del empresario implicaría la comisión del delito de "Violación de los derechos de reunión y asociación" previsto en el artículo 200 del Código Penal.

Por otra parte, el artículo 15° de la Constitución Política de Colombia dispone: "Para efectos tributarios o judiciales y para los casos de inspección, vigilancia e intervención del Estado podrá exigirse la presentación de libros de contabilidad y demás documentos privados, en los términos que señale la ley".

PROPOSICIÓN SUSTITUTIVA No _____



El artículo 19° 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 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 que obliguen a 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 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"

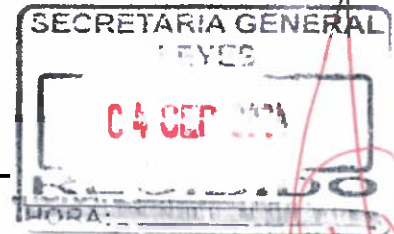
A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the bottom.

JUSTIFICACIÓN DE LA PROPOSICIÓN SUSTITUTIVA No. _____

La disposición vigente del literal b del artículo 23 vigente, hace referencia a los tratados internacionales que obliguen a Colombia. La modificación propuesta por los ponentes a los tratados internacionales "ratificados por Colombia" genera confusión puesto que muchas disposiciones de la OIT son de carácter facultativo y no vinculante.

En consecuencia se propone dejar la redacción vigente referida a los tratados que obligan a Colombia.

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA No _____



Elimínese los artículos 7 y 63 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 cuyo texto es el siguiente:

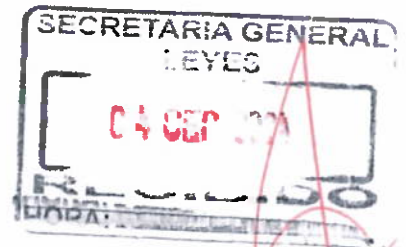
Artículo 7: Debido proceso disciplinario laboral Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: "ARTÍCULO 115. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES O DESPIDO CON JUSTA CAUSA (...)

Artículo 63. Procedimiento judicial sumario de protección de los derechos sindicales. (...)

[Handwritten signature]

JUSTIFICACIÓN DE LA PROPOSICIÓN MODIFICATORIA No. _____

Según lo establecido en el literal a) del artículo 152 constitucional están sujetos a reserva de ley estatutaria los derechos fundamentales y los mecanismos para su protección. Por esa razón se propone eliminar los artículos 7º y 63º sobre "debido proceso disciplinario laboral" y "procedimiento judicial sumario para la protección de los derechos sindicales", respectivamente.



PROPOSICIÓN MODIFICATORIA No _____

Elimínese del artículo 62º 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, modificadorio del artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente literal:

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

Handwritten signature: J. P. P. S. L. C.

JUSTIFICACIÓN DE LA PROPOSICIÓN MODIFICATORIA No. _____

Se propone eliminar la conducta contenida en el literal k) bajo el entendido que puede prestarse a confusión por su elevada carga de subjetividad que puede, incluso, inducir consecuencias penales para los empleadores puesto que ante cualquier afirmación que pueda entenderse como "denigrar" se pondría en marcha la actividad de la fiscalía.

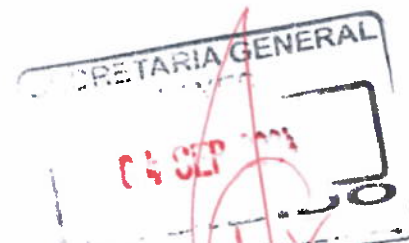
En efecto, teniendo en cuenta que en el artículo 200 del Código Penal se sanciona con multa a quien "(...) impida o perturbe una reunion lícita o el ejercicio de los derechos que conceden las leyes laborales o tome represalias con motivo de huelga, reunion o asociación legítimas (...)", la conducta de "denigrar" conduciría a una investigación de la fiscalía, desgastando al organo investigador, en asuntos internos de la relación entre empleadores y trabajadores.

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA No. _____

Modifíquese el inciso 1º del artículo 10º 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:".

Intor ppsdc



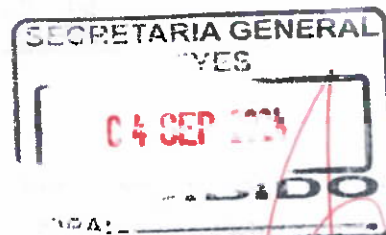
Δ10
517✓

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.



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



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.~~

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

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



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

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



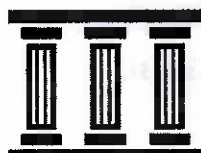
Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

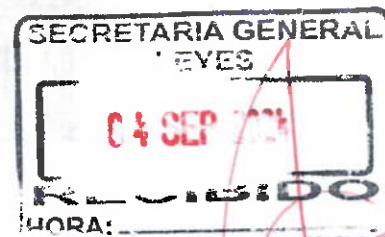
Se debe eliminar el presente artículo, ya que el contrato agropecuario no fue concertado con los gremios y ha sido propuesto de manera unilateral en el presente proyecto sin determinar las afectaciones frente a los empleadores.

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



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



PROPOSICIÓN.

Elimínese el artículo 33 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 33. Garantías para la vivienda del trabajador y trabajadora rural que reside en el lugar de trabajo y su familia.~~

~~Se podrán acordar los siguientes derechos especiales para el trabajador y la trabajadora rural que habita en el predio de explotación con su familia, en el marco de las posibilidades reales del empleador y de la zona rural:~~

- ~~1. El empleador que requiera que el trabajador o trabajadora rural viva en su predio, deberá garantizarle condiciones locativas mínimas, siempre y cuando se cuente con la disponibilidad de los bienes y servicios públicos para garantizarlas.~~
- ~~2. El empleador tendrá a su cargo las reparaciones necesarias y las locativas cuando estas se deriven de una fuerza mayor o caso fortuito cuando sus propias condiciones se lo permitan.~~
- ~~3. El empleador mantendrá en el lugar de trabajo un botiquín de primeros auxilios y extintor, con el fin de atender las emergencias que se presenten en sus instalaciones, de conformidad con la reglamentación vigente al respecto.~~

~~Parágrafo. El Gobierno Nacional por medio del Ministerio de Trabajo implementará el Plan Progresivo de Protección Social y de Garantías de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras rurales para fortalecer el sistema~~

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

~~de protección y seguridad social; ayudar a superar la pobreza y la desigualdad de la población rural, promoviendo la integración y el cierre de brechas entre el campo y la ciudad para alcanzar el bienestar de la población."~~

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

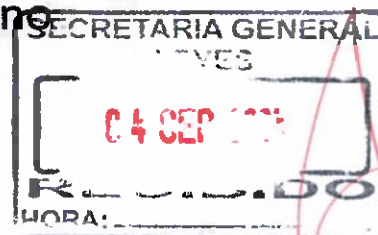
Se debe eliminar el presente artículo, ya que las Garantías para la vivienda del trabajador y trabajadora rural que reside en el lugar de trabajo y su familia, no fue concertado con los gremios y ha sido propuesto de manera unilateral en el presente proyecto sin determinar las afectaciones frente a los 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



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



PROPOSICIÓN.

Elimínese el artículo 35 del proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

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

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

~~Con el fin de promover su permanencia y la garantía de los derechos de quienes lo ejercen, este tipo de trabajo contará con especial protección de las autoridades.~~

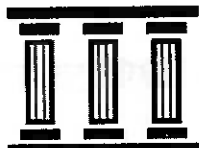
~~También será reconocido bajo este mismo criterio, el trabajo de las poblaciones pescadoras y anfibias que desarrollan tareas dirigidas a asegurar la subsistencia de sus comunidades.~~

~~En todo caso se reconocerá la existencia de trabajo de cuidado remunerado cuando concurren los elementos que determinen la existencia de una relación laboral. Son consideradas actividades del trabajo familiar y comunitario, entre otras, las mingas, el trabajo en acueductos comunitarios, el mantenimiento de edificios, redes eléctricas, calles, caminos y el cuidado de cultivos y animales destinados al consumo de las familias o comunidades.~~

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

~~Parágrafo 1. En aquellos casos en que el trabajo familiar sea esencialmente subordinado y se desarrolle por más de quince (15) horas a la semana, le serán~~

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

~~aplicadas las reglas del contrato de trabajo o del contrato agropecuario, según corresponda. La retribución pactada no podrá ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente y deberá contar con todas las garantías salariales y prestacionales.~~

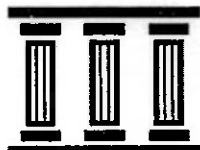
~~Parágrafo 2. El trabajo familiar, comunitario, campesino, solidario y popular deberá contar con acceso a seguridad social integral en Salud, Protección Social Integral para la Vejez y Riesgos Laborales. El gobierno nacional reglamentará las condiciones de acceso y permanencia de esta población”.~~

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

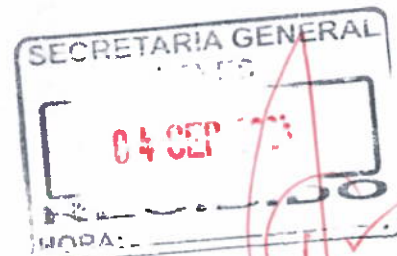
Se debe eliminar el presente artículo, ya que el trabajo familiar y comunitario se convierte en una carga extra para los empleadores y podría tener un efecto adverso ante la contratación de familias en el área rural.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

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



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



PROPOSICIÓN.

Elimínese el artículo 36 del proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

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

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

~~Deberán ser remuneradas por el trabajo que realizan en la preparación de alimentos, el cuidado de personas, animales y de cultivos, y las demás que desarrollen de manera subordinada, en relación con sus empleadores.~~

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

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


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

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

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



Bogotá, septiembre de 2024.

Doctor:

Jaime Raúl salamanca Torres.

Presidente Honorable Cámara de Representantes

Congreso de la República.

Ciudad. -

Cordial saludo,

Comedidamente me permito presentar 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 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia".

PROPOSICION MODIFICATORIA y ELIMINATORIA

Proposición que busca eliminar el artículo 67 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 el cuál modifica el artículo 482 del Código sustantivo del Trabajo del Proyecto:

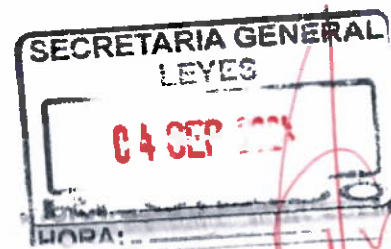
El texto a eliminar es el siguiente:

~~ARTÍCULO 67. Prohibición de contratos sindicales con organizaciones sindicales para la prestación de servicios o ejecución de obras. Modifíquese el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo el cual quedará así: Artículo 482. PROHIBICIÓN DE CONTRATOS SINDICALES CON ORGANIZACIONES SINDICALES PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS O EJECUCIÓN DE OBRAS. Se prohíbe la celebración de contratos sindicales o cualquier tipo de acuerdo civil o mercantil que tenga por objeto o efecto encomendar a las organizaciones de trabajadores la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios en favor de terceros a cambio de un precio.~~

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

Atentamente,

Gerson Lisimaco Montaña Arizala
Representante a la Cámara CITREP-10



JUSTIFICACION:

FUNDAMENTOS JURÍDICOS:

En Colombia existen tres formas de contratación laboral colectiva, uno de estos es el contrato sindical, que se define en su artículo 482 el Código Sustantivo del Trabajo como el que se celebra con una asociación sindical de trabajadores, con el fin de realizar la prestación de servicios.

En efecto, el decreto 1429 de 2010 establece las reglas para darle vida a los contratos Sindicales, según este decreto, la figura del contrato sindical tiene como finalidad garantizar la participación de los sindicatos en la gestión de las empresas y en la promoción del trabajo colectivo. De esta manera, la ley habilita a los sindicatos a celebrar contratos sindicales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra, con autonomía administrativa e independencia financiera por parte del sindicato con la entidad contratante. Adicionalmente; uno de los objetivos de la ley 1429 del 2010 es la prestación de servicios o la ejecución de obras, bajo la autonomía administrativa e independencia financiera del sindicato o de los sindicatos que lo celebran y en ejercicio de la libertad sindical de los asociados.

LOGROS COLECTIVOS:

Los sindicatos, como una expresión válida de la democracia, son trabajadores organizados que han logrado importantes beneficios, no solo haciendo uso del libre derecho de asociación y contratación colectiva sino, que han elevado el nivel de vida de los trabajadores organizados: 1. Tienen todos los derechos individuales, contemplados en nuestra legislación laboral. 2. Ejercen el libre derecho de asociación y contratación colectiva; firman convenciones colectivas y contratos sindicales. 3. Un alto porcentaje de trabajadores, con el apoyo de gestión por parte de las organizaciones sindicales han logrado el sueño de adquirir su vivienda. 4. Beneficios extralegales: mediante el contrato colectivo los sindicatos han logrado prestaciones extralegales como auxilios y beneficios, alimentación, apoyos para lentes, primas extralegales y beneficios educativos. 5. PERO LO MAS IMPORTANTE, La garantía del pago oportuno de las compensaciones, el pago de la seguridad social integral y todos aquellos compromisos económicos que adquiere el afiliado a fin de conseguir su vivienda.

VENTAJAS Y BENEFICIOS PARA EL TRABAJADOR:

De conformidad a las disposiciones estatutarias y a los regímenes, el trabajador adquiere su calidad de asociado y por lo tanto es codueño del sindicato con todos los deberes, derechos y beneficios allí establecidos.

o La remuneración del servicio prestado a los afiliados será bajo el sistema de compensaciones y se tendrá en cuenta la labor realizada, la especialidad, el rendimiento, la cantidad y su calidad sin desconocer derechos mínimos.

o Gozar de los beneficios de afiliación a la seguridad social de acuerdo a lo establecido en la ley 100 de 1993 y decretos reglamentarios.

o Gozar de los servicios de recreación, educación y auxilios económicos de la caja de

compensación familiar.

o La posibilidad de prestar servicios a varias empresas que contraten con el sindicato en donde obtendrá diversa capacitación y experiencia.

o Recibir y disfrutar del trabajo y sus compensaciones ordinarias, extraordinarias y demás beneficios económicos y asistenciales.

o Disfrutar de servicios complementarios a través de convenios con empresas e instituciones para créditos, suministro de alimentos y artículos, seguros de vida, exequias, salud, telefonía celular, Planes vacacionales y recreativos, planes de vivienda, Capacitación y Asesoramiento continuo, etc.

o Obtener ingresos iguales o superiores a los que recibe como empleado dependiente.

o Adquirir la capacidad del ahorro y el derecho al crédito a mínimos intereses (gestión de fondo de empleados).

EJEMPLOS DE ORGANIZACIONES SINDICALES QUE CELEBRAN CONTRATOS SINDICALES EN DIFERENTES CIUDADES DEL PAÍS:

1. SINTRACONTEXA Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil y de la Confección de Colombia. Número de afiliados: 1222 personas. Brinda calidad de vida con servicio de alimentación, auxilios por matrimonio, lentes, fallecimiento, compra de vivienda, apoyo para hijos en condición de discapacidad, entre otros.

2. SINTRAEMPAQUES Sindicato de Trabajadores de la Compañía de Empaques. Número de afiliados: 1147 personas.

3. SINTRAINDUPLASCOL Número de afiliados: 115 personas.

4. UNALTRAPEC Unión Nacional de Trabajadores agropecuarios y pecuarios. Sindicato Agroindustrial en el Urabá Antioqueño (Palma de Aceite, Piña, Banano y Ganadería). Unaltrapec, es una organización sindical que aporta estabilidad en sectores como banano, Piña, ganadería y palma de aceite. Número de afiliados: 1200 personas.

5. SINDEBRACOL Sindicato de Estibadores y Braceros de Colombia Turbo-Antioquia. Número de afiliados: 150 personas.

6. UTEN La Unión de Trabajadores de la Industria Energética Nacional -UTEN- Subdirectiva Popayán. Número de afiliados: 593 personas.

7. ANDEC Asociación de Enfermeras Certificadas. Número de afiliados: 200 personas.

8. SINTRAMINIOBRAS Sindicato que agrupa a un gran número de trabajadores que reparan la malla vial en la ciudad de Bogotá. Número de afiliados: 600 personas.

9. SINTRAIDUBAR Subdirectiva del Ingenio Risaralda. Número de afiliados: 193 personas.

10. SINTRAGROIN El Sindicato De Trabajadores De La Agroindustria De Puerto Gaitán Meta "SINTRAGROIN" es un sindicato ubicado en el municipio de Puerto Gaitán departamento del Meta que vincula a trabajadores y trabajadoras de la agroindustria de la producción de aceite de palma y sus derivados. Número de afiliados: 200 personas. Y un centenar de personas indirectas.