ART 7

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

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.

(...)"

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
08 OCT 2024
APROBADO

JOSÉ ELIECER SALAZAR LÓPEZ
Representante a la Cámara
Departamento del Cesar

SECRETARIA GENERAL
LEYES
18 SEP
RECIBIDO
HORA:

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

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

7.

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 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

Aprobado

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

CÁMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
08 OCT 2024
APROBADO

fundamentan los hechos o conductas del proceso. 4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos o conductas que motivaron el proceso sea verbal, se dejará constancia en la respectiva acta. 5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado. 6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato. 7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión. **Parágrafo 1.** Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo. **Parágrafo 2.** Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato, y éstos tendrán el derecho a asesorarle de manera activa en todo el procedimiento. En todos los casos, el trabajador o trabajadora tendrá el derecho a ser asesorado por una persona que represente sus intereses.	fundamentan los hechos o conductas del proceso. 4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa, **el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días**. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos o conductas que motivaron el proceso sea verbal, se ~~**dejará constancia**~~ **hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador** 5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado. 6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato. 7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión. **Parágrafo 1.** Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo. **Parágrafo 2.** Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato, y éstos tendrán el derecho a asesorarle de manera activa en todo el procedimiento. En todos los casos, el

Parágrafo 3. El trabajador o trabajadora con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso. **Parágrafo. 4.** El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley. **Parágrafo 5.** Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición. **Parágrafo 6.** Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas para garantizar la aplicación del debido proceso".	trabajador o trabajadora tendrá el derecho a ser asesorado ~~por una persona que represente sus intereses.~~ Por un profesional del derecho, consultorio jurídico debidamente acreditado o por un representante de organización sindical registrada ante el Mintrabajo **Parágrafo 3.** El trabajador o trabajadora con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso. **Parágrafo. 4.** El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley. **Parágrafo 5.** Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición. **Parágrafo 6.** Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas para garantizar la aplicación del debido proceso".

Cordialmente,

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

ART 7

SANTIAGO OSORIO
CONGRESISTA

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

SECRETARIA GENERAL
LEYES
18 SEP 2024
RECIBIDO

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
06 OCT 2024
APROBADO

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: "**Artículo 115. Procedimiento para aplicar sanciones o despido con justa causa.** En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar un contrato de trabajo con justa causa, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad del trabajador y trabajadora, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in idem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento: **1.** Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora. **2.** La indicación de hechos o conductas que motivan el proceso, la cual podrá ser por escrito o verbal. **3.** El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos o conductas del proceso. **4.** La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del	**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, **<u>intimidad,</u>** lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in idem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento **1.** Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora. **2.** La indicación de hechos o conductas que motivan el proceso, la cual podrá ser por escrito o verbal. **3.** El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos o conductas del proceso. **4.** La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda

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 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 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. **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	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 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 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. **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. **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. **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

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

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

ART 7

JUAN DANIEL PEÑUELA
REPRESENTANTE

SECRETARIA GENERAL
CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CAMARA DE REPRESENTANTES
17 SEP 2024
RL 130
HORA: 5:37 pm

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.

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
08 OCT 2024
APROBADO

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

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
08 OCT 2024
APROBADO

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 (...)*".

CATHY JUVINAO

Art 10 Aval

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
08 OCT 2024
RECIBIDO

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

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

ARTÍCULO 10. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA. Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:

(...)

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

Atentamente,

Catherine Juvinao C.

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO
Representante a la Cámara por Bogotá

Alejandro García R

ALEJANDRO GARCÍA RÍOS
Representante a la Cámara por Risaralda

Jennifer Pedraza S

JENNIFER PEDRAZA SANDOVAL
Representante a la Cámara por Bogotá

María F Corraj o V
Repre Bta Pactotlutino

JUAN SEBASTIÁN GÓMEZ GONZÁLES

Representante a la Cámara por Caldas
Nuevo Liberalismo

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
08 OCT 2024
APROBADO

Jennifer Pedraza

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

CATHY JUVINAO

Katherine Miranda P.

KATHERINE MIRANDA
Representante a la Cámara
Partido Alianza Verde

Julia Miranda

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

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ART 10

Bogotá DC, 30 septiembre de 2024

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
30 SEP 2024
RECIBIDO
4:58pm

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese lo dispuesto en el <u>ARTÍCULO 10</u> del *Proyecto de Ley 166 de 2023 de la cámara de representantes, acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 y 256 de 2023 de la cámara de representantes, "Por medio de la 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 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.

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
08 OCT 2024
APROBADO

b) Pre pensionados, es decir, a quienes les falte en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización **<u>y la edad mínima exigida para acceder a la pensión de vejez</u>**; o en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, a

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

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

Cordialmente;

JUAN CAMILO LONDOÑO BARRERA
Representante a la Cámara
Departamento de Antioquía
Partido Alianza Verde

MARIA FERNADNA CARRASCAL ROJAS
Representante a la Cámara
Bogotá, D.C.
Pacto Histórico

CAMILO ESTEBAN ÁVILA MORALES
Representante a la Cámara
Departamento de Vaupés
Partido de La U

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
08 OCT 2024
APROBADO

Jennifer Pedraza

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Julia Miranda

CATHY ALT 10 JUVINAO

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
08 OCT 2024
RECIBIDO

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

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

ARTÍCULO 10. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA. Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:

a) Mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. ~~Esta misma protección procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado.~~ **Esta disposición será extensiva en los mismos términos a uno de los adoptantes desde la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia. En caso del fallecimiento o enfermedad del 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 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,

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
08 OCT 2024
APROBADO

Jennifer Pedraza

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Julia Miranda

CATHY JUVINAO

Catherine Juvinao C.

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO
Representante a la Cámara por Bogotá

Alejandro Garcia R

ALEJANDRO GARCÍA RÍOS
Representante a la Cámara por Risaralda

Jennifer Pedraza S

JENNIFER PEDRAZA SANDOVAL
Representante a la Cámara por Bogotá

JUAN SEBASTIÁN GÓMEZ GONZÁLES

Representante a la Cámara por Caldas
Nuevo Liberalismo

María F Cortés Ll
Repre Pacto Bogotá

Katherine Miranda P.

KATHERINE MIRANDA
Representante a la Cámara
Partido Alianza Verde

Julia Miranda

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

Art 34

KAREN MANRIQUE
REPRESENTANTE

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
CÁMARA DE REPRESENTANTES
COMISIÓN TERCERA CONSTITUCIONAL

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

CÁMARA DE REPRESENTANTES

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"

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
RECIBIDO

PROPOSICIÓN
Artículo 34

Aval

ADICIÓNESE UN PARÁGRAFO NUEVO AL ARTÍCULO 34 del presente Proyecto de Ley. El cual quedara así:

Artículo 34. Programa de formación para el trabajo rural. El Ministerio del Trabajo a través del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, en articulación con los Ministerios de Educación Nacional, y el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, diseñarán, formularán e implementarán un programa de formación para el trabajo rural que permita evaluar, acreditar, legitimar, reconocer, homologar y certificar los saberes y conocimientos empíricos ancestrales y en actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silvicultura, pesca u otras semejantes.

Parágrafo. Las entidades citadas en el presente artículo reglamentarán la vinculación laboral de las personas a quienes se les haya certificado los saberes y conocimientos empíricos, en la ejecución de todo proyecto productivo que desarrolle el Gobierno nacional o las Entidades Territoriales.

Parágrafo nuevo. El Gobierno Nacional a través del Ministerio de Educación Nacional, el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Agricultura y el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, reglamentarán los mecanismos que permitan el desarrollo de prácticas y pasantías profesionales en la zona rural. Los pequeños productores podrán solicitar un convenio con el SENA para acceder a esta alternativa.

Atentamente,

Karen Astrith Manrique Olarte
Representante a la cámara
Comisión Tercera
CITREP 2, Arauca.

leonor. palencia.
citrep H 14. Sur de
cordoba.

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
08 OCT 2024
APROBADO

Art 34

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

EDUARD SARMIENTO HIDALGO
Representante a la Cámara

PACTO HISTÓRICO

Con sustento en la Ley 5ª de 1992 "Por la cual se expide el Reglamento del Congreso; el Senado y la Cámara de Representantes", en su sección 5, Artículo 114, numeral 2 presentó

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Al texto 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"

Modifíquese el artículo 34° 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, el cual quedará así;

Artículo 34. Programa de formación para el trabajo agrario y rural. El Ministerio del Trabajo a través del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, en articulación con los Ministerios de Educación Nacional, **el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible** y el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, diseñarán, formularán e implementarán un programa de formación para el trabajo rural que permita evaluar, acreditar, legitimar, reconocer, homologar y certificar los saberes y conocimientos empíricos ancestrales y en actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silviculturales, **pesqueras** ~~pesca~~, **agroecológicas** u otras semejantes.

Parágrafo. Las entidades citadas en el presente artículo reglamentarán la vinculación laboral de las personas a quienes se les haya certificado los saberes y conocimientos empíricos, en la ejecución de todo proyecto productivo que desarrolle el Gobierno nacional o las Entidades Territoriales.

EDUARD SARMIENTO HIDALGO
Representante a la Cámara por Cundinamarca
PACTO HISTÓRICO

SECRETARIA GENERAL
LEYES
13 OCT
RECIBIDO
3:54 pm

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
08 OCT 2024
APROBADO

Art 34

34

SECRETARIA GENERAL
LEYES
23 SEP
HORA:

12:31 pm

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

JORGE RODRIGO TOVAR
CÁMARA DE PAZ 2022-2026

PROPOSICIÓN ADITIVA.

Adiciónese un **parágrafo nuevo** al **ARTÍCULO 34** 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 34. Programa de formación para el trabajo rural. El Ministerio del Trabajo a través del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, en articulación con los Ministerios de Educación Nacional, y el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, diseñarán, formularán e implementarán un programa de formación para el trabajo rural que permita evaluar, acreditar, legitimar, reconocer, homologar y certificar los saberes y conocimientos empíricos ancestrales y en actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silvicultura, pesca u otras semejantes.

Parágrafo. Las entidades citadas en el presente artículo reglamentarán la vinculación laboral de las personas a quienes se les haya certificado los saberes y conocimientos empíricos, en la ejecución de todo proyecto productivo que desarrolle el Gobierno nacional o las Entidades Territoriales.

Parágrafo nuevo. El trabajo de formación para el trabajo rural que trata el presente artículo será implementado, de manera preferencial, en los municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial – PDET.

Del Honorable Congresista,

JORGE RODRIGO TOVAR VÉLEZ.
Representante a la Cámara
CITREP No. 12. Cesar, La Guajira, Magdalena
Asociación Paz es Vida.

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
08 OCT 2024
APROBADO

Art 34.

Cámara de Representantes

PEDRO SUÁREZ VACCA
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
08 OCT 2024
RECIBIDO

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

MODIFÍQUESE el Artículo 34° del Proyecto de Ley 166 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 34. Programa de formación para el trabajo rural. El Ministerio del Trabajo a través del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, en articulación con los Ministerios de Educación Nacional, y el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, diseñarán, formularán e implementarán un programa de formación para el trabajo rural que permita evaluar, acreditar, legitimar, reconocer, homologar y certificar los saberes y conocimientos empíricos ancestrales y en actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silvicultura, pesca u otras semejantes.

Parágrafo. Las entidades citadas en el presente artículo reglamentarán la vinculación laboral de las personas a quienes se les haya certificado los saberes y conocimientos empíricos **ancestrales y en actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silvicultura, pesca u otras semejantes**, en la ejecución de todo proyecto productivo, **la realización de obras y la prestación de servicios** ~~que desarrolle~~ **a cargo** ~~el~~ **del** Gobierno ~~n~~Nacional o las Entidades Territoriales.

Atentamente,

PEDRO JOSÉ SUÁREZ VACCA
Representante a la Cámara por Boyacá
Pacto Histórico

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
08 OCT 2024
APROBADO

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

Art 35

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
OCTAVIO CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA
12 OCT 2024
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 35 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 35. Trabajo Familiar y Comunitario. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:	**Artículo 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.	**ARTÍCULO 103B. TRABAJO FAMILIAR Y COMUNITARIO.** Es considerado trabajo familiar o comunitario aquel que se desarrolla, con o sin promesa de remuneración, con el objetivo de obtener medios para la subsistencia ~~**y la reproducción**~~ **y mejoramiento** de la vida familiar o comunitaria.
Con el fin de promover su permanencia y la garantía de los derechos de quienes lo ejercen, este tipo de trabajo contará con especial protección de las autoridades. También será reconocido bajo este mismo criterio, el trabajo de las poblaciones pescadoras y anfibias que desarrollan tareas dirigidas a asegurar la subsistencia de sus comunidades.	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 concurran 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	En todo caso se reconocerá la existencia de trabajo de cuidado remunerado cuando concurran 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

CÁMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
08 OCT 2024
APROBADO

edificios, redes eléctricas, calles, caminos y el cuidado de cultivos y animales destinados al consumo de las familias o comunidades. Queda prohibida cualquier forma de explotación, discriminación o abuso en el ejercicio de este tipo de trabajo. Los inspectores de trabajo verificarán que las actividades se desarrollen en condiciones de dignidad. **Parágrafo 1**. En aquellos casos en que el trabajo familiar sea esencialmente subordinado y se desarrolle por más de quince (15) horas a la semana, le serán aplicadas las reglas del contrato de trabajo o del contrato agropecuario, según corresponda. La retribución pactada no podrá ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente y deberá contar con todas las garantías salariales y prestacionales. **Parágrafo 2**. El trabajo familiar, comunitario, campesino, solidario y popular deberá contar con acceso a seguridad social integral en Salud, Protección Social Integral para la Vejez y Riesgos Laborales. El Gobierno nacional reglamentará las condiciones de acceso y permanencia de esta población".	edificios, redes eléctricas, calles, caminos y el cuidado de cultivos y animales destinados al consumo de las familias o comunidades. Queda prohibida cualquier forma de explotación, discriminación o abuso en el ejercicio de este tipo de trabajo. Los inspectores de trabajo verificarán que las actividades se desarrollen en condiciones de dignidad. ~~**Parágrafo 1. En aquellos casos en que el trabajo familiar sea esencialmente subordinado y se desarrolle por más de quince (15) horas a la semana, le serán aplicadas las reglas del contrato de trabajo o del contrato agropecuario, según corresponda. La retribución pactada no podrá ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente y deberá contar con todas las garantías salariales y prestacionales.**~~ **Parágrafo 2**. El trabajo familiar, comunitario, campesino, solidario y popular deberá contar con acceso a seguridad social integral en Salud, Protección Social Integral para la Vejez y Riesgos Laborales. El Gobierno nacional reglamentará las condiciones de acceso y permanencia de esta población".

Cordialmente,

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

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Paragrafo 1. En aquellos casos en que el trabajo familiar sea esencialmente subordinado, le serán aplicadas las reglas del contrato de trabajo o del contrato agropecuario según corresponda.

La retribución pactada no podrá ser inferior a un salario mínimo diario legal vigente por cada jornada de trabajo y deberá contar con todas las garantías salariales y prestacionales

Art 35

CONGRESO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA

JORGE RODRIGO TOVAR
CÁMARA DE PAZ 2022-2026

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
30 SEP 2024
2:10 pm
RECIBIDO

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese los **parágrafos 1 y 2** del **ARTÍCULO 35** 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 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.

(...)

Parágrafo 1. En aquellos casos en que el trabajo familiar sea esencialmente subordinado y se desarrolle por más de **veinte (20)** ~~quince (15)~~ horas a la semana, le serán aplicadas las reglas del contrato de trabajo o del contrato agropecuario, según corresponda. La retribución pactada no podrá ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente y deberá contar con todas las garantías salariales y prestacionales.

Parágrafo 2. El trabajo familiar, comunitario, campesino, solidario y popular deberá contar con acceso a seguridad social integral en Salud, Protección Social Integral para la Vejez y Riesgos Laborales. El Gobierno nacional reglamentará **en un plazo de 12 meses** las condiciones de acceso y permanencia de esta población".

Del Honorable Congresista,

JORGE RODRIGO TOVAR VÉLEZ.
Representante a la Cámara
CITREP No. 12. Cesar, La Guajira, Magdalena
Asociación Paz es Vida.

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
08 OCT 2024
APROBADO

Cra 7 8-68 Edificio Nuevo del Congreso oficinas 430B-431B
utl.jorge-tovar@camara.gov.co jorgerodrigotovar.com
jorgerodrigotovar | jorgerodrigotv | jorgerodrigotv

ART 36 adi

Mile Jarava
Representante a la cámara

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
08 OCT 2024
APROBADO

Proposición aditiva

Adiciónese un parágrafo al artículo 36 del **Proyecto de Ley 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NÚMERO 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY NÚMERO 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 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".

<u>**Parágrafo:** El Ministerio del Trabajo implementará mecanismos de sensibilización dirigidos a las mujeres rurales y campesinas, con el fin de facilitar la comprensión y el ejercicio pleno de sus derechos laborales.</u>

Atentamente,
Milene Jarava Diaz
Milene Jarava
Representante a la Cámara por Sucre

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
30 SEP 2024
RECIBIDO
7:20

Edificio Nuevo Del Congreso, Cra 7 N° 8-68, oficina 406 B, Bogotá - Colombia
(+57) (601) 8770720 Ext. 3621 - 3060 milene.jarava@camara.gov.co

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

ARTÍCULO 354: GARANTÍAS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.

1. **Garantías para el ejercicio de la libertad sindical.**

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

a) Permisos Sindicales. Los representantes y dirigentes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo.

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

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

c) Acceso a la información. Las organizaciones de trabajadores tienen el derecho a conocer la situación social y económica de la empresa, grupos de empresas que esté relacionada directamente con los empleados afiliados a la organización sindical, esta información será solicitada y utilizada exclusivamente por los sindicatos para el ejercicio del derecho de asociación y libertades sindicales.

d) Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores. Los empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales, entre los representantes sindicales y los trabajadores. La eficacia de los espacios y canales de comunicación dependerá del contexto de prestación de los servicios y de las facilidades de acceso por parte de los trabajadores a los mismos.

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

2. Conductas antisindicales

CAMARA DE REPRESENTANTES SECRETARIA GENERAL LEYES 08 OCT 2024 APROBADO

CAMARA DE REPRESENTANTES SECRETARIA GENERAL LEYES 07 OCT 2024 RECIBIDO

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

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

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

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

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

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

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

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

i) Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales;

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

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

Cordialmente,

RUTH AMELIA CAYCEDO
Representante a la Cámara
Ponente Coordinadora

62

234R

Proposición Modificatoria

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, modifíquese el Artículo 62 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 62. Garantías del derecho de Asociación sindical. Modifíquese el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 354: GARANTÍAS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.

1. **Garantías para el ejercicio de la libertad sindical.**

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

a) **Permisos Sindicales.** Los representantes y dirigentes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo.

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

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

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

d) **Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores**. Los empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales, entre los representantes sindicales y los trabajadores. La eficacia de los espacios y canales de comunicación dependerá del contexto de prestación de los servicios y de las facilidades de acceso por parte de los trabajadores a los mismos.

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

2. **Conductas antisindicales**

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

b) Fomentar la creación de sindicatos controlados por un empleador;
c) Amedrentar, constreñir, ofrecer o entregar dádivas para que el trabajador no se afilie o se desafilie de un sindicato;
d) Negarse injustificadamente a negociar un pliego de peticiones o solicitudes.
e) Tomar represalias de cualquier índole contra los trabajadores que hubieren declarado contra la persona empleadora en investigaciones administrativas, en procesos judiciales o arbitrales que no resultaren evidentemente temerarias;
f) Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados;
g) Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios a favor de los trabajadores no sindicalizados**, que tengan por efecto afectar el ejercicio de la libertad sindical**.
h) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un sindicato;
i) Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales;
j) Negarse injustificadamente a entregar a las organizaciones sindicales información que no esté sujeta a reserva o que no tenga el carácter de confidencial;
k) Denigrar de los sindicatos y difundir informaciones difamatorias acerca de los mismos, entre sus afiliados, entre los trabajadores de las empresas y ante la comunidad en general;

Vocero P/Consenodor.

LKT G 3

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

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"

Modifique el artículo 63 del proyecto de ley, el cual quedará así:

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

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

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

Recibida la demanda, el juez, a más tardar ~~el día siguiente~~, **dentro de los (5) días siguientes** ordenará correr traslado de ella a las personas acusadas de conductas antisindicales, mediante providencia que se notificará personalmente

Él o los demandados, a partir de la notificación, disponen de un término de ~~cinco 5~~ **diez(10)** días hábiles para contestar la demanda, presentar y solicitar la práctica de las pruebas que consideren pertinentes.

Vencido el término anterior, el juez citará audiencia que se llevará a cabo a más tardar dentro de los ~~tres (3)~~ **diez(10)** días hábiles siguientes a la fecha en que se profiera el auto que admite la contestación de la demanda.

En la audiencia se agotará la etapa de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio, se decretarán y practicarán las pruebas solicitadas y las que el juzgador considere pertinentes para el

Carrera 7 No. 8-68 Of.528
Edificio Nuevo del Congreso de la República
hector.cuellar@camara.gov.co

esclarecimiento de los hechos, se escucharán alegatos y se proferirá la sentencia que en derecho corresponda, sin que por ningún motivo pueda trascurrir más de ~~cinco (5)~~ **diez(10)** días entre el vencimiento del término del traslado para contestar la demanda y la sentencia que ponga fin a dicha instancia. La decisión del juez será apelable, en el efecto suspensivo, ante el respectivo Tribunal Superior del Distrito Judicial, el cual deberá decidir de plano dentro de los ~~cinco (5) días~~ **diez(10)**siguientes a la fecha en que reciba el expediente, sin perjuicio de la práctica de alguna prueba que se considere indispensable para no violar algún derecho fundamental, caso en el cual, dicho término podrá prorrogarse hasta por ~~cinco (5)~~ **diez(10)** días más. Contra la decisión del Tribunal no cabe ningún recurso. Parágrafo. Los jueces que conozcan de este procedimiento sumario disponen de facultades para proteger los derechos y libertades sindicales de los trabajadores y de sus organizaciones. En consecuencia, podrán adoptar cualquier medida que consideren pertinente para su efectiva protección; además deberán imponer una multa entre 1 y 100 smlmv a las personas naturales que realicen, promuevan o instiguen tales conductas, sin perjuicio de las sanciones que podrá imponer el Ministerio del Trabajo al empleador que incurra en conductas antisindicales y de las penales o disciplinarias a que haya lugar.

MAURICIO CUELLAR PINZÓN
Representante a la Cámara por Caquetá
Partido Conservador Colombiano

Carrera 7 No. 8-68 Of.528
Edificio Nuevo del Congreso de la República
hector.cuellar@camara.gov.co

Art 63

Su Voz en el Congreso

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Bogotá D.C., septiembre de 2024

SECRETARIA GENERAL
LEYES
13 SEP 2024
1:25pm.

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

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

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 63, del Proyecto de Ley, El cual quedará de la siguiente manera:

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

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

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

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

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
08 OCT 2024
APROBADO

Óscar Hernán Sánchez León
Representante a la Cámara por Cundinamarca
Edificio nuevo del congreso. Cra. 7 No. 8 68 mezzanine su: of. 103
320 831 4105 / 432 5100
oscarsanchezleonsuv
oscarsanchezl@yahoo.com

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

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

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

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

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

ART 64

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 64 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

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

Cordialmente,

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

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
08 OCT 2024
APROBADO

ART 65

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Ana Rogelia Monsalve
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
COMUNIDADES AFRODESCENDIENTES

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el artículo 65° 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 65. Representación paritaria y/o proporcional en las organizaciones. Las organizaciones sindicales y de empleadores promoverán la participación e inclusión, en condiciones de igualdad, de las mujeres a fin de lograr progresivamente su representación paritaria y/o proporcional a la integración del sector.

Así mismo, promoverán la participación e inclusión en condiciones de igualdad de las y los jóvenes, personas con diversidad sexual, **población étnica** y personas con discapacidad.

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

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
08 OCT 2024
APROBADO

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(-)

Llegado 8-oct 24

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Cámara de Representantes

SECRETARIA GENERAL

23

12:08 p

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 7 de la ponencia para segundo debate 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" acumulado con los **Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara** "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión. como también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la ley laboral" y el **Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara** "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"

Elimínese el artículo 7:

~~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.~~

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Cámara de Representantes

~~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".~~

Atentamente,

Andrés Forero

Juan Jairo Berrío

CHRISTIAN GARCES

USCATEGUI

Tuesth S Sanchez

Oscar D Pérez

ART 71.

Negada 8 oct 24

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Cámara de Representantes

SECRETARIA GENERAL
25
HORA: 12:00 p.m.

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 71 de la ponencia para segundo debate 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" acumulado con los **Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara** "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión. como también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la ley laboral" y el **Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara** "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"

Elimínese el artículo 71:

~~Artículo 71: Interrupción de la prescripción. Modifíquese el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el cual quedará así:~~

~~ARTÍCULO 151. PRESCRIPCIÓN. Las acciones que emanan de las leyes sociales prescribirán en tres (3) años. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el empleador, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción, pero solo por un lapso igual. En el evento en que se reclamen derechos emanados de una relación de trabajo, dicho término se contará desde que la respectiva obligación se hace exigible.~~

Atentamente,

Andrés Forero

Christian Garcés

Juan Jairo Berrio

Juan E

Oscar D. Perez

Tuveth D Sanchez

USCATEGU

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Llegado 8 Oct 24

Bogotá D.C., septiembre de 2024

SECRETARIA GENERAL

Señor

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
Secretario General H. Cámara de Representantes

ASUNTO: Proposición **eliminativa**

PROYECTO DE LEY: 166 de 2023 Cámara

REPRESENTANTE: JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ

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

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

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

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

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

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

~~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".*~~

Cordialmente,

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

Art 7(-)

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
PARA LA REPÚBLICA

SECRETARIA GENERAL
LEYES
16 SEP 2024
RECIBIDO
HORA: 2:57 p

DE POLO A POLO
MIGUEL
DEFIENDE LA PATRIA

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

Negada
e-out

"~~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(-)

SECRETARIA GENERAL

04 SEP

HORA:

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"

SECRETARIA GENERAL
18 OCT 2024
RECIBIDO
2:02 pm

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Art 7 (-)

Negada
8 oct/24

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.

TÉXTO

~~**Artículo 7º**. 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

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
25
Partido Conservador
10:03am

Constancia
8-oct/24

Proposición Modificatoria

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, modifíquese el artículo 7 de la ponencia positiva para el 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. 253 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, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in idem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

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

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

Parágrafo 2. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato, y 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".~~

~~**Parágrafo 7.**~~ En caso de que el trabajador falte a los descargos sin justa causa o bien no se pronuncie de los cargos en el término que le concede el empleador, se entenderá que no hace uso de su derecho de defensa quedando habilitado el empleador para tomar la decisión.

Parágrafo 7. Este procedimiento será aplicado por las empresas que en el momento de comisión de la supuesta falta disciplinaria por parte del trabajador cuenten con un registro de veinte (20) o más trabajadores reportados en la Planilla Integral de Liquidación de Aportes a Seguridad Social – PILA- del mes inmediatamente anterior.

Justificación:

De acuerdo con la jurisprudencia pacífica de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (sentencias del 6 de marzo de 1984, SL1524 -2014, SL3691-2016, SL1981-2019, SL2351-2020 y SL496-2021 y SL029 - 2023), para el caso de la terminación del contrato de trabajo con justa causa no es necesario que se agote el procedimiento disciplinario, pues este no es una sanción disciplinaria sino una decisión de la compañía y no requiere un

proceso disciplinario rígido, lo único que se debe garantizar es escuchar previamente al trabajador.

En igual sentido, conforme el pronunciamiento de la Corte Constitucional en la sentencia SU449 de 2020 se requiere que en los casos en los cuales el empleador no tenga regulado el proceso disciplinario, se garantice que el trabajador pueda ser escuchado y no que se aplique un proceso disciplinario riguroso como el que el articulado propone.

En todo caso se ajusta el disciplinario para hacerlo más razonable y se mantiene aplicable para las sanciones únicamente.

Adicionalmente, debe tenerse en cuenta que las Micro y Pequeñas Empresas no cuentan con la capacidad para implementar este procedimiento para la imposición de sanciones por lo que esta exigencia debería ser para Empresas con igual o más de 20 trabajadores y en caso de que sean menos deberá darse la oportunidad de ser oído el trabajador.

Esta nueva regulación puede limitar la capacidad del empleador para gestionar la organización interna de la empresa, ya que introduce mecanismos de impugnación y participación sindical que añaden complejidad al proceso. Además, aumenta los procedimientos y trámites necesarios, lo que puede afectar la capacidad del empleador para tomar decisiones disciplinarias basadas en las justas causas definidas por la ley, el contrato de trabajo y los reglamentos internos de la empresa.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Partido Conservador

Luis Eduardo Díaz M		

ART 7

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

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

Constitucionalidad 8-OCT 24

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 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

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 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

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

ART 7

Bogotá D.C., septiembre de 2024

SECRETARIA GENERAL
LEYES
02 SEP

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

Constancia 8-04

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
320 631 4105 / 432 5100 ext. 3115 - 3153
oscarsanchezleonsuvoz @16oscarsanchez oscarhsanchezl@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. 7 No. 8-68 mezzanine sur of. 103
320 831 4105 / 432 5100 ext. 3115 - 3153
oscarsanchezleonsuvoz @16oscarsaecher oscarhsanchezl@yahoo.com

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

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.

~~5~~3. 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~~

~~7~~4. **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.

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 idem. Tambien 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.

1

SECRETARIA GENERAL
02 SEP 2024

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". 2

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

ART 7

LILI RODRÍGUEZ

SECRETARIA GENERAL
LEYES

16 SEP
2:36 pm

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 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: **"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.	**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, 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. 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.

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".	**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".

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 ABE 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

A 27 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 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	**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, **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: 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	**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.** También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento: 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. 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	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.

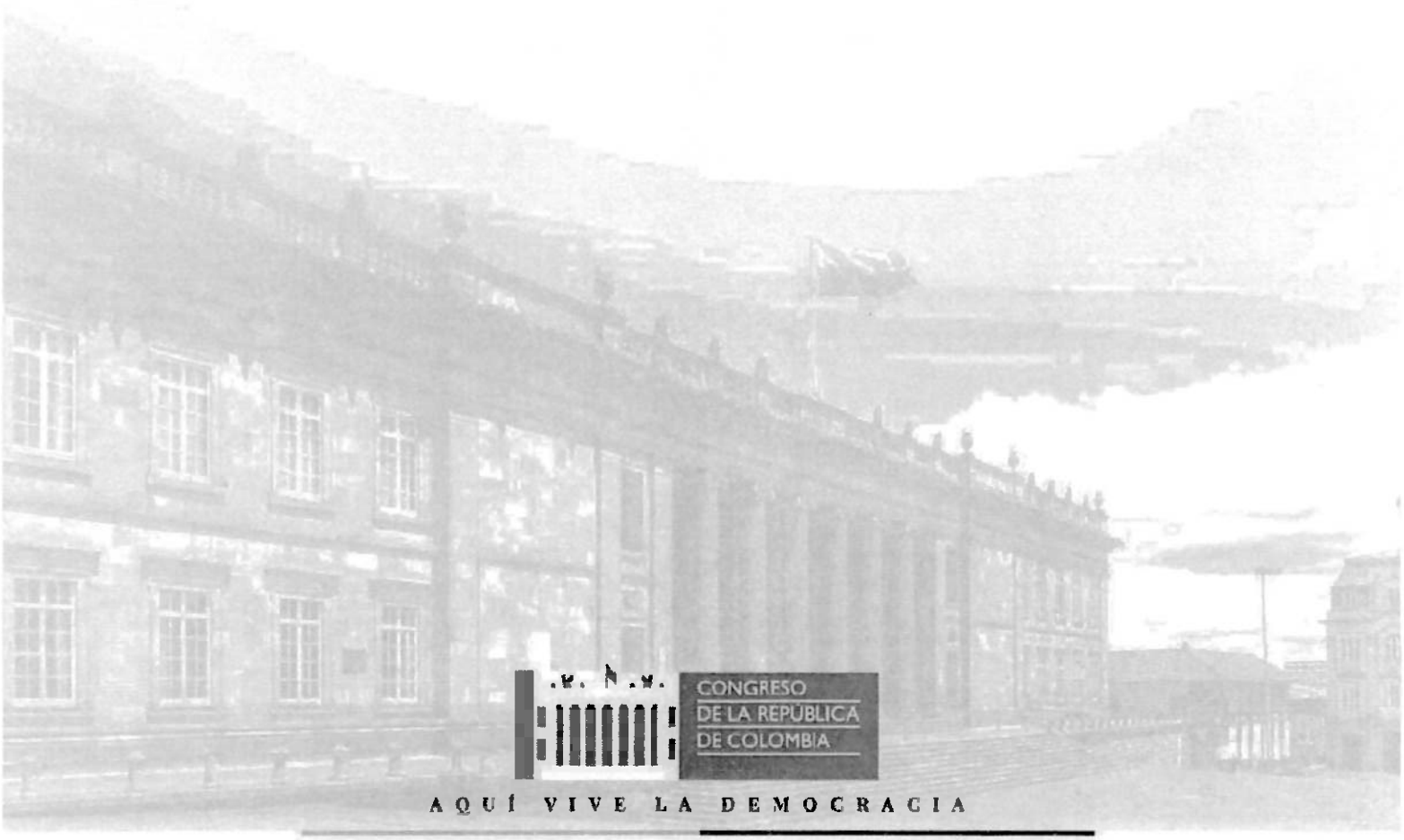
sindical, podrá estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato, y éstos tendrán el derecho a asesorarle de manera activa en todo el procedimiento. En todos los casos, el trabajador o trabajadora tendrá el derecho a ser asesorado por una persona que represente sus intereses. **Parágrafo 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 laentrada en vigencia de la presente Ley. **Parágrafo 5.** Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la	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

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".	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 laentrada 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".

Julio Roberto
SALAZAR PERDOMO
REPRESENTANTE A LA CÁMARA POR CUNDINAMARCA

Cordialmente,

JULIO ROBERTO SALAZAR PERDOMO
Representante a la Cámara
Departamento de Cundinamarca



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.

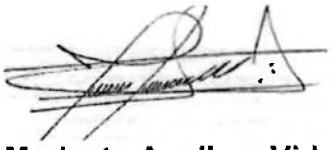
6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato.

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

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

Art 7

235

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. **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".	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. **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.

Art 7

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
LEYES
18 SEP 2024
RECIBIDO

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 7 Numeral 4** 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 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:

(...)

4. La indicación de un término **hasta máximo treinta 30 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.

(...)

Parágrafo 7: Luego del término máximo mencionado en el numeral 4 y no se haya tomado una decisión por parte del empleador conforme al procedimiento establecido, necesitara autorización por el inspector de trabajo regional para despedir con justa causa o aplicar sanciones al trabajador conforme a ese hecho generador inicial

Justificación:

Se hace esta proposición, atendiendo al principio de inmediatez, pero aun así se le garantiza al trabajador un término que le garantice su estabilidad, el derecho a debido proceso y a la defensa. El máximo en este artículo es para garantizarle al trabajador su buen nombre y la

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 ~~o 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
Bogota 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

ALT 7

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

ALVARO RUEDA
CONGRESISTA POR SANTANDER

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

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

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

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

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

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

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

Parágrafo 2. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido y acompañado por dos (2)

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

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

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

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

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

Álvaro Leonel Rueda Caballero
Representante a la Cámara
Departamento de Santander

JUSTIFICACIÓN

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

DLT 7

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

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

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

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

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

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

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

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

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

En todos los casos, el trabajador o trabajadora tendrá el derecho a ser asesorado por una persona que represente sus intereses.

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

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

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

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

Álvaro Leonel Rueda Caballero
Representante a la Cámara
Departamento de Santander

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

ALVARO RIGEDA

JUSTIFICACIÓN

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

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

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

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

SECRETARIA GENERAL
ALVARO RUEDA
CONGRESISTA POR SANTANDER

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Álvaro Leonel Rueda Caballero
Representante a la Cámara
Departamento de Santander

JUSTIFICACIÓN

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

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

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

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

Art 7

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Holmes
ECHEVERRÍA DE LA ROSA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

PROPOSICIÓN

Modifíquese el inciso primero del 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", 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.

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

JUSTIFICACIÓN

El artículo redactado combina las sanciones disciplinarias con el despido por justa causa y esta última no es una sanción sino la consecuencia ante el incumplimiento de lo pactado y lo dispuesto en la Ley para dar por terminada la relación laboral. En tal sentido, esto puede generar confusiones al aplicar el mismo procedimiento para dos temas que son totalmente distintos.

SECRETARIA GENERAL
25 SEP 2024
RECIBIDO
10:48am

SECRETARIA GENERAL
LEYES
25 SEP 2024
12:51

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

JORGE RODRIGO TOVAR
CÁMARA DE PAZ 2022-2026

DLT

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el **ARTÍCULO 7** 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 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

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

JORGE RODRIGO TOVAR
CÁMARA DE PAZ 2022-2026

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.

Del Honorable Congresista,

JORGE RODRIGO TOVAR VÉLEZ.
Representante a la Cámara
CITREP No. 12 - Cesar, La Guajira y Magdalena
Asociación Paz es Vida.

ART 7

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
KATHERINE MIRANDA
25 SEP 2024
HORA

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

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

Artículo 7. Procedimiento para aplicar sanciones o despido con justa causa

"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".

Parágrafo transitorio: Este artículo entrará en vigencia doce (12) meses después de que se cumpla lo dispuesto en el parágrafo 3 relacionado al deber de los empleadores a actualizar el Reglamento Interno de Trabajo y el parágrafo 6, relacionado a la implementación del programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas por parte del Ministerio de Trabajo.

JUSTIFICACIÓN

Se adiciona el parágrafo transitorio de la vigencia del artículo, en razón a que, el mismo establece una obligación para los empleadores de actualizar el Reglamento Interno del Trabajo para que este en armonía conforme lo dispone el presente artículo y a su vez, establece una obligación a cargo del Ministerio del Trabajo respecto a la implementación del programa de acompañamiento para micro y pequeñas empresas. Por lo que, es necesario, establecer una vigencia posterior en aras que los empleadores actualicen sus Reglamentos Internos de Trabajo y se encuentren debidamente asesorados en lo que respecta al proceso disciplinario.

Katherine Miranda P.

KATHERINE MIRANDA
Representante a la Cámara
Partido Alianza Verde

ART 7

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
OCTAVIO CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA
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 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 nón 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. 4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos o conductas que motivaron el proceso sea verbal, se dejará constancia en la respectiva acta. 5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado. 6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato. 7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión. **Parágrafo 1.** Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo. **Parágrafo 2.** Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato, y éstos tendrán el derecho a asesorarle de manera activa en todo el procedimiento. En todos los casos, el trabajador o trabajadora tendrá el derecho a ser asesorado por una persona que represente sus intereses.	fundamentan los hechos o conductas del proceso. 4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa, **el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días**. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos o conductas que motivaron el proceso sea verbal, se ~~**dejará constancia**~~ **hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador** 5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado. 6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato. 7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión. **Parágrafo 1.** Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo. **Parágrafo 2.** Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato, y éstos tendrán el derecho a asesorarle de manera activa en todo el procedimiento. En todos los casos, el

Parágrafo 3. El trabajador o trabajadora con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso. **Parágrafo. 4.** El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley. **Parágrafo 5.** Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición. **Parágrafo 6.** Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas para garantizar la aplicación del debido proceso".	trabajador o trabajadora tendrá el derecho a ser asesorado por una persona que represente sus intereses. **Parágrafo 3.** El trabajador o trabajadora con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso. **Parágrafo. 4.** El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley. **Parágrafo 5.** Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición. **Parágrafo 6.** Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas para garantizar la aplicación del debido proceso".

Cordialmente,

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

Art 7

Modesto Aguilera
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
ATLÁNTICO • 2022 - 2026

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 35

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 35 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 35. Trabajo Familiar y Comunitario. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:	**Artículo 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.	**ARTÍCULO 103B. TRABAJO FAMILIAR Y COMUNITARIO.** Es considerado trabajo familiar o comunitario aquel que se desarrolla, con o sin promesa de remuneración, con el objetivo de obtener medios para la subsistencia ~~**y la reproducción**~~ **y mejoramiento** de la vida familiar o comunitaria.
Con el fin de promover su permanencia y la garantía de los derechos de quienes lo ejercen, este tipo de trabajo contará con especial protección de las autoridades. También será reconocido bajo este mismo criterio, el trabajo de las poblaciones pescadoras y anfibias que desarrollan tareas dirigidas a asegurar la subsistencia de sus comunidades.	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 concurran 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	En todo caso se reconocerá la existencia de trabajo de cuidado remunerado cuando concurran 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 aplicadas las reglas del contrato de trabajo o del contrato agropecuario, según corresponda. La retribución pactada no podrá ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente y deberá contar con todas las garantías salariales y prestacionales. **Parágrafo 2**. El trabajo familiar, comunitario, campesino, solidario y popular deberá contar con acceso a seguridad social integral en Salud, Protección Social Integral para la Vejez y Riesgos Laborales. El Gobierno nacional reglamentará las condiciones de acceso y permanencia de esta población".	edificios, redes eléctricas, calles, caminos y el cuidado de cultivos y animales destinados al consumo de las familias o comunidades. Queda prohibida cualquier forma de explotación, discriminación o abuso en el ejercicio de este tipo de trabajo. Los inspectores de trabajo verificarán que las actividades se desarrollen en condiciones de dignidad. ~~**Parágrafo 1. En aquellos casos en que el trabajo familiar sea esencialmente subordinado y se desarrolle por más de quince (15) horas a la semana, le serán aplicadas las reglas del contrato de trabajo o del contrato agropecuario, según corresponda. La retribución pactada no podrá ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente y deberá contar con todas las garantías salariales y prestacionales.**~~ **Parágrafo ~~2~~**. El trabajo familiar, comunitario, campesino, solidario y popular deberá contar con acceso a seguridad social integral en Salud, Protección Social Integral para la Vejez y Riesgos Laborales. El Gobierno nacional reglamentará las condiciones de acceso y permanencia de esta población".

Cordialmente,

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

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. 4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos o conductas que motivaron el proceso sea verbal, se dejará constancia en la respectiva acta. 5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado. 6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato. 7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión. **Parágrafo 1.** Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo. **Parágrafo 2.** Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato, y éstos tendrán el derecho a asesorarle de manera activa en todo el procedimiento. En todos los casos, el trabajador o trabajadora tendrá el derecho a ser asesorado por una persona que represente sus intereses.	fundamentan los hechos o conductas del proceso. 4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa. 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 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. **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".	**asuntos sindicales, o en su defecto a estar acompañado y ser representado por un abogado o estudiante de consultorio jurídico.** ~~**represente sus intereses.**~~ **Parágrafo 3.** El trabajador o trabajadora con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso. **Parágrafo. 4.** El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley. **Parágrafo 5.** Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición. **Parágrafo 6.** Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas para garantizar la aplicación del debido proceso".

Cordialmente,

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

Art 7.

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

5:07pm

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

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 ③

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Bogotá D.C., septiembre de 2024

Señor

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
Secretario General H. Cámara de Representantes

SECRETARIA GENERAL

ASUNTO: Proposición modificativa

PROYECTO DE LEY: 166 de 2023 Cámara

REPRESENTANTE: JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ

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

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

Artículo 7:

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

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

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".

Cordialmente.

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

ART 7

CATHY JUVINAO

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

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

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

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

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

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

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

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

5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado.

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

7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión. **La impugnación tendrá efectos devolutivos y no suspenderá la aplicación de la decisión.**

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

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

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

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

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

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

Catherine Juvinao C. **CATHERINE JUVINAO CLAVIJO** Representante a la Cámara por Bogotá	**JUAN SEBASTIÁN GÓMEZ GONZÁLES** Representante a la Cámara por Caldas Nuevo Liberalismo

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

ART 7

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

CONGRESISTA Jennifer Pedraza

KATHERINE MIRANDA

ALEJANDRO GARCÍA

SEC GENERAL
23 SEP
RECIBIDO

AJO
9:30

Bogotá D.C, **agosto** de 2024.

Señor:
GERARDO YEPES CARO
Presidente Comisión VII Constitucional Permanente
Cámara de Representantes

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

Modifíquese el artículo 7 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 "Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el Trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del trabajo, ley 50 de 1990, la ley 789 de 2002 y otras normas laborales", para la ponencia de la H.R. María Fernanda Carrascal, el cual quedará así:

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

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

~~1. Comunicación formal de la apertura del proceso a la persona a quien se imputan las conductas.~~
~~2. La indicación de hechos o conductas que motivan el proceso, la cual podrá ser por escrito o verbal.~~
~~3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos o conductas del proceso.~~
~~4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que~~

~~considere necesarias para sustentar su defensa. En caso de que la defensa del trabajador~~

~~frente a los hechos o conductas que motivaron el proceso sea verbal, se dejará constancia en la respectiva acta.~~

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

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

~~5~~3. 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~~

~~7~~4. **En caso de que la decisión sea adversa al trabajador o la trabajadora, deberá otorgarse la posibilidad de revisar la decisión.**

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

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

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

Parágrafo 4. **La omisión de este procedimiento torna el despido injustificado, razón por la cual, en el evento de la sanción disciplinaria se deberán retrotraer sus efectos y, en el de la terminación del contrato, la terminación se entenderá sin justa causa debiendo el empleador pagar el valor de la indemnización a que hace referencia el artículo 64.**

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

Parágrafo ~~5~~ **6.** Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

Parágrafo ~~6~~ **7.** Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas para garantizar la aplicación del debido proceso **sin que estas empresas tengan que incurrir en costos adicionales para la implementación del mismo.**

Alejandro Garcia R

ALEJANDRO GARCÍA RÍOS
Representante a la Cámara por Risaralda

Jennifer Pedraza S

JENNIFER PEDRAZA SANDOVAL
Representante a la Cámara

Katherine Miranda P.

KATHERINE MIRANDA
Representante a la Cámara
Partido Alianza Verde

ART 10

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
LEYES
23 OCT
HORA: 7:27 pm

AQUI VIVE LA DEMOCRACIA
Representante a la Cámara por el Vaupés
Hugo Danilo Lozano Pimiento

Negado 8-oct 24

PROPOSICION DE ELIMINACION ARTICULO 10 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"

~~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.~~

HUGO DANILO LOZANO PIMIENTO
Representante a la Cámara por Vaupés

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ART 10 C-
(m)
OK
Negada.
8-oct-24

Bogotá D.C., septiembre de 2024

Señor

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
Secretario General H. Cámara de Representantes

SECRETARIA GENERAL
LEY
4:45p

ASUNTO: Proposición **eliminativa**

PROYECTO DE LEY: 166 de 2023 Cámara

REPRESENTANTE: JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ

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

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

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

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

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

Cordialmente,

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

JUAN ESPINAL
Representante a la Cámara

ART 10 (-)

Negada 8-oct 2024

PROPOSICIÓN ELIMINATORIA

ELIMÍNESE 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 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".

JuanE.

SECRETARIA GENERAL
LEYES
25 SEP 2024
RECIBIDO

12:54pm

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA
Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8-68 Oficina 535
E-mail-contacto@juanespinal.co
Bogotá - Colombia

ART 10.

Su Voz en el Congreso

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Bogotá D.C., septiembre de 2024

SECRETARIA GENERAL
LEYES
02 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 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. 107
320 831 4105 / 432 5100 ext. 3115 - 3153
oscarsanchezleonsuvoz @16oscarsanchez oscarhsanchezl@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.

copia Art 10

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Bogotá D.C., septiembre de 2024

SECRETARIA GENERAL
LEYES
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 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
oscarsanchezleonsuvoz @16oscarsanchez oscarhsanchez13@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
oscarsanchezleonsuvoz @16oscarsanchez oscarhsanchez1@yahoo.com

ART 10

SECRETARIA GENERAL

04 SEP

Art 10

5/17

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:".

Victor Salcedo

ART 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.

ART 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

1:13pm

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.

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

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.

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 Arango

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
16 SET 2024
RECIBIDO
3:15pm

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.

ART 10

SECRETARIA GENERAL

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

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 10

SECRETARIA GENERAL
16 SEP 2024
RECIBIDO
3:34pm

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: 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	**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. 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.	Cualquier despido que vulnere este régimen será declarado nulo, y el trabajador tendrá derecho al **reintegro inmediato y al pago retroactivo de salarios.** 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.

Cordialmente,

JULIO ROBERTO SALAZAR PERDOMO
Representante a la Cámara
Departamento de Cundinamarca

ART 10.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Bogotá, septiembre de 2024

SECRETARIA GENERAL
LEYES
17 SEP 2024
1:43pm

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

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.

ART 10.

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 *"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.

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

ART 10

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: a) Mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta misma protección procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado. ~~b) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten, en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida, tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización; o en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, a las personas que les falten tres (3) años o menos para cumplir los requisitos para la garantía de pensión mínima.~~ **Parágrafo**. Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en el literal a), se requerirá	**Artículo 10. Estabilidad Laboral Reforzada.** Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal: a) Mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta misma protección procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado. b**) Pre pensionados. 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**

adicionalmente de una autorización ante el inspector del trabajo.	**<u>Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida (RPM), manteniendo la protección especial prevista para este grupo de trabajadores.</u>** **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

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 2023
RECIBIDO

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

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

AYT 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 ✓
AIC
4 35 ✓

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

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

$\frac{18}{20}$ $\frac{59}{22}$

$\frac{59}{22}$ $\frac{18}{20}$

$\frac{59}{65}$ $\frac{18}{20}$

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 álvarez
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

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

Art 10

SANTIAGO OSORIO CONGRESISTA

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

SECRETARIA GENERAL

10 SEP

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Modifíquese el ARTÍCULO 10 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 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)** Propensionados, 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	**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)** 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. **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**

inspector del trabajo.	**económica y emocionalmente en forma permanente hijos menores propios u otras personas en condicion de discapacidad física, sensorial, psíquica o moral y que no puedan trabajar.** **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.** **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

ART 10

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

SECRETARIA GENERAL

16 SEP

4:54 pm

ALVARO RUEDA

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

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

Modifíquese el artículo 10 del proyecto de ley, el cual quedará así:

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

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

b) Pre pensionado, es decir, a quien le falten menos de ciento cincuenta y siete (157) semanas de cotización, o tres años (3) o menos de edad, para cumplir con los requisitos establecidos en las normas pensionales.

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

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

Álvaro Leonel Rueda Caballero
Representante a la Cámara
Departamento de Santander

JUSTIFICACIÓN

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

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

ART 10

ERIKA Sánchez
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Modifíquese 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 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 **y de 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.

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.

SECRETARIA GENERAL
23 SEP 2024
RECIBIDO
2:00pm

ART 10

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

C

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 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. Adicionalmente, en ambos regímenes, para ser considerado pre pensionado se requiere que le falte 3 años o menos para cumplir la edad para tener acceso a la 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,

ANA PAOLA GARCÍA SOTO
Representante a la Cámara
Departamento de Córdoba

SECRETARIA GENERAL
23 SEP 2024
RECIBIDO
2:50 pm

ART 10

Plenaria Cámara de Representantes Bogotá D.C., 25 de septiembre de 2024

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

De conformidad con los artículos 114, numeral 4, y el 162 de la Ley 5a de 1992, se propone la modificación 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 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.

c) Personas en situación de discapacidad o con incapacidad ocupacional por el fuero de la salud, esta protección especial procede para personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

En este aspecto se debe verificar que el estado de salud del trabajador o trabajadora sea incompatible o insuperable con el cargo que ejercía o con otro existente en su organización, y su desvinculación debe respetar el debido proceso y en ningún caso podrá ser discriminatoria. La calificación de incapacidad se hará siguiendo lo preceptuado en el artículo 5 de la ley 361 de 1997 y la incapacidad será certificada por el médico tratante a través de documento en el cual hará constar la inhabilidad, el riesgo que la origina y el tiempo de duración de la misma.

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 estabilidad laboral reforzada por el fuero de la salud está regulada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y por reglas de la Corte Constitucional se debe aplicar indistintamente si el trabajador cuenta o no con la certificación que acredite el porcentaje en que ha perdido su fuerza laboral y para poder dar por terminado el contrato de un trabajador en estado de debilidad manifiesta, el empleador deberá solicitar previamente a la Dirección Territorial correspondiente del Ministerio del Trabajo.

Atentamente,

SECRETARIA GENERAL
25 SEP 2024
RECIBIDO

MARY ANNE ANDREA PERDOMO
Representante por Santander
Congreso de la República
mary.perdomo@camara.gov.co

11:03am

ART 10

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Holmes

SECRETARÍA GENERAL

PROPOSICIÓN

Adiciónese un literal c) al 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", así":*

(...)

c) Personas que tengan alguna discapacidad, enfermedad o condición de salud que limite o afecte significativamente su desempeño laboral, que haya sido conocida por el empleador antes del despido y no exista justificación suficiente para su desvinculación.

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

JUSTIFICACIÓN

En Colombia, la Corte Constitucional ya ha sostenido que los trabajadores que tengan alguna discapacidad, enfermedad o condición de salud que afecte significativamente su desempeño laboral, gozan de la estabilidad laboral reforzada como una garantía que busque impedir que sean despedidos sin una causa justa y objetiva.

Estas garantías se han dado en Sentencias de la Alta Corte como la T-094 de 2023 o la SU-087 de 2022 fijando criterios o condiciones para acceder a esta protección y así mismo, demostrar dicha estabilidad laboral reforzada.

ART 10

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Holmes
ECHEVERRÍA DE LA ROSA

PROPOSICIÓN

Modifíquese el literal b) al 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", así":*

(...)

b) Pre pensionados, es decir, ***aquellas personas que faltándoles tres (3) años o menos para cumplir la edad para tener acceso a pensión y además*** ~~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.

(...)

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

JUSTIFICACIÓN

Así como está redactado el artículo, no se ajusta a las reglas que previamente ha establecido en reiterada jurisprudencia de la Corte Constitucional en sentencias SU-003 de 2018, T.055 de 2020, entre otras; a través de las cuáles ha sostenido que no sólo se requiere cumplir con el requisito de que falten tres años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización, sino que también se requiere cumplir con el requisito de que al trabajador le falten 3 años o menos para cumplir la edad para tener acceso a la pensión.

SECRETARIA GENERAL
LEYES
23 SEP 2024
12:51 P

ART 10

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

JORGE RODRIGO TOVAR
CÁMARA DE PAZ 2022-2026

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el **ARTÍCULO 10** 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 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/o** 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.

Del Honorable Congresista,

JORGE RODRIGO TOVAR VÉLEZ.
Representante a la Cámara
CITREP No. 12 - Cesar, La Guajira y Magdalena
Asociación Paz es Vida.

ART 10

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

SECRETARIA GENERAL
LEYES
12 SEP 2023
RECIBIDO

PROPOSICIÓN.

Modifíquese el artículo 10 del proyecto de ley N° 166 ~~DE 2~~023 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.

PRINTTTO

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

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

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

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

SECRETARÍA GENERAL
CARDONA REPRESENTANTES A LA CÁMARA
OCTAVO
12 SEP 2024

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

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

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 10. Estabilidad Laboral Reforzada. Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal: a) Mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta misma protección procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado. b) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten, en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida, tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización; o en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, a las personas que les falten tres (3) años o menos para cumplir los requisitos para la garantía de pensión mínima. **Parágrafo**. Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en el literal a), se requerirá	**Artículo 10. Estabilidad Laboral Reforzada.** Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal: a) Mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta misma protección procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado. b) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten, en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida, tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización; o **<u>que teniendo cumplido el requisito de semanas le falten menos de 3 años para cumplir el requisito de la edad,</u>** en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, a las personas que les falten tres (3) años o menos para cumplir los requisitos para la garantía de pensión mínima. **Parágrafo**. Para que surta efectos el

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

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

SECRETARIA GENERAL
LEYES
16 SEP
2:57 p

DE POLO A POLO
MIGUEL
DEFIENDE LA PATRIA

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

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: a) Mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta misma protección procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado. b) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten, en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida, tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización; o en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, a las personas que les falten tres (3) años o menos para cumplir los requisitos para la garantía de pensión mínima. **Parágrafo**. Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en el literal a), se requerirá	**Artículo 10. Estabilidad Laboral Reforzada.** Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, ~~**sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa**~~, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal: a) Mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta misma protección procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado. b) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten, en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida, tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización; o 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.	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

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 10 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 10. Estabilidad Laboral Reforzada. Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal: a) Mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta misma protección procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado. b) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten, en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida, tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización; o en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, a las personas que les falten tres (3) años o menos para cumplir los requisitos para la garantía de pensión mínima. **Parágrafo**. Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en el literal a), se requerirá	**Artículo 10. Estabilidad Laboral Reforzada.** Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal: a) Mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta misma protección procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado. b) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten, en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida, tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización; o 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),~~ **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

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

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 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 SET 24
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.

BETSY PEREZ ARANGO
REPRESENTANTE A LA CAMARA

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

ART 10
(12) OK

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Bogotá D.C., septiembre de 2024

Señor

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
Secretario General H. Cámara de Representantes

SECRETARIA GENERAL
24 SEP
REC 4:45 PM

ASUNTO: Proposición modificativa

PROYECTO DE LEY: 166 de 2023 Cámara

REPRESENTANTE: JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ

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

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

Artículo 10:

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

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

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

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

Cordialmente.

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

ART 10

CONGRESISTA Jennifer Pedraza

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

CATHY JUVINAO

SECRETARÍA GENERAL
24 SEP 2024
RECIBIDO
3:26 pm

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

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

ARTÍCULO 10. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA. Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:

a) Mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. ~~Esta misma protección procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado.~~ **Esta disposición será extensiva en los mismos términos a uno de los cuidadores o adoptantes desde la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia. En caso del fallecimiento o enfermedad del cuidador adoptante al que se le concedió esta licencia, se le concederá al otro en una de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia.**

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

b) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten, **según el régimen pensional aplicable**, ~~en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida~~, tres (3) años o menos para cumplir el mínimo ~~y semanas de cotización; 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~~ **de semanas de cotización o, edad y semanas de cotización para acceder a una pensión integral de vejez** ~~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 **por parte del Ministerio del Trabajo** ~~ante el inspector del trabajo~~, **el cual contará con el término máximo de cuarenta y cinco (45) días hábiles para resolverla, a partir de su presentación.**

Atentamente,

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO
Representante a la Cámara por Bogotá

ALEJANDRO GARCÍA RÍOS
Representante a la Cámara por Risaralda

JENNIFER PEDRAZA SANDOVAL
Representante a la Cámara por Bogotá

JUAN SEBASTIÁN GÓMEZ GONZÁLES

Representante a la Cámara por Caldas
Nuevo Liberalismo

KATHERINE MIRANDA
Representante a la Cámara
Partido Alianza Verde

Art 10.

CONGRESISTA Jennifer Pedraza

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
08 OCT 2024
RECIBIDO

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

MODÍFIQUESE EL LITERAL A DEL ARTÍCULO 10 DEL PROYECTO DE LEY ORDINARIA NO. 196 DE 2023 CÁMARA, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 DE 2023 "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará así:

ARTÍCULO 10. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA. Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:

a) Mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. ~~Esta misma protección procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado.~~ **Esta disposición será extensiva en los mismos términos a uno de los cuidadores o adoptantes desde la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia. En caso del fallecimiento o enfermedad del cuidador adoptante al que se le concedió esta licencia, se le concederá al otro en una de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia.**

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

...

Atentamente,

Jennifer Pedraza S

JENNIFER PEDRAZA SANDOVAL
Representante a la Cámara por Bogotá

ART 10

SECRETARIA GENERAL

25

PROPOSICIÓN

Modifíquese el **artículo 10** del **Proyecto de Ley 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 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.

Cordialmente,

ALT 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"

Modifíquese el artículo 10 del Proyecto de Ley 166 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 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) Madres o padres cabeza de familia que tengan a su cargo hijos menores edad y/o personas en condición de discapacidad.

Parágrafo. Para que el despido de personas que gozan de estabilidad laboral reforzada, según lo establecido en el presente artículo, sea efectivo, será necesario obtener previamente la autorización del inspector de trabajo.

~~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,

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

SECRETARIA GENERAL
25 SEP 2024
9:50am

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

@JamesMosqueraT

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
11:57am

Art 34

Constancia

Constancia

se vota

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

CÁMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARÍA GENERAL
LEYES
30 SEP 2024
RECIBIDO

45

PROPOSICIÓN

Elimínese el artículo 34° 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 34. CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS.~~

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

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

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

ART 34

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 artículo 34 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"**, de la siguiente forma:

1. Eliminar en el inciso primero lo siguiente:

- "evaluar, acreditar, legitimar, reconocer, homologar y certificar los saberes y"
- "ancestrales y"

2. Incluir en el inciso primero: "**fortalecer los**"

3. Eliminar del parágrafo: "a quienes se les haya certificado los saberes y"

4. Incluir en parágrafo la preposición: "**con**"

INCLUIDA LAS MODIFICACIONES EL ARTÍCULO 34 QUEDARIA DE LA SIGUIENTE FORMA:

Artículo 34. Programa de formación para el trabajo rural. El Ministerio del Trabajo a través del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, en articulación con los Ministerios de Educación Nacional, y el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, diseñarán, formularán e implementarán un programa de formación para el trabajo rural que permita ~~evaluar, acreditar, legitimar, reconocer, homologar y certificar los saberes y~~ **fortalecer los** conocimientos empíricos ~~ancestrales y~~ en actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silvicultura, pesca u otras semejantes.

Parágrafo. Las entidades citadas en el presente artículo reglamentarán la vinculación laboral de las personas **con** ~~a quienes se les haya certificado los saberes y~~ conocimientos empíricos, en la ejecución de todo proyecto productivo que desarrolle el Gobierno nacional o las Entidades Territoriales.

De los honorables.

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

SECRETARIA GENERAL
LEYES
04 DEC 2023
RECIBIDO
7:11

+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
Bogota - Colombia

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

SECRETARIA GENERAL

16 SEP 4:54 PM

ALVARO RUEDA

ART 34

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

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

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

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

Álvaro Leonel Rueda Caballero
Representante a la Cámara
Departamento de Santander

JUSTIFICACIÓN

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

ART 34

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, 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 34 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

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

Cordialmente,

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

SECRETARIA GENERAL

23 SEP

12:31 pm

ALT 34

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

JORGE RODRIGO TOVAR
CÁMARA DE PAZ 2022-2026

PROPOSICIÓN ADITIVA.

Adiciónese un **parágrafo nuevo** al **ARTÍCULO 34** 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 34. Programa de formación para el trabajo rural. El Ministerio del Trabajo a través del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, en articulación con los Ministerios de Educación Nacional, y el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, diseñarán, formularán e implementarán un programa de formación para el trabajo rural que permita evaluar, acreditar, legitimar, reconocer, homologar y certificar los saberes y conocimientos empíricos ancestrales y en actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silvicultura, pesca u otras semejantes.

Parágrafo. Las entidades citadas en el presente artículo reglamentarán la vinculación laboral de las personas a quienes se les haya certificado los saberes y conocimientos empíricos, en la ejecución de todo proyecto productivo que desarrolle el Gobierno nacional o las Entidades Territoriales.

Parágrafo nuevo. El trabajo de formación para el trabajo rural que trata el presente artículo será implementado, de manera preferencial, en los municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial – PDET.

Del Honorable Congresista,

JORGE RODRIGO TOVAR VÉLEZ.
Representante a la Cámara
CITREP No. 12. Cesar, La Guajira, Magdalena
Asociación Paz es Vida.

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

Art 35(-)
SECRETARIA GENERAL
18 SEP
HORA:
Negado 8-oct/24
2/10

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 35 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 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 concurran 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 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".~~

HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ
Representante a la Cámara
Departamento de Antioquia

ART 35 (-)

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

SECRETARIA GENERAL
LEYES
04 SEP
RECIBIDO
HORA:

Negado
ebt/24

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 concurran 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**~~

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

~~**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.

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 Art 35 (-) ②

JUSTIFICACIÓN

Art 35.

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

JUAN ESPINAL
Representante a la Cámara

35(-)

PROPOSICIÓN DE ELIMINACIÓN

Elíminese el **artículo 35 del Proyecto de Ley No. 166/2023 Cámara acumulado con el proyecto de Ley No. 192/2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256/2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"**.

Juan E

Negada
8-oct 24.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA
Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8-68 Oficina 535
E-mail-contacto@juanespinal.co
Bogotá - Colombia

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Art 35(-)

Llegada 8 oct/24

CÁMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARÍA GENERAL
02 OCT 2024
RECIBIDO

PROPOSICIÓN

Elimínese el artículo 35° 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 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 concurran 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 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".~~

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

JUSTIFICACIÓN

El artículo genera incertidumbre jurídica al no aclarar cuándo deben aplicarse las normas del contrato de trabajo o del contrato agropecuario en el contexto de labores familiares y comunitarias. El parágrafo menciona que el trabajo será regulado según corresponda si es esencialmente subordinado y supera las 15 horas semanales. Sin embargo, no define de manera precisa el concepto de subordinación, lo que dificulta determinar quién actúa como empleador en estos escenarios, generando confusión y posibles conflictos en la interpretación.

El artículo 35 también presenta contradicciones con el contrato agropecuario regulado en el artículo 32, al exigir una retribución no inferior a un salario mínimo mensual vigente. Esta disposición no se ajusta a las dinámicas del trabajo rural estacional o transitorio, que debe remunerarse en función del tiempo efectivamente trabajado. Además, la falta de claridad sobre cuándo aplicar las normas del contrato de trabajo o del contrato agropecuario dificulta su implementación. Por ello, propongo eliminar el artículo para evitar inconsistencias y preservar la coherencia normativa.

Art 35(-)

Negada 8/oct/24

PROPOSICIÓN ELIMINATORIA ARTICULO 35

Elimínese el artículo 35 del del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el Proyecto de Ley 256 de 2023 Cámara "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA":

~~**Artículo 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 concurran 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 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".~~

Jpc Cuello

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
RECIBIDO
3:33pm

ART 35 (-)

(25)

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Entregada 8-oct/24

Bogotá D.C., septiembre de 2024

Señor

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
Secretario General H. Cámara de Representantes

SECRETARIA GENERAL
LEYES
4145

ASUNTO: Proposición **eliminativa**

PROYECTO DE LEY: 166 de 2023 Cámara

REPRESENTANTE: JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ

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

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

~~***ARTÍCULO 103B. TRABAJO FAMILIAR Y COMUNITARIO.*** *Es considerado trabajo familiar o comunitario aquel que se desarrolla, con o sin promesa de*~~

~~*remuneración, con el objetivo de obtener medios para la subsistencia y la reproducción de la vida familiar o comunitaria.*~~

~~*Con el fin de promover su permanencia y la garantía de los derechos de quienes lo ejercen, este tipo de trabajo contará con especial protección de las autoridades. También será reconocido bajo este mismo criterio, el trabajo de las poblaciones pescadoras y 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 concurran 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 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".~~

FUNDAMENTACION:

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

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

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

Cordialmente,

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

Art 35

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 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 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 concurran 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 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".~~

De los honorables congresistas,

ÓSCAR LEONARDO VILLAMIZAR MENESES
Representante a la Cámara por Santander

ART 35 (F)

SECRETARIA GENERAL
LEYES
18 SEP 2025

Negado
8-oct/25

PROPOSICIÓN ELIMÍNESE

Elimínese el artículo 35 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 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 concurran 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 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".~~

JUSTIFICACIÓN

Este articulo no señala expresamente que se trate de un contrato que sea convenido por dos partes sino que impone obligaciones del contrato laboral a partir del desarrollo de actividades que de manera unilateral ejecuten personas, lo que se presta para todo tipo de arbitrariedades y lo convierte en una herramienta de abuso y manipulación por parte de invasores o personas que, sin el consentimiento de quien vendría siendo un empleador, emprenden una labor para obtener los beneficios laborales que con este artículo se crean.

Además crea el riesgo de que cualquier persona sin su consentimiento se vea obligado a

Juan Sebastián
gómez gonzales REPRESENTANTE A LA CÁMARA

Art 35 (-)

Llegada 8-oct/24

NUEVO LIBERALISMO

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

CÁMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
07 OCT 2024
RECIBIDO

PROPOSICIÓN

Elimínese el artículo 35 del del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el Proyecto de Ley 256 de 2023 Cámara "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA":

~~**Artículo 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 concurran 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.~~

juan.gomez@camara.gov.co 601 - 390 4050 ext 3841 - 3842 Cra 7 No. 8 - 68 Congreso de la República @juallse

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

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

Cordialmente,

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

Justificación

El artículo 35 genera incertidumbre jurídica al no aclarar cuándo deben aplicarse las normas del contrato de trabajo o del contrato agropecuario en el contexto de labores familiares y comunitarias. El parágrafo menciona que el trabajo será regulado según corresponda si es esencialmente subordinado y supera las 15 horas semanales. Sin embargo, no define de manera precisa el concepto de subordinación, lo que dificulta determinar quién actúa como empleador en estos escenarios, generando confusión y posibles conflictos en la interpretación.

El artículo 35 también presenta contradicciones con el contrato agropecuario regulado en el artículo 32, al exigir una retribución no inferior a un salario mínimo mensual vigente. Esta disposición no se ajusta a las dinámicas del trabajo rural estacional o transitorio, que debe remunerarse en función del tiempo efectivamente trabajado. Además, la falta de claridad sobre cuándo aplicar las normas del contrato de trabajo o del contrato agropecuario dificulta su implementación. Por ello, se recomienda eliminar el artículo 35 para evitar inconsistencias y preservar la coherencia normativa.

Art 35(-

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Wilmer Castellanos
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

CÁMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARÍA GENERAL
LEYES
30 SEP 2024
RECIBIDO

Llegada 8 oct 2

PROPOSICIÓN

A LA PONENCIA DE SEGUNDO DEBATE DEL PROYECTO DE LEY Nro. 166/2023C ACUMULADO CON LOS PROYECTOS DE LEY 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".*

Eliminese el artículo treinta y cinco (35) del texto propuesto para segundo debate del Proyecto de Ley Nro. 166/2023C acumulado con los Proyectos de Ley 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 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 concurran 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 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".~~

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 de gran preocupación que por tan solo 15 horas de trabajo se entienda configurado un contrato laboral, cuando la jornada para un trabajador que gana el salario mínimo es de 42 horas, por lo que 15 horas no configuraría ni la mitad de esta jornada.

Adicionalmente, teniendo en cuenta lo estipulado en el artículo 22 del CST: Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. Es decir, no se entiende ante quien se encuentra subordinado el trabajador por lo que no se cumplen los elementos esenciales de un contrato de trabajo. En ese mismo sentido, no se comprende quién sería el llamado al pago teniendo en cuenta que no existe el empleador. Ahora bien, si el llamado al pago es el Estado, esto constituye un impacto fiscal.

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

ART 35 (-)

Norman Bañol
Representante a la Cámara
Circunscripción Especial Indígena

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Negada 8-oct 24

Presidente Cámara de Representantes.
Honorables congresitas Plenaria.

Proposición de eliminación.

Se propone **eliminar 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 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".**

Texto del artículo que se eliminaría:

~~**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 concurran 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 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".~~

SECRETARIA GENERAL
LEYES
04 OCT 2024

De los honorables.

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

7:11h

+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 64

SECRETARIA GENERAL
LEYES

Proposición eliminatoria

Eliminese el artículo 64 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 64. Medida complementaria a los estatutos.** Modifíquese el numeral~~
~~10 del artículo 362 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:~~

~~10. Las cuestiones relativas al funcionamiento de la asamblea, tales como sus atribuciones exclusivas, uso de medios tecnológicos, épocas de celebración reuniones, reglas de representación de los socios, reglamento de las sesiones, quórum, debates y votaciones.~~

Cordialmente,

CARLOS ARDILA ESPINOSA
Representante a la Cámara
Departamento del Putumayo

Art 35

Bogotá, 08 de octubre 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 PARAGRAFO PRIMERO DEL ARTÍCULO 35 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.

(...)

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.

Atentamente

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

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
08 OCT 2024
RECIBIDO
2:47pm

Art 35.

Bogotá D.C., septiembre de 2024

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

SECRETARIA GENERAL
LEYES
12 SEP 2024
RECIBIDO
HORA:

Aso
2 98

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

PROPOSICIÓN

Modifíquese el parágrafo 1 del Artículo 35. Trabajo Familiar y Comunitario. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:

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

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

En todo caso se reconocerá la existencia de trabajo de cuidado remunerado cuando concurran 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.

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

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

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

Cordialmente:

OSCAR SÁNCHEZ LEÓN
Representante a la Cámara por Cundinamarca.

JUSTIFICACIÓN

1. Se agrega al parágrafo 1 – comunitario.
2. Según la OIT en el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175), un trabajador a tiempo parcial es todo aquel asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable.
   En relación con la duración de la jornada laboral, los trabajadores a tiempo parcial se pueden clasificar en tres grupos: trabajadores por horas, por días y aquellos que ejercen una actividad solo algunas semanas al mes.

Se da más claridad al texto.

Óscar Hernán Sánchez León
Representante a la Cámara por Cundinamarca

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

Art 35

COMUNES

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el artículo 35 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 35. Trabajo Familiar y Comunitario. Se adiciona un artículo al Título V Capitulo 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 concurran 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 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.

Atentamente,

SECRETARIA GENERAL
LEYES
16 SEP 2024
4:31

COMUNES

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

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ART 35.

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 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 concurran 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 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 Ggobierno nacional reglamentará las condiciones de acceso y permanencia de esta población"**~~

María del Mar P.

Juliana Rodríguez

SECRETARIA GENERAL
LEYES
18 SEP 23
50

2:30pm

JUSTIFICACIÓN

Se propone la eliminación del parágrafo en tanto se evidencian diversos vacíos que podrían dar lugar a situaciones de inseguridad jurídica. Sobre el texto propuesto en el proyecto, llama la atención el parágrafo 1o del este artículo, en el que se establece que si se trata de: (i) Un trabajo esencialmente subordinado y, (ii) Que se desarrolle por más de 15 horas a la semana, le serían aplicadas las reglas de contrato de trabajo o del trabajo agropecuario. Al respecto, se evidencia que en esta disposición de esta incluyendo una presunción que no establece criterios claros para su aplicación y genera un alto riesgo de inseguridad jurídica en las relaciones laborales del campo. No hay claridad frente a cómo entender cuándo se trata de un trabajo esencialmente subordinado, ni cuál es el análisis que se realizó para establecer que a partir de 15 horas semanales de trabajo familiar se considera contrato de trabajo o trabajo agropecuario. De otro lado, si bien se dice que aplicaría la modalidad de contrato agropecuario, la propuesta normativa establece que "La retribución pactada no podrá ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente y deberá contar con todas las garantías salariales y prestacionales", por lo que se debe advertir que lo anterior NO corresponde a los elementos que se regulan en el contrato especial agropecuario (artículos de contrato y jornal agropecuario).

ART 35

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

SECRETARIA GENERAL
JAIME RAUL SALAMANCA
Representante a la Cámara por Boyacá

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

Señores:
MESA DIRECTIVA
Cámara de Representantes

Asunto: PROPOSICIÓN MODIFICATIVA para primer debate al artículo 35 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 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~~ **y** 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 concurran 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 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 **dentro de los seis 6 meses siguientes a partir de la sanción de la presente ley**".

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

ART 35.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

EDUARD SARMIENTO HIDALGO
Representante a la Cámara

PACTO HISTORICO

Con sustento en la Ley 5ª de 1992 "Por la cual se expide el Reglamento del Congreso; el Senado y la Cámara de Representantes", en su sección 5, Artículo 114, numeral 2 presentó

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Al texto 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"

Modifíquese el artículo 35° 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, 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 concurran 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.

Se entenderá que la dependencia o subordinación y la remuneración como retribución por el trabajo para el caso particular del trabajo familiar y comunitario son elementos dinámicos y flexibles que se evaluarán a la luz de la actividad realizada.

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 **seguridad y** dignidad.

SECRETARIA GENERAL
LEYES
16 SEP
RECIBIDO
3:54pm

Parágrafo 1. En aquellos casos en que el trabajo familiar sea esencialmente subordinado y se desarrolle por más de quince (15) horas a la semana, le serán aplicadas las reglas del contrato de trabajo o del contrato **agrario** ~~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".

EDUARD SARMIENTO HIDALGO
Representante a la Cámara por Cundinamarca
PACTO HISTÓRICO

Art 35.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Wilder Escobar
Representante a la Cámara 2022 - 2026
Con la Gente

PROPOSICIÓN

PLENARIA CÁMARA DE REPRESENTANTES

SESIÓN 30 DE SEPTIEMBRE DE 2024

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
30 SEP 2024
RECIBIDO

Agréguese un parágrafo al artículo 35° 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 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.

(...)

Parágrafo 3. Se exceptúa a las Juntas de Acción Comunal de lo establecido en el presente artículo.

Justificación: de acuerdo al artículo 7° de la Ley 2166 de 2021, las Juntas de Acción Comunal son organizaciones cívicas, sociales, comunitarias de gestión social, sin ánimo de lucro, de naturaleza solidaria, con personería jurídica y patrimonio propio, integrada de manera voluntaria por los residentes de un lugar, quienes aúnan esfuerzos y recursos para lograr la solución de las distintas necesidades de la comunidad. Por lo tanto, no podrían ser susceptibles de esta responsabilidad.

WILDER IBERSON ESCOBAR ORTIZ
Representante a la Cámara por el departamento de Caldas
Gente en Movimiento

Elaboró: Briget Marcela BMRZ

390 40 50 ext: 3415
wilder.escobar@camara.gov.co
Cra 7 No. 8 - 68 - Edificio Nuevo ofic. 232B - Bogotá
@WilderEscobarO

ART 35

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Cámara de Representantes

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
08 OCT 2024
RECIBIDO

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 35 de la ponencia para segundo debate 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" acumulado con los **Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara** "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión. como también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la ley laboral" y el **Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara** "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"

Elimínese el parágrafo 1 del artículo 35:

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 concurran 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 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".

Atentamente,

Andrés Forero

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

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 concurran 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)

Art 36

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

Negada

SECRETARIA GENERAL
04 SEP

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.

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 36

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

GERSON LISIMACO MONTAÑO
REPRESENTANTE CAMARA DE PAZ

RECOMPAS

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 artículo **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 ADITIVA Y MODIFICATORIA

Proposición por medio de la cual se adiciona un parágrafo que modifica el artículo 36 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 de la cual se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, **por medio de la cual se** adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, **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 Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Página 254 de 282 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".

<u>El Gobierno nacional velará por una cobertura universal a la mujer trabajadora rural y campesina en programas sociales de transferencias monetarias administrados por el Departamento Nacional de Prosperidad Social, tales cómo; Ingreso Solidario, Colombia Mayor, Compensación del IVA, Familias en Acción y Jóvenes en Acción y los que lleguen a crearse.</u>

Atentamente,

GERSON LISIMACO MONTAÑO ARIZALA
Representante a la Cámara
CITREP-10° Sur Nariño

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
30 SEP 2024
RECIBIDO
6:24pm

Carrera 7 No. 8 - 68 Oficina 446B Edificio Nuevo del Congreso
gerson.montano@camara.gov.co

ART 36

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 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.

Las trabajadoras rurales que tengan hijos menores de edad a cargo tendrán derecho a un día de descanso semestral el cual podrá disfrutar en la caja de compensación campesina; el Gobierno Nacional reglamentará lo necesario para su goce y disfrute efectivo.

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

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 36

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 artículo **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 ADITIVA Y MODIFICATORIA

Proposición por medio de la cual se adiciona un parágrafo que modifica el artículo 36 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 de la cual se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, **por medio de la cual** se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, **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".

El Gobierno nacional construirá e implementara una política pública que permita avanzar paulatinamente en lograr una cobertura universal a la mujer trabajadora rural y campesina en programas sociales de transferencias monetarias administrados por el Departamento Nacional de Prosperidad Social, tales cómo; Ingreso Solidario, Colombia Mayor, Compensación del IVA, Familias en Acción y Jóvenes en Acción y los que lleguen a crearse.

Atentamente,

ART 36

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

SECRETARIA GENERAL
RECIBIDO

PROPOSICIÓN.

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

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

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

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

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

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

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

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

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

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

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 36

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
OCTAVIO ... REPRESENTANTE A LA CÁMARA
02 SEP 2024
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 36 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

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

El Gobierno nacional y los empleadores velarán por eliminar cualquier forma de discriminación o explotación".	sus particularidades biológicas y sociales, y las múltiples jornadas de trabajo, incluyendo aquellas relacionadas con el cuidado de familias, personas enfermas, personas con discapacidad y otras. El Gobierno nacional y los empleadores velarán por eliminar cualquier forma de discriminación o explotación".

Cordialmente,

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

ART 62(~)

Negada 8-oct 24

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
Holmes
SEP 2024
RECIBIDO

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

PROPOSICIÓN

Elimínese el artículo 62° 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 62. Garantías del derecho de Asociación sindical.** Modifíquese el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:~~

~~**ARTÍCULO 354: GARANTÍAS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.**~~

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

~~a) **Permisos Sindicales.** Los representantes y dirigentes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo. Estos permisos se podrán establecer en convenios colectivos de trabajo u otros acuerdos celebrados entre los empleadores y organizaciones de trabajadores.~~
~~b) **Comunicación con la dirección de la empresa y establecimiento de espacios de diálogo.** Con el fin de promover relaciones laborales democráticas en todas las empresas, se habilitarán espacios periódicos, al menos semestralmente, que permitan la comunicación y el diálogo entre la dirección de la empresa y los representantes de las organizaciones sindicales en conjunto.~~
~~c) **Acceso a la información.** Las organizaciones de trabajadores tienen el derecho a conocer la situación social y económica de la empresa, grupos de empresas que esté relacionada directamente con los empleados afiliados a la organización sindical.~~
~~d) **Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores.** Los empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales, entre los representantes sindicales y los trabajadores. La eficacia de los espacios y canales de comunicación dependerá del contexto de prestación de los servicios y de las facilidades de acceso por parte de los trabajadores a los mismos.~~
~~e) **Protección contra actos de discriminación.** En los términos del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, todos los trabajadores sindicalizados deberán gozar de protección frente a conductas antisindicales.~~
~~2. **Conductas antisindicales**~~
~~a) Despedir, desmejorar o perjudicar en cualquier forma a dirigentes a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales legítimas;~~
~~b) Fomentar la creación de sindicatos controlados por un empleador;~~
~~c) Amedrentar, constreñir, ofrecer o entregar dádivas para que el trabajador no se afilie o se desafilie de un sindicato;~~
~~d) Negarse injustificadamente a negociar un pliego de peticiones o solicitudes.~~
~~e) Tomar represalias de cualquier índole contra los trabajadores que hubieren declarado contra la persona empleadora en investigaciones administrativas, en procesos judiciales o arbitrales que no resultaren evidentemente temerarias;~~
~~f) Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados;~~
~~g) Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios a favor de los trabajadores no sindicalizados;~~
~~h) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un sindicato;~~
~~i) Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales;~~
~~j) Negarse injustificadamente a entregar a las organizaciones sindicales información que no esté sujeta a reserva o que no tenga el carácter de confidencial;~~
~~k) Denigrar de los sindicatos y difundir informaciones difamatorias acerca de los mismos, entre sus afiliados, entre los trabajadores de las empresas y ante la comunidad en general;~~

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

ART 62(-)

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Cámara de Representantes

SECRETARÍA GENERAL LEYES

12:08

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 62 de la ponencia para segundo debate 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" acumulado con los **Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara** "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión. como también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la ley laboral" y el **Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara** "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"

Elimínese el artículo 62:

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

~~**ARTÍCULO 354: GARANTÍAS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.**~~

~~1. **Garantías para el ejercicio de la libertad sindical.**~~

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

~~a) **Permisos Sindicales.** Los representantes y dirigentes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo.~~

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

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

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

~~d) **Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores.** Los empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales, entre los representantes sindicales y los trabajadores. La eficacia de los espacios y canales de comunicación dependerá del contexto de prestación de los servicios y de las facilidades de acceso por parte de los trabajadores a los mismos.~~

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

~~2. **Conductas antisindicales**~~

~~a) Despedir, desmejorar o perjudicar en cualquier forma a dirigentes a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales legítimas;~~
~~b) Fomentar la creación de sindicatos controlados por un empleador;~~
~~c) Amedrentar, constreñir, ofrecer o entregar dádivas para que el trabajador no se afilie o se desafilie de un sindicato;~~
~~d) Negarse injustificadamente a negociar un pliego de peticiones o solicitudes.~~
~~e) Tomar represalias de cualquier índole contra los trabajadores que hubieren declarado contra la persona empleadora en investigaciones administrativas, en procesos judiciales o arbitrales que no resultaren evidentemente temerarias;~~
~~f) Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados;~~
~~g) Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios a favor de los trabajadores no sindicalizados;~~
~~h) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un sindicato;~~
~~i) Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales;~~
~~j) Negarse injustificadamente a entregar a las organizaciones sindicales información que no esté sujeta a reserva o que no tenga el carácter de confidencial;~~
~~k) Denigrar de los sindicatos y difundir informaciones difamatorias acerca de los mismos, entre sus afiliados, entre los trabajadores de las empresas y ante la comunidad en general;~~

Atentamente,

Juan Jairo Berrio

Andrés Forero

USCATEGUI

Ozcar D Paez

Juan E

ART 62

SECRETARIA GENERAL
LEYES
25 ABR 2024

Proposición eliminatoria

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

~~**ARTÍCULO 354: GARANTÍAS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.**~~

~~1. **Garantías para el ejercicio de la libertad sindical.**~~

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

~~a) **Permisos Sindicales.** Los representantes y dirigentes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo.Estos permisos se podrán establecer en convenios colectivos de trabajo u otros acuerdos celebrados entre los empleadores y organizaciones de trabajadores.~~

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

~~c) **Acceso a la información.** Las organizaciones de trabajadores tienen el derecho a conocer la situación social y económica de la empresa, grupos de empresas que esté relacionada~~

directamente con los empleados afiliados a la organización sindical.

d) **Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores.** Los empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales, entre los representantes sindicales y los trabajadores. La eficacia de los espacios y canales de comunicación dependerá del contexto de prestación de los servicios y de las facilidades de acceso por parte de los trabajadores a los mismos.

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

2. **Conductas antisindicales**

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

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

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

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

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

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

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

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

~~i) Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales;~~

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

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

Cordialmente,

CARLOS ARDILA ESPINOSA
Representante a la Cámara
Departamento del Putumayo

Art 62

Proposición Modificatoria

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, modifíquese el Artículo 62 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 62. Garantías del derecho de Asociación sindical. Modifíquese el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 354: GARANTÍAS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.

1. **Garantías para el ejercicio de la libertad sindical.**

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

a) **Permisos Sindicales.** Los representantes y dirigentes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo.

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

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

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

d) **Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores**. Los empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales, entre los representantes sindicales y los trabajadores. La eficacia de los espacios y canales de comunicación dependerá del contexto de prestación de los servicios y de las facilidades de acceso por parte de los trabajadores a los mismos.

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

2. **Conductas antisindicales**

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

b) Fomentar la creación de sindicatos controlados por un empleador;
c) Amedrentar, constreñir, ofrecer o entregar dádivas para que el trabajador no se afilie o se desafilie de un sindicato;
d) Negarse injustificadamente a negociar un pliego de peticiones o solicitudes.
e) Tomar represalias de cualquier índole contra los trabajadores que hubieren declarado contra la persona empleadora en investigaciones administrativas, en procesos judiciales o arbitrales que no resultaren evidentemente temerarias;
f) Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados;
g) Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios a favor de los trabajadores no sindicalizados**, que tengan por efecto afectar el ejercicio de la libertad sindical**.
h) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un sindicato;
i) Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales;
j) Negarse injustificadamente a entregar a las organizaciones sindicales información que no esté sujeta a reserva o que no tenga el carácter de confidencial;
k) Denigrar de los sindicatos y difundir informaciones difamatorias acerca de los mismos, entre sus afiliados, entre los trabajadores de las empresas y ante la comunidad en general;

Vocero. P. Conservador

Luis R. Díaz

ACT 62

SANTIAGO OSORIO CONGRESISTA

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL LEYES 18 SEP 2023 RECIBIDO

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Modifíquese el ARTÍCULO 62 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 62. Garantías del derecho de asociación sindical. Modifíquese el artículo 354 del Codigo Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así. Artículo 354. Garantías del derecho de asociación sindical Garantías para el ejercicio de la libertad sindical Con el propósito de garantizar el ejercicio del derecho fundamental a la libertad sindical, se establecen como mínimo las siguientes garantías a las que tienen derecho todas las organizaciones sindicales y sus afiliados: Permisos sindicales. Los representantes y dirigentes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo. Estos permisos se podrán establecer en convenios colectivos de trabajo u otros acuerdos celebrados entre los empleadores y organizaciones de trabajadores. Comunicación con la dirección de la empresa y establecimiento de espacios de diálogo. Con el fin de promover relaciones laborales democráticas en todas las empresas, se habilitarán espacios periódicos, al menos semestralmente, que permitan la comunicación y el diálogo entre la dirección de la empresa y los representantes de las	**Artículo 62. Garantías del derecho de asociación sindical. Modifíquese el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:** Artículo 354. Garantías del derecho de asociación sindical Garantías para el ejercicio de la libertad sindical Con el propósito de garantizar el ejercicio del derecho fundamental a la libertad sindical, se establecen como mínimo las siguientes garantías a las que tienen derecho todas las organizaciones sindicales y sus afiliados: Permisos sindicales. Los representantes y dirigentes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo. Estos permisos se podrán establecer en convenios colectivos de trabajo u otros acuerdos celebrados entre los empleadores y organizaciones de trabajadores. Comunicación con la dirección de la empresa y establecimiento de espacios de diálogo. Con el fin de promover relaciones laborales democráticas en todas las empresas, se habilitarán espacios periódicos, al menos semestralmente, que permitan la comunicación y el diálogo entre la dirección de la empresa y los representantes de las

organizaciones sindicales en conjunto. Acceso a la información. Las organizaciones de trabajadores tienen el derecho a conocer la situación social y económica de la empresa, grupos de empresas que esté relacionada directamente con los empleados afiliados a la organización sindical. Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores. Los empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales, entre los representantes sindicales y los trabajadores. La eficacia de los espacios y canales de comunicación dependerá del contexto de prestación de los servicios y de las facilidades de acceso por parte de los trabajadores a los mismos. Protección contra actos de discriminación. En los términos del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, todos los trabajadores sindicalizados deberán gozar de protección frente a conductas antisindicales. Conductas antisindicales Despedir, desmejorar o perjudicar en cualquier forma a dirigentes a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales legítimas; Fomentar la creación de sindicatos controlados por un empleador; Amedrentar, constreñir, ofrecer o entregar dádivas para que el trabajador no se afilie o se desafilie de un sindicato; Negarse injustificadamente a negociar un pliego de peticiones o solicitudes; Tomar represalias de cualquier índole contra los trabajadores que hubieren declarado contra la persona empleadora en investigaciones administrativas, en procesos judiciales o arbitrales que no resultaren evidentemente temerarias; Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados; Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios a favor de los trabajadores no sindicalizados; Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un sindicato; Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales; Negarse injustificadamente a entregar a las	organizaciones sindicales en conjunto. Acceso a la información. Las organizaciones de trabajadores tienen el derecho a conocer la situación social y económica de la empresa, grupos de empresas que esté relacionada directamente con los empleados afiliados a la organización sindical. Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores. Los empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales, entre los representantes sindicales y los trabajadores. La eficacia de los espacios y canales de comunicación dependerá del contexto de prestación de los servicios y de las facilidades de acceso por parte de los trabajadores a los mismos. Protección contra actos de discriminación. En los términos del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, todos los trabajadores sindicalizados deberán gozar de protección frente a conductas antisindicales. Conductas antisindicales Despedir, desmejorar o perjudicar en cualquier forma a dirigentes a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales legítimas; Fomentar la creación de sindicatos controlados por un empleador; Amedrentar, constreñir, ofrecer o entregar dádivas para que el trabajador no se afilie o se desafilie de un sindicato; Negarse injustificadamente a negociar un pliego de peticiones o solicitudes; Tomar represalias de cualquier índole contra los trabajadores que hubieren declarado contra la persona empleadora en investigaciones administrativas, en procesos judiciales o arbitrales que no resultaren evidentemente temerarias; Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados; Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios a favor de los trabajadores no sindicalizados; Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un sindicato; Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales; Negarse injustificadamente a entregar a las

organizaciones sindicales información que no esté sujeta a reserva o que no tenga el carácter de confidencial; Denigrar de los sindicatos y difundir informaciones difamatorias acerca de los mismos, entre sus afiliados, entre los trabajadores de las empresas y ante la comunidad en general.	organizaciones sindicales información que no esté sujeta a reserva o que no tenga el carácter de confidencial; Denigrar de los sindicatos y difundir informaciones difamatorias acerca de los mismos, entre sus afiliados, entre los trabajadores de las empresas y ante la comunidad en general. **Parágrafo 1: Cualquiera de las conductas mencionadas en el artículo serán sancionadas a la luz del artículo 292 del Código Penal, así, Toda persona que atente en cualquier forma contra el derecho de asociación sindical será castigada cada vez con una multa equivalente al monto de cinco (5) a cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto vigente, que le será impuesta por el respectivo funcionario administrativo del trabajo. Sin perjuicio de las sanciones penales a que haya lugar.**

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

ART 62

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

SECRETARIA GENERAL
16 OCT
4:54 pm

ALVARO RUEDA
CONGRESISTA POR SANTANDER

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

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

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

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

ARTÍCULO 354: GARANTÍAS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.

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

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

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

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

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

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

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

2. Conductas antisindicales

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

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

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

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

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

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

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

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

i) Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales;

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

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

Álvaro Leonel Rueda Caballero
Representante a la Cámara
Departamento de Santander

JUSTIFICACIÓN

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

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

ART 62

SECRETARIA GENERAL

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Ana Rogelia Monsalve

REPRESENTANTE A LA CÁMARA COMUNIDADES AFRODESCENDIENTES

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

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

ARTÍCULO 354: GARANTÍAS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.

1. **Garantías para el ejercicio de la libertad sindical.**

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

a) **Permisos Sindicales.** Los representantes y dirigentes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo.

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

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

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

d) **Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores.** Los empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales, entre los representantes sindicales y los trabajadores. La eficacia de los espacios y canales de comunicación dependerá del contexto de prestación de los servicios y de las facilidades de acceso por parte de los trabajadores a los mismos.

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

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

2. Conductas antisindicales.

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

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

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

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

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

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

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

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

i) Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales;

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

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

Justificación.

La existencia normas especiales (estatuto de prestaciones extralegales) o de diferencias de naturaleza en remuneraciones es una práctica válida y legítima que encuentra fundamento en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo y en la jurisprudencia tanto de la Corte Constitucional (C-521/95) como de la Corte Suprema de Justicia (SL16925-2014, SL1405-2015). Por tal razón no se puede calificar como antisindical, tal y como lo propone el literal g) del numeral 2.

El literal g), se propone eliminar ya que limita la libertad de empresa, se estaría prohibiendo la posibilidad de que los empleadores mejoren las condiciones económicas de sus

trabajadores, solo cuando estas condiciones puedan estimarse diferentes de aquellas a las que tienen derecho los trabajadores sindicalizados. No todo tratamiento diferenciado es discriminatorio, toda vez que es factible que por razones objetivas un trabajador no sindicalizado se beneficie de normas especiales o diferentes a aquellas que le resultan aplicables a un trabajador sindicalizado, por ejemplo, por cuanto este es beneficiario de un régimen convencional más favorable o simplemente no equiparable.

Lo que en verdad constituye una práctica antisindical ya se encuentra comprendido en el literal c), que prohíbe "Amedrentar, constreñir, ofrecer o entregar dádivas para que el trabajador no se afilie o se desafilie de un sindicato". Así las cosas, el literal g) se torna innecesario.

Cordialmente,

ANA ROGELIA MONSALVE ÁLVAREZ
Representante a la Cámara
Partido Demócrata Colombiano

ART 62

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

ARTÍCULO 354: GARANTÍAS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.

1. **Garantías para el ejercicio de la libertad sindical.**

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

a) Permisos Sindicales. Los representantes y dirigentes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo.

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

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

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

d) Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores. Los empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales, entre los representantes sindicales y los trabajadores. La eficacia de los espacios y canales de comunicación dependerá del contexto de prestación de los servicios y de las facilidades de acceso por parte de los trabajadores a los mismos.

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

2. Conductas antisindicales

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

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

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

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

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

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

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

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

i) Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales;

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

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

Cordialmente,

RUTH AMELIA CAYCEDO
Representante a la Cámara
Ponente Coordinadora

ART 62

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

ARTÍCULO 354: GARANTÍAS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.

1. **Garantías para el ejercicio de la libertad sindical.**

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

a) Permisos Sindicales. Los representantes y dirigentes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo.

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

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

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

d) Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores. Los empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales, entre los representantes sindicales y los trabajadores. La eficacia de los espacios y canales de comunicación dependerá del contexto de prestación de los servicios y de las facilidades de acceso por parte de los trabajadores a los mismos.

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

2. Conductas antisindicales

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

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

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

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

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

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

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

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

i) Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales;

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

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

Cordialmente,

RUTH AMELIA CAYCEDO
Representante a la Cámara
Ponente Coordinadora

ART 62

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

Elimínese el literal g) del numeral 2 del artículo 62 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 62. Garantías del derecho de Asociación sindical. Modifíquese el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 354: GARANTÍAS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.

2. **Conductas antisindicales**

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

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 62

PROPOSICIÓN

Modifíquese el literal a y elimínese el literal c del numeral 1 del artículo 62 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 62. Garantías del derecho de Asociación sindical. Modifíquese el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 354: GARANTÍAS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.

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

a) Permisos Sindicales. Los representantes y dirigentes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo. **No tendrá la empresa la obligación de conceder más de dos permisos sindicales por mes por persona.**

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

De los honorables congresistas,

ÓSCAR LEONARDO VILLAMIZAR MENESES
Representante a la Cámara por Santander

ART 62

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Bogotá, septiembre de 2024

SECRETARIA GENERAL
LEYES
17 SEP
1:43pm

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 62 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 62. Modifíquese el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 354: GARANTÍAS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.

1. Garantías para el ejercicio de la libertad sindical.

Con el propósito de garantizar el ejercicio del derecho fundamental a la libertad sindical, se establecen como mínimo las siguientes garantías a las que tienen derecho todas las organizaciones sindicales:

a) Permisos Sindicales. Los representantes y dirigentes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo.

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

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

~~**c) Acceso a la información. Las organizaciones de trabajadores tienen el derecho a conocer la situación social y económica de la empresa, grupos de empresas que**~~

~~está relacionada directamente con los empleados afiliados a la organización sindical.~~

~~d~~c) Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores. Los empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales, entre los representantes sindicales y los trabajadores. La eficacia de los espacios y canales de comunicación dependerá del contexto de prestación de los servicios y de las facilidades de acceso por parte de los trabajadores a los mismos.

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

2. Conductas antisindicales:

a) Despedir, desmejorar o perjudicar en cualquier forma a dirigentes a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales legítimas;
b) Fomentar la creación de sindicatos controlados por un empleador;
c) Amedrentar, constreñir, ofrecer o entregar dádivas para que el trabajador no se afilie o se desafilie de un sindicato;
d) Negarse injustificadamente a negociar un pliego de peticiones o solicitudes.
e)Tomar represalias de cualquier índole contra los trabajadores que hubieren declarado contra la persona empleadora en investigaciones administrativas, en procesos judiciales o arbitrales que no resultaren evidentemente temerarias;
f) Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados;
g)Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios a favor de los trabajadores no sindicalizados;
h) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un sindicato;
i) Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales;
j) Negarse injustificadamente a entregar a las organizaciones sindicales información que no esté sujeta a reserva o que no tenga el carácter de confidencial;
k) **~~Denigrar de los sindicatos y d~~Difundir** informaciones **deshonestas** **~~difamatorias~~** acerca de los **sindicatos** **~~mismos,~~** entre sus afiliados, entre los trabajadores de las empresas y ante la comunidad en general.

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

JUSTIFICACIÓN

Se elimina el literal C respecto del acceso a la información, pues se considera que lo allí dispuesto vulnera el artículo 15 de la C.P., en el entendido que se establece que el Estado podrá exigirle a las empresas la presentación de libros de contabilidas y demas documentos privados para efectos tributarios o judiciales y para los casos de inspeccion, vigilancia y control, sin mencionar que se deba a hacer para mera información de los sindicatos, por lo que se podría en una situación desventajosa a las empresas frente a los derechos que la C.P. les otorga.

Por otro lado, la modificación propuesta en el artículo 62 del proyecto introduce una nueva definición de conducta antisindical en el literal k del numeral segundo del artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, incluyendo "denigrar a los sindicatos y difundir información difamatoria sobre ellos, entre sus afiliados, los trabajadores de las empresas y la comunidad en general". Esta disposición plantea preocupaciones significativas, ya que podría poner en riesgo la libertad de expresión garantizada por el artículo 20 de la Constitución. Además, podría generar un desequilibrio al permitir que se cometan actos similares contra los empleadores sin las mismas restricciones, ampliando prácticamente de manera ilimitada el ámbito de lo que se considera antisindical. Para garantizar el respeto al debido proceso y la constitucionalidad del artículo, es fundamental que el tipo penal y la conducta reprochable estén claramente definidos y delimitados desde el punto de vista administrativo. Por esto se sustituye el término "difamatorias" por el término "deshonestas" respecto de la información socializada.

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

Art 62

SECRETARIA GENERAL
17 SEP
RECIBIDO

PROPOSICIÓN

A LA PONENCIA DE SEGUNDO DEBATE DEL PROYECTO DE LEY Nro. 166/2023C ACUMULADO CON LOS PROYECTOS DE LEY 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 sesenta y dos (62) del texto propuesto para segundo debate del Proyecto de Ley Nro. 166/2023C acumulado con los Proyectos de Ley 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 62. Garantías del derecho de Asociación sindical. Modifíquese el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 354: GARANTÍAS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.

1. **Garantías para el ejercicio de la libertad sindical.**

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

a) **Permisos Sindicales.** Los representantes y dirigentes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo.

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

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

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

d) **Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores.** Los empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales, entre los representantes sindicales y los trabajadores. La eficacia de los espacios y canales de comunicación dependerá del contexto de prestación de los servicios y de las facilidades de acceso por parte de los trabajadores a los mismos.

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

2. **Conductas antisindicales.**

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

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

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

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

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

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

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

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

i) Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales;

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

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

PARÁGRAFO: Toda persona que atente de cualquier forma contra el derecho de asociación sindical será castigada con una multa equivalente al monto de cinco (5) a cien (100) veces el salario mínimo mensual legal vigente, que le será impuesta por el respectivo funcionario administrativo del trabajo, sin perjuicio de las sanciones penales a que haya lugar. Considérense como actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical:

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

JUSTIFICACIÓN

Consideramos necesario conservar el texto vigente, en cuanto hace a que toda persona que atente de cualquier forma contra el derecho de asociación sindical sea castigada con una multa equivalente al monto de cinco (5) a cien (100) veces el salario mínimo mensual vigente, que le será impuesta por el respectivo funcionario administrativo del trabajo, sin perjuicio de las sanciones penales a que haya lugar, postulado que a otrora ha sido de suma utilidad para asegurar el respeto a las organizaciones sindicales; es un elemento integral y fundamental para hacer realidad todos los demás principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Ahora bien, se hace necesario ampliar el espectro del literal "*a)*" del numeral "2", toda vez que despedir, desmejorar o perjudicar en cualquier forma a un trabajador sindical a causa de su afiliación o de su participación en actividades sindicales legítimas, debe ser igual de reprochable que adelantarlo en contra de los dirigentes de la organización.

Por lo demás, proponemos ajustes a la redacción del literal "*e)*" del numeral "2" en aras de asegurar la coherencia y el entendimiento del mismo.

SECRETARIA GENERAL
23 SEP
HORA: 12:31
ART 62

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

JORGE RODRIGO TOVAR
CÁMARA DE PAZ 2022-2026

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

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

ARTÍCULO 354: GARANTÍAS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.

1. **Garantías para el ejercicio de la libertad sindical.**

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

a) **Permisos Sindicales.** Los representantes y dirigentes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo.

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

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

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

d) **Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores.** Los empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales, entre los representantes sindicales y los trabajadores. La eficacia de los espacios y canales de comunicación dependerá del contexto de prestación de los servicios y de las facilidades

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

2. **Conductas antisindicales**

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

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

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

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

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

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

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

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

i) Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales;

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

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

Del Honorable Congresista,

JORGE RODRIGO TOVAR VÉLEZ.
Representante a la Cámara

ART 62

SECRETARIA GENERAL
LEYES
04 SEP 2023
RECIBIDO
HORA:

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, modificatorio del artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente literal:

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

Víctor Saldeda

Art 62 (-) 2

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 licita o el ejercicio de los derechos que conceden las leyes laborales o tome represalias con motivo de huelga, reunion o asociación legitimas (...)", 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.

ART 62

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".

ALC

5 17

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 reunion y asociacion" 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".

Art 62

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

JORGE Tamayo
Representante

PROPOSICIÓN

Modifíquese el **Artículo 62°** del Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley N° 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley N° 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 62. Garantías del derecho de Asociación sindical. Modifíquese el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 354: <u>Garantías</u> del Derecho De Asociación Sindical.

1. Garantías para el ejercicio de la libertad sindical.

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

a) Permisos Sindicales. Los representantes y dirigentes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo.

Estos permisos se podrán establecer en convenios colectivos de trabajo u otros acuerdos celebrados entre los empleadores y organizaciones de trabajadores**<u>; sin que afecte los compromisos y/o metas laborales acordadas con el empleador</u>**.

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

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

empleados afiliados a la organización sindical.

d) Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores. Los empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales, entre los representantes sindicales y los trabajadores. La eficacia de los espacios y canales de comunicación dependerá del contexto de prestación de los servicios y de las facilidades de acceso por parte de los trabajadores a los mismos.

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

(...)

Jorge Eliécer Tamayo Marulanda
Representante a la Cámara

ART 62

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

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

SECRETARIA GENERAL
LEYES
10 SEP
RECIBIDO
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 62 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 62. Garantías del derecho de Asociación sindical. Modifíquese el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 354: GARANTÍAS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.

1. **Garantías para el ejercicio de la libertad sindical.**

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

a) **Permisos Sindicales.** Los representantes y dirigentes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo.

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

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

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

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

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

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

2. **Conductas antisindicales**

a) Despedir, desmejorar o perjudicar en cualquier forma a dirigentes a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales legítimas;
b) Fomentar la creación de sindicatos controlados por un empleador;
c) Amedrentar, constreñir, ofrecer o entregar dádivas para que el trabajador no se afilie o se desafilie de un sindicato;
d) Negarse injustificadamente a negociar un pliego de peticiones o solicitudes.
e) Tomar represalias de cualquier índole contra los trabajadores que hubieren declarado contra la persona empleadora en investigaciones administrativas, en procesos judiciales o arbitrales que no resultaren evidentemente temerarias;
f) Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados;
~~**g) Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios a favor de los trabajadores no sindicalizados;**~~
h) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un sindicato;
i) Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales;
j) Negarse injustificadamente a entregar a las organizaciones sindicales información que no esté sujeta a reserva o que no tenga el carácter de confidencial;
k) Denigrar de los sindicatos y difundir informaciones difamatorias acerca de los mismos, entre sus afiliados, entre los trabajadores de las empresas y ante la comunidad en general;

Justificación

La existencia normas especiales (estatutos de prestaciones extralegales) o de diferencias de naturaleza remuneracional es una práctica válida y legítima que encuentra fundamento en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo y en la jurisprudencia tanto de la Corte Constitucional (C-521/95) como de la Corte Suprema de Justicia (SL16925-2014, SL1405-2015). Por ende, no se pueden descalificar, prima facie, como antisindicales, tal y como lo propone el literal g) del numeral 2.

De esta manera, el literal g), limitando de forma desproporcionada la libertad de empresa, estaría prohibiendo la posibilidad de que los empleadores mejoren las condiciones económicas de sus trabajadores, solo cuando estas condiciones puedan estimarse diferentes de aquellas a las que tienen derecho los trabajadores sindicalizados. En suma, no todo tratamiento diferenciado es discriminatorio, toda vez que es factible que por razones objetivas un trabajador no sindicalizado se beneficie de normas especiales o diferentes a aquellas que le resultan aplicables a un trabajador sindicalizado, por ejemplo, por cuanto este es beneficiario de un régimen convencional más favorable o simplemente no equiparable.

Lo que en verdad constituye una práctica antisindical ya se encuentra comprendido en el literal c), que prohíbe "Amedrentar, constreñir, ofrecer o entregar dádivas para que el trabajador no se afilie o se desafilie de un sindicato". Así las cosas, el literal g) se torna innecesario además de problemático desde el punto de visto de las libertades de empresa y contratación.

BETSY JUDITH PÉREZ ARANGO
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico

ART 62

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA AL ART. 62 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. 62 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 62. Garantías del derecho de Asociación sindical. Modifíquese el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 354. Garantías del derecho de asociación sindical.

1. Garantías para el ejercicio de la libertad sindical.

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

a) Permisos Sindicales. Los representantes y dirigentes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo. Estos permisos se podrán establecer en convenios colectivos de trabajo u otros acuerdos celebrados entre los empleadores y organizaciones de trabajadores.

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

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

d) Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores. Los empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales, entre los representantes sindicales y los trabajadores. La eficacia de los espacios y canales de comunicación dependerá del contexto de prestación de los servicios y de las facilidades de acceso por parte de los trabajadores a los mismos.

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

2. Conductas antisindicales

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

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

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

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

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

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

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

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

i) Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales;

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

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

TEXTO PROPUESTO

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

Artículo 354. Garantías del derecho de asociación sindical.

1. Garantías para el ejercicio de la libertad sindical.

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

a) Permisos Sindicales. Los representantes y dirigentes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo. Estos permisos se podrán establecer en convenios colectivos de trabajo u otros acuerdos celebrados entre los empleadores y organizaciones de trabajadores.

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

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

d) Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores. Los empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales, entre los representantes sindicales y los trabajadores. La eficacia de los espacios y canales de comunicación dependerá del contexto de prestación de los servicios y de las facilidades de acceso por parte de los trabajadores a los mismos.

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

2. Conductas antisindicales

   a) Despedir, desmejorar o perjudicar en cualquier forma a dirigentes a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales legítimas;
   b) Fomentar la creación de sindicatos controlados por un empleador;
   c) Amedrentar, constreñir, ofrecer o entregar dádivas para que el trabajador no se afilie o se desafilie de un sindicato;
   d) Negarse injustificadamente a negociar un pliego de peticiones o solicitudes.

e) Tomar represalias de cualquier índole contra los trabajadores que hubieren declarado contra la persona empleadora en investigaciones administrativas, en procesos judiciales o arbitrales que no resultaren evidentemente temerarias;
f) Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados;
g) Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios a favor de los trabajadores no sindicalizados;
h) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un sindicato;
i) Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales;
j) Negarse injustificadamente a entregar a las organizaciones sindicales información que no esté sujeta a reserva o que no tenga el carácter de confidencial;
k) Denigrar de los sindicatos y difundir informaciones difamatorias acerca de los mismos, entre sus afiliados, entre los trabajadores de las empresas y ante la comunidad en general.

Parágrafo 1: Las licencias mencionadas deberán ser solicitadas por el sindicalizado o sindicato propiamente con antelación al empleador. Adicionalmente, el sindicalizado o el sindicato 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 al Artículo 62 busca equilibrar el derecho a permisos sindicales con la necesidad de mantener la operatividad de la empresa y prevenir abusos. Al exigir la solicitud anticipada de permisos y la compensación por tiempo de licencia, se promueve una gestión laboral equitativa y eficiente, alineada con principios internacionales y normativas laborales. Esto contribuye a una relación laboral más justa y colaborativa, beneficiando tanto a los trabajadores como a los empleadores.

I. Principio de Equidad y Balance de Derechos

Equilibrio entre Derechos Sindicales y Productividad: La adición de este parágrafo busca equilibrar el derecho a permisos sindicales con la necesidad de mantener la productividad y operatividad de la empresa. Los permisos sindicales son esenciales para el ejercicio del derecho a la libertad sindical, pero también es importante asegurar que su implementación no afecte de manera desproporcionada la eficiencia operativa de la empresa. Establecer la obligación de compensar el tiempo de licencia a través de horas

C.P

extras o actividades adicionales asegura que el impacto en la operativa de la empresa sea mitigado, lo cual es beneficioso tanto para los trabajadores como para los empleadores.

Compensación Justa: La exigencia de compensar el tiempo de licencia a través de horas extras o actividades adicionales promueve una compensación justa y evita la creación de desequilibrios. Esto permite a los trabajadores sindicalizados ejercer sus derechos sin que esto genere una carga económica o operativa injusta para el empleador.

II. Claridad y Previsión en la Regulación

Prevención de Abusos: Establecer un procedimiento claro para la solicitud y compensación de licencias sindicales ayuda a prevenir posibles abusos o malentendidos. La necesidad de solicitar licencias con antelación y acordar las formas de compensación con el empleador proporciona un marco claro y transparente, reduciendo la posibilidad de conflictos entre empleados y empleadores.

Planificación Adecuada: El parágrafo también fomenta una mejor planificación y gestión de los recursos humanos dentro de la empresa. Al requerir que las licencias sean solicitadas con antelación, se permite a los empleadores planificar con tiempo la cobertura de los puestos y minimizar el impacto en la operatividad diaria de la empresa.

III. Alineación con Principios Internacionales y Normativas

Conformidad con el Derecho Internacional Laboral: El principio de compensación por permisos sindicales puede estar alineado con las prácticas internacionales de gestión laboral que buscan equilibrar los derechos de los trabajadores con las necesidades operativas de las empresas. Aunque la OIT promueve el derecho a permisos sindicales, también reconoce la necesidad de acuerdos que aseguren que el ejercicio de estos derechos no resulte en un perjuicio desproporcionado para las empresas.

Promoción de la Equidad: Este enfoque está en línea con la necesidad de asegurar una equidad en el ejercicio de derechos laborales y sindicales. Garantiza que los permisos sindicales sean concedidos y disfrutados de manera que también consideren las realidades operativas de la empresa, promoviendo una relación laboral equilibrada y justa.

IV. Facilitación de Relaciones Laborales Saludables

Fomento del Diálogo y Acuerdo: Al requerir que la compensacion de las licencias sea acordada con el empleador, se promueve el diálogo y la negociación entre los sindicatos y

las empresas. Esto puede fortalecer las relaciones laborales y fomentar un ambiente de cooperación en lugar de conflicto.

Reducción de Conflictos: La adición de este parágrafo contribuye a una regulación más detallada y específica, lo cual puede reducir el riesgo de disputas y conflictos entre trabajadores sindicalizados y empleadores. La claridad en la gestión de permisos y compensaciones ayuda a mantener una relación laboral armoniosa.

Cordialmente,

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

Art 62

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ
Representante a la Cámara
Departamento de Antioquia

PROPOSICIÓN

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

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

a) Permisos Sindicales. Los representantes y dirigentes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo **siempre y cuando el otorgamiento de tales permisos no afecte el normal funcionamiento de las actividades empresariales.**

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

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

c) Acceso a la información. Las organizaciones de trabajadores tienen el derecho a conocer la situación social y económica de la empresa, grupos de empresas que esté relacionada directamente con los empleados afiliados a la organización sindical **en la medida en que tal información sea necesaria para el cumplimiento y desarrollo de la función sindical y siempre que no se afecten o se pongan en riesgo los secretos empresariales.**

d) Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores. Los empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales, entre los representantes sindicales y los trabajadores. La eficacia de los espacios y canales de comunicación dependerá del contexto de prestación de los servicios y de las facilidades de acceso por parte de los trabajadores a los mismos.

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

2. Conductas antisindicales

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

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

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

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

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

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

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

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

i) Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales;

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

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

HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ
Representante a la Cámara
Departamento de Antioquia

Art 62

Juan Sebastián gómez gonzales REPRESENTANTE A LA CÁMARA

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA CÁMARA DE REPRESENTANTES

KATHERINE MIRANDA

CATHY JUVINAO

SECRETARIA GEN 28 SEP 24

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO
Representante a la Cámara por
Bogotá

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

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

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

ARTÍCULO 354: GARANTÍAS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL. 1. Garantías para el ejercicio de la libertad sindical.

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

a) **Permisos Sindicales.** Los representantes y dirigentes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo~~.~~**; en todo caso, el número de los trabajadores que se ausenten no será tal que perjudique el funcionamiento de la empresa.**

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

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

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

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO
Representante a la Cámara por
Bogotá

d) **Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores.** Los empleadores deberán facilitar, espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales, entre los representantes sindicales y los trabajadores. La eficacia de los espacios y canales de comunicación dependerá del contexto de prestación de los servicios y de las facilidades de acceso por parte de los trabajadores a los mismos.

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

2. **Conductas antisindicales**

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

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

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

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

e) Tomar represalias de cualquier índole contra los trabajadores que hubieren declarado contra la persona empleadora en investigaciones administrativas, en procesos judiciales o arbitrales ~~que no resultaron evidentemente temerarias;~~ **salvo en los casos en que se compruebe la temeridad de las mismas**

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

g) Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios a favor de los trabajadores no sindicalizados, **en los que, en su conjunto, se otorguen mejores condiciones a los trabajadores no sindicalizados, respecto de aquellas condiciones convenidas en convenciones colectivas con los trabajadores sindicalizados de una misma empresa.**

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

i) Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales;

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

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

Cordialmente,

Catherine Juvinao C.

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO
Representante a la Cámara por Bogotá

Katherine Miranda P.

KATHERINE MIRANDA
Representante a la Camara
Partido Alianza Verde

DANIEL CARVALHO MEJÍA
Representante a la Cámara
Antioquia

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

ART 62

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

JORGE RODRIGO TOVAR
CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEGISLATURA 2023-2026
30 SEP 2024 2:pm
RECIBIDO

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

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

ARTÍCULO 354: GARANTÍAS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.

(…)

2. Conductas antisindicales

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

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

c) Amedrentar, constreñir, ofrecer o entregar dádivas **o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo,** para que el trabajador no se afilie o se desafilie de un sindicato;

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

e) Tomar represalias de cualquier índole contra los trabajadores que hubieren declarado, **testimoniado o intervenido** contra la persona empleadora en investigaciones

(…)

Del Honorable Congresista,

JORGE RODRIGO TOVAR VÉLEZ.
Representante a la Cámara
CITREP No. 12. Cesar, La Guajira, Magdalena
Asociación Paz es Vida.

Art 62

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

JORGE RODRIGO TOVAR

CÁMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARÍA GENERAL
LEYES
30 SEP 2024
2:10 pm
RECIBIDO

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese **ARTÍCULO 62** 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 64. Medida complementaria a los estatutos. Modifíquese el numeral 10 del artículo 362 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

10. Las cuestiones relativas al funcionamiento de la asamblea, tales como sus atribuciones exclusivas, uso de medios tecnológicos, épocas de celebración **de** reuniones y **de asambleas generales ordinarias y de asambleas de delegatarios,** reglas de representación de los socios, reglamento de las sesiones, quórum, debates y votaciones.

Del Honorable Congresista,

JORGE RODRIGO TOVAR VÉLEZ.
Representante a la Cámara
CITREP No. 12. Cesar, La Guajira, Magdalena
Asociación Paz es Vida.

Proposición Modificatoria

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, modifíquese el Artículo 62 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 62. Garantías del derecho de Asociación sindical. Modifíquese el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 354: GARANTÍAS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.

1. **Garantías para el ejercicio de la libertad sindical.**

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

a) **Permisos Sindicales.** Los representantes y dirigentes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo.

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

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

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

d) **Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores**. Los empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales, entre los representantes sindicales y los trabajadores. La eficacia de los espacios y canales de comunicación dependerá del contexto de prestación de los servicios y de las facilidades de acceso por parte de los trabajadores a los mismos.

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

2. **Conductas antisindicales**

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

b) Fomentar la creación de sindicatos controlados por un empleador;
c) Amedrentar, constreñir, ofrecer o entregar dádivas para que el trabajador no se afilie o se desafilie de un sindicato;
d) Negarse injustificadamente a negociar un pliego de peticiones o solicitudes.
e) Tomar represalias de cualquier índole contra los trabajadores que hubieren declarado contra la persona empleadora en investigaciones administrativas, en procesos judiciales o arbitrales que no resultaren evidentemente temerarias;
f) Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados;
~~**g) Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios a favor de los trabajadores no sindicalizados;**~~
h) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un sindicato;
i) Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales;
j) Negarse injustificadamente a entregar a las organizaciones sindicales información que no esté sujeta a reserva o que no tenga el carácter de confidencial;
k) Denigrar de los sindicatos y difundir informaciones difamatorias acerca de los mismos, entre sus afiliados, entre los trabajadores de las empresas y ante la comunidad en general;

Luis Miguel Lopez.

Art 62

Subsecretaría General

Fecha: octubre 8-2024

Hora: 1:03

Pablo

Proposición Modificatoria

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, modifíquese el Artículo 62 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 62. Garantías del derecho de Asociación sindical. Modifíquese el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 354: GARANTÍAS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.

1. **Garantías para el ejercicio de la libertad sindical.**

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

a) **Permisos Sindicales.** Los representantes y dirigentes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo.

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

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

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

d) **Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores**. Los empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales, entre los representantes sindicales y los trabajadores. La eficacia de los espacios y canales de comunicación dependerá del contexto de prestación de los servicios y de las facilidades de acceso por parte de los trabajadores a los mismos.

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

2. **Conductas antisindicales**

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

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

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

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

e) Tomar represalias de cualquier índole contra los trabajadores que hubieren declarado contra la persona empleadora en investigaciones administrativas, en procesos judiciales o arbitrales que no resultaren evidentemente temerarias;
f) Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados;
~~g) Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios a favor de los trabajadores no sindicalizados;~~
h) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un sindicato;
i) Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales;
j) Negarse injustificadamente a entregar a las organizaciones sindicales información que no esté sujeta a reserva o que no tenga el carácter de confidencial;
k) Denigrar de los sindicatos y difundir informaciones difamatorias acerca de los mismos, entre sus afiliados, entre los trabajadores de las empresas y ante la comunidad en general;

Justificación

La existencia normas especiales (estatutos de prestaciones extralegales) o de diferencias de naturaleza remuneracional es una práctica válida y legítima que encuentra fundamento en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo y en la jurisprudencia tanto de la Corte Constitucional (C-521/95) como de la Corte Suprema de Justicia (SL16925-2014, SL1405-2015). Por ende, no se pueden descalificar, prima facie, como antisindicales, tal y como lo propone el literal g) del numeral 2.

De esta manera, el literal g), limitando de forma desproporcionada la libertad de empresa, estaría prohibiendo la posibilidad de que los empleadores mejoren las condiciones económicas de sus trabajadores, solo cuando estas condiciones puedan estimarse diferentes de aquellas a las que tienen derecho los trabajadores sindicalizados. En suma, no todo tratamiento diferenciado es discriminatorio, toda vez que es factible que por razones objetivas un trabajador no sindicalizado se beneficie de normas especiales o diferentes a aquellas que le resultan aplicables a un trabajador sindicalizado, por ejemplo, por cuanto este es beneficiario de un régimen convencional más favorable o simplemente no equiparable.

Lo que en verdad constituye una práctica antisindical ya se encuentra comprendido en el literal c), que prohíbe "Amedrentar, constreñir, ofrecer o entregar dádivas para que el trabajador no se afilie o se desafilie de un sindicato". Así las cosas, el literal g) se torna innecesario además de problemático desde el punto de visto de las libertades de empresa y contratación.

Carolina Arbelaez
CR.

ART 63C

Llegada 8 oct 24

SECRETARIA GENERAL
04 OCT
HORA:

PROPOSICIÓN

Elimínese el Artículo 63 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"

1 AJO 5 17

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
17 SEP
HORA:

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 63 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 63. Procedimiento judicial sumario de protección de los derechos sindicales.**~~

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

~~**2. En la demanda, los trabajadores u organizaciones de trabajadores que aleguen ser víctimas de conductas antisindicales deberán indicar lo que pretenden, los hechos que sirven de fundamento a sus pretensiones, la identificación del empleador y/o personas acusadas de tales conductas y la dirección electrónica o canal digital de su notificación o en su defecto el lugar de su domicilio, y las pruebas que pretenden hacer valer. La demanda presentada deberá cumplir con los requisitos mínimos establecidos respecto a su forma y presentación.**~~

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

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

~~**Vencido el término anterior, el juez citará audiencia que se llevará a cabo a más tardar dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha en que se profiera el auto que admite la contestación de la demanda. En la audiencia se agotará la etapa de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio,**~~

~~se decretarán y practicarán las pruebas solicitadas y las que el juzgador considere pertinentes para el esclarecimiento de los hechos, se escucharán alegatos y se proferirá la sentencia que en derecho corresponda, sin que por ningún motivo pueda trascurrir más de cinco (5) días entre el vencimiento del término del traslado para contestar la demanda y la sentencia que ponga fin a dicha instancia.~~

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

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

Este artículo es carácter procedimental, por lo tanto y por unidad normativa se debe plantear en una reforma al código de procedimiento laboral

Cordialmente,

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

Δ2+636

Negado 8-oct/24

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ELIÉCER Salazar
Representante a la Cámara

PROPOSICIÓN DE SUPRESIÓN

PROYECTO DE LEY NÚMERO 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 aconsideración, la siguiente proposición supresiva al artículo 63, el cual quedará así:

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

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

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

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

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

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

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

~~Parágrafo 1. Los jueces que conozcan de este procedimiento sumario disponen de amplias facultades para proteger los derechos y libertades sindicales de los trabajadores y de sus en conductas antisindicales y de las penales o disciplinarias a que haya lugar. organizaciones. En consecuencia, podrán adoptar cualquier medida que consideren pertinente para su efectiva~~

SECRETARIA GENERAL
LEYES
18 SEP 2024
RECIBIDO
4:35 pm

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

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

~~protección; además deberán imponer una multa entre 1 y 100 smlmv a las personas naturales que realicen, promuevan, o instiguen o asesoren tales conductas, sin perjuicio de las sanciones que podrá imponer el Ministerio del Trabajo al empleador que incurra~~

JUSTIFICACIÓN

Se sugiere eliminar este artículo por falta de unidad de materia ya que esta norma corresponde al código procesal del trabajo.

JOSÉ ELIECER SALAZAR LÓPEZ
Representante a la Cámara
Departamento del Cesar

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

ART 63 (-)

Llegada extra

SECRETARIA GENERAL
18 SEP 2023
RECIBIDO
HORA:

PROPOSICIÓN

Elimínese el artículo 63 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 63. Procedimiento judicial sumario de protección de los derechos sindicales.**~~
~~1. Los trabajadores y las organizaciones de trabajadores podrán acudir ante el juez del trabajo del lugar en el que ocurrieron los hechos, a fin de obtener protección judicial frente a presuntas conductas antisindicales, para lo cual se seguirá el siguiente procedimiento:~~
~~2. En la demanda, los trabajadores u organizaciones de trabajadores que aleguen ser víctimas de conductas antisindicales deberán indicar lo que pretenden, los hechos que sirven de fundamento a sus pretensiones, la identificación del empleador y/o personas acusadas de tales conductas y la dirección electrónica o canal digital de su notificación o en su defecto el lugar de su domicilio, y las pruebas que pretenden hacer valer. La demanda presentada deberá cumplir con los requisitos mínimos establecidos respecto a su forma y presentación.~~
~~Recibida la demanda, el juez, a más tardar el día siguiente, ordenará correr traslado de ella a las personas acusadas de conductas antisindicales, mediante providencia que se notificará personalmente.~~

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

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

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

~~Parágrafo. Los jueces que conozcan de este procedimiento sumario disponen de~~

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

HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ
Representante a la Cámara
Departamento de Antioquia

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

CATHY JUVINAO

ART 63 (-)

SECRETARÍA GENERAL
23 SEP 24

Llegada 18-09-24

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO
Representante a la Cámara por
Bogotá

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cordialmente,

Catherine Juvinao C.

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO
Representante a la Cámara por Bogotá

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

KATHERINE MIRANDA

ART 63

Llegada 8 oct 24

23 OCT 24

PROPOSICIÓN DE ELIMINACIÓN

Elimínese el artículo 63 del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley no. 192 de 2023 cámara, y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia".

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

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

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

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

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

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

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

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

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

KATHERINE MIRANDA

Katherine Miranda P.

KATHERINE MIRANDA
Representante a la Cámara
Partido Alianza Verde

Art 63 (-)

SECRETARIA GENERAL
LEY 83
20 SEP 2024

Negada 8-ocd 2a

Proposición eliminatoria

Eliminese el artículo 63 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 63. Procedimiento judicial sumario de protección de los derechos sindicales.**~~

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

~~2. En la demanda, los trabajadores u organizaciones de trabajadores que aleguen ser víctimas de conductas antisindicales deberán indicar lo que pretenden, los hechos que sirven de fundamento a sus pretensiones, la identificación del empleador y/o personas acusadas de tales conductas y la dirección electrónica o canal digital de su notificación o en su defecto el lugar de su domicilio, y las pruebas que pretenden hacer valer. La demanda presentada deberá cumplir con los requisitos mínimos establecidos respecto a su forma y presentación.~~

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

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

~~Vencido el término anterior, el juez citará audiencia que se llevará a cabo a más tardar dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha en que se profiera el auto que admite la contestación de la demanda. En la audiencia se agotará la etapa de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio, se decretarán y practicarán las pruebas solicitadas y las que el juzgador considere pertinentes para el~~

~~esclarecimiento de los hechos, se escucharán alegatos y se proferirá la sentencia que en derecho corresponda, sin que por ningún motivo pueda trascurrir más de cinco (5) días entre el vencimiento del término del traslado para contestar la demanda y la sentencia que ponga fin a dicha instancia.~~

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

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

Cordialmente,

CARLOS ARDILA ESPINOSA
Representante a la Cámara
Departamento del Putumayo

Art 63(-)

Negada 8 oct/24

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

CÁMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARÍA GENERAL
LEYES
30 SEP 2024
RECIBIDO

PROPOSICIÓN

Elimínese el artículo 63° 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 63. Procedimiento judicial sumario de protección de los derechos sindicales.**~~

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

~~2. En la demanda, los trabajadores u organizaciones de trabajadores que aleguen ser víctimas de conductas antisindicales deberán indicar lo que pretenden, los hechos que sirven de fundamento a sus pretensiones, la identificación del empleador y/o personas acusadas de tales conductas y la dirección electrónica o canal digital de su notificación o en su defecto el lugar de su domicilio, y las pruebas que pretenden hacer valer. La demanda presentada deberá cumplir con los requisitos mínimos establecidos respecto a su forma y presentación.~~

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

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

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

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

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

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

Art 62(-)

JUAN ESPINAL

Representante a la Cámara

Negada 8-oct 24

PROPOSICIÓN DE ELIMINACIÓN

Elíminese el **artículo 62° del Proyecto de Ley No. 166/2023 Cámara acumulado con el proyecto de Ley No. 192/2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256/2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia".**

JuanE

SECRETARIA GENERAL
LEYES
25
RECIBIDO

12:54pm

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8-68 Oficina 535

E-mail-contacto@juanespinal.co

Bogotá - Colombia

Art 63

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 parágrafo al articulo 63 al proyecto de ley, el cual, quedará asi:

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

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

(...)

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

De los Honorables Representantes

SECRETARIA GENERAL
18 SEP 2024
RECIBIDO
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 Nº 8-68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 550B

JUAN DANIEL PEÑUELA
REPRESENTANTE

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARÍA GENERAL

ART 63

PROPOSICIÓN:

MODIFICACION DEL ARTICULO 63 PL 166 DE 2023 C, DE LA SIGUIENTE MANERA:

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

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

2. En la demanda, los trabajadores u organizaciones de trabajadores que aleguen ser víctimas de **actos de discriminación sindical** ~~**conductas antisindicales**~~ deberán indicar lo que pretenden, los hechos que sirven de fundamento a sus pretensiones, la identificación del empleador y/o personas acusadas de tales conductas y la dirección electrónica o canal digital de su notificación o en su defecto el lugar de su domicilio, y las pruebas que pretenden hacer valer. La demanda presentada deberá cumplir con los requisitos mínimos establecidos respecto a su forma y presentación.

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

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

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

Pasto:
Edificio Net 31
Calle 19 no. 31C-12 Of. 401
Teléfono: 3176669407

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

Partido Conservador

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

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

JUAN DANIEL PEÑUELA CALVACHE
Representante a la Cámara
Departamento de Nariño

JUSTIFICACIÓN:

Se modifica de conformidad con lo señalado por el Comité de Libertad Sindical de la OIT (https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:70002:0::NO::P70002_HIER_ELEMENT_ID,P70002_HIER_LEVEL:3946840,1) , que señala que el término correcto es "actos de discriminación sindical" y no conductas antisindicales.

ART 63

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

PROPOSICIÓN.

Modifíquese el artículo 63 del proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

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

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

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

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

El o los demandados, a partir de la notificación, disponen de un término de ~~cinco 5~~ **diez (10)** días hábiles para contestar la demanda, presentar y solicitar la práctica de las pruebas que consideren pertinentes.

Vencido el término anterior, el juez citará audiencia que se llevará a cabo a más tardar dentro de los ~~tres (3)~~ **veinte (20)** días hábiles siguientes a la fecha en que se

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

profiera el auto que admite la contestación de la demanda. En la audiencia se agotará la etapa de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio, se decretarán y practicarán las pruebas solicitadas y las que el juzgador considere pertinentes para el esclarecimiento de los hechos, se escucharán alegatos y se proferirá la sentencia que en derecho corresponda, sin que por ningún motivo pueda trascurrir más de ~~**cinco (5)**~~ **treinta (30)** días entre el vencimiento del término del traslado para contestar la demanda y la sentencia que ponga fin a dicha instancia.

La decisión del juez será apelable, en el efecto suspensivo, ante el respectivo Tribunal Superior del Distrito Judicial, el cual deberá decidir de plano dentro de los ~~**cinco (5)**~~ **cuarenta y cinco (45)** días siguientes a la fecha en que reciba el expediente, sin perjuicio de la práctica de alguna prueba que se considere indispensable para no violar algún derecho fundamental, caso en el cual, dicho término podrá prorrogarse hasta por cinco (5) días más. Contra la decisión del Tribunal no cabe ningún recurso.

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

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

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 Art 63
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

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

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

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

Art 63

SECRETARIA GENERAL

25 OCT

RECIBIDO

1

AIC

12/19

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 63 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 63. Procedimiento judicial sumario de protección de los derechos sindicales.

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

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

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

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

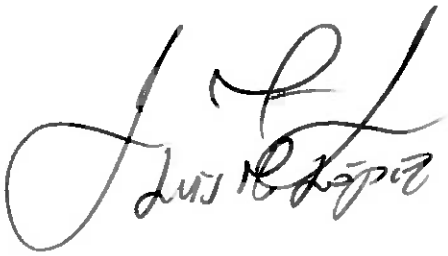
Vencido el término anterior, el juez citará audiencia que se llevará a cabo a más tardar dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha en que se profiera el auto que admite la contestación de la demanda. En la audiencia se agotará la etapa de conciliación, decisión de excepciones previas,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

La decisión del juez será apelable, en el efecto suspensivo, ante el respectivo Tribunal Superior del Distrito Judicial, el cual deberá decidir de plano dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha en que reciba el expediente, sin perjuicio de la práctica de alguna prueba que se considere indispensable para no violar algún

derecho fundamental, caso en el cual, dicho término podrá prorrogarse hasta por cinco (5) días más. Contra la decisión del Tribunal no cabe ningún recurso.

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

Cordialmente,



Justificación

La multa bajo las condiciones expuestas es antiempresarial y extralimita la protección de los sindicatos.

Art 63

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Modífiquese el parágrafo del **artículo 63° del Proyecto de Ley No. 166/2023 Cámara acumulado con el proyecto de Ley No. 192/2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256/2023 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:

[...]

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

En todo caso se garantizará el debido proceso y la dosificación de la sanción deberá estar soportada en criterios objetivos como la gravedad de la infracción, la reincidencia, entre otros.

Juan E.

SECRETARIA GENERAL
LEYES
25
RECIBIDO
12:54 Pm

Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8-68 Oficina 535
E-mail-contacto@juanespinal.co
Bogotá - Colombia

ART 64(-)

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

CÁMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARÍA GENERAL
30 SEP 2024
RECIBIDO

PROPOSICIÓN

Elimínese el artículo 64° 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 64. Medida complementaria a los estatutos.** Modifíquese el numeral 10 del artículo 362 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:~~

~~10. Las cuestiones relativas al funcionamiento de la asamblea, tales como sus atribuciones exclusivas, uso de medios tecnológicos, épocas de celebración reuniones, reglas de representación de los socios, reglamento de las sesiones, quórum, debates y votaciones.~~

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

Art 65 (-)

SECRETARIA GENERAL
LEYES

Proposición eliminatoria

Eliminese el artículo 65 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 65. Representación paritaria y/o proporcional en las organizaciones.** Las organizaciones sindicales y de empleadores promoverán la participación e inclusión, en condiciones de igualdad, de las mujeres a fin de lograr progresivamente su representación paritaria y/o proporcional a la integración del sector.~~

~~Así mismo, promoverán la participación e inclusión en condiciones de igualdad de las y los jóvenes, personas con diversidad sexual y personas con discapacidad.~~

Cordialmente,

CARLOS ARDILA ESPINOSA
Representante a la Cámara
Departamento del Putumayo

ART 65(-)

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

CÁMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
30 SEP 2024
RECIBIDO

PROPOSICIÓN

Elimínese el artículo 65° 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 65. Representación paritaria y/o proporcional en las organizaciones.** Las organizaciones sindicales y de empleadores promoverán la participación e inclusión, en condiciones de igualdad, de las mujeres a fin de lograr progresivamente su representación paritaria y/o proporcional a la integración del sector.~~

~~Así mismo, promoverán la participación e inclusión en condiciones de igualdad de las y los jóvenes, personas con diversidad sexual y personas con discapacidad.~~

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

Art 66(-)

Negada 8 oct 24

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Cámara de Representantes

SECRETARÍA GENERAL

17:02

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 66 de la ponencia para segundo debate 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" acumulado con los **Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara** "Por medio de la cual se modifica parcialmente el código sustantivo del trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión. como también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la ley laboral" y el **Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara** "Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el código sustantivo del trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones"

Elimínese el artículo 66:

~~ARTÍCULO 66. Modifíquese el artículo 70 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:~~

~~"ARTÍCULO 70. Adiciónese al Capítulo II del título II Parte Tercera del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente artículo:~~

~~Prohibición.~~

~~Cuando el sindicato o sindicatos agrupe más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, está no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes.~~

~~El incumplimiento de esta prohibición será objeto de investigación y posibles multas por parte del Ministerio de Trabajo de hasta 5.000 SMLMV, conforme lo establece el artículo 486 del CST. En todo caso se garantizará el debido proceso y la dosificación de la sanción deberá estar soportada en criterios objetivos como la gravedad de la infracción, la reincidencia, entre otros".~~

Atentamente,

Juan Jairo Berrio

Andrés Forero

Wilmar Ocampo Mancera

Henry Cabrales

Christian Garcés

Uscátegui

Tuveth D Sanchez

Oscar D. Perez

ART 66(

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL

AQUI VIVE LA DEMOCRACIA
Representante a la Cámara por el Vaupés
Hugo Danilo Lozano Pimiento

Negada 8-04-24

PROPOSICION DE ELIMINACION AL ARTICULO 66 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"

~~**ARTÍCULO 66.** Modifíquese el artículo 70 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:~~

~~**"ARTÍCULO 70.** Adiciónese al Capítulo II del título II Parte Tercera del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente artículo:~~

~~Prohibición.~~

~~Cuando el sindicato o sindicatos agrupe más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, está no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes.~~

~~El incumplimiento de esta prohibición será objeto de investigación y posibles multas por parte del Ministerio de Trabajo de hasta 5.000 SMLMV, conforme lo establece el artículo 486 del CST. En todo caso se garantizará el debido proceso y la dosificación de la sanción deberá estar soportada en criterios objetivos como la gravedad de la infracción, la reincidencia, entre otros"~~

HUGO DANILO LOZANO PIMIENTO
Representante a la Cámara por Vaupés

ALT 66

Negada 8-oct/24

ERIKA Sánchez
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Elimínese el artículo 66 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 66. Modifíquese el artículo 70 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:**~~

~~**"ARTÍCULO 70. Adiciónese al Capítulo II del título II Parte Tercera del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente artículo:**~~

~~**Prohibición.**~~

~~**Cuando el sindicato o sindicatos agrupe más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, está no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes.**~~

~~**El incumplimiento de esta prohibición será objeto de investigación y posibles multas por parte del Ministerio de Trabajo de hasta 5.000 SMLMV, conforme lo establece el artículo 486 del CST. En todo caso se garantizará el debido proceso y la dosificación de la sanción deberá estar soportada en criterios objetivos como la gravedad de la infracción, la reincidencia, entre otros"**~~

SECRETARIA GENERAL
23 OCT 2024
2:00pm

ART 66 (-)

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ
Representante a la Cámara
Departamento de Antioquia

Negada 8-oct/24

SECRETARIA GENERAL
10 SEP
RECIBIDO
HORA:

PROPOSICIÓN

Elimínese el artículo 66 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 66.** Modifíquese el artículo 70 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:~~

~~"ARTÍCULO 70. Adiciónese al Capítulo II del título II Parte Tercera del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente artículo:~~

~~Prohibición.~~

~~Cuando el sindicato o sindicatos agrupe más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, está no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes.~~

~~El incumplimiento de esta prohibición será objeto de investigación y posibles multas por parte del Ministerio de Trabajo de hasta 5.000 SMLMV, conforme lo establece el artículo 486 del CST. En todo caso se garantizará el debido proceso y la dosificación de la sanción deberá estar soportada en criterios objetivos como la gravedad de la infracción, la reincidencia, entre otros"~~

HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ
Representante a la Cámara
Departamento de Antioquia

ART 66

Llegada 8-oct/24

SECRETARIA GENERAL

25 OCT 24

Proposición eliminatoria

Eliminese el artículo 66 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 66.** Modifíquese el artículo 70 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:~~

~~"**ARTÍCULO 70.** Adiciónese al Capítulo II del título II Parte Tercera del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente~~

~~artículo: Prohibición.~~

~~Cuando el sindicato o sindicatos agrupe más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, está no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes.~~

~~El incumplimiento de esta prohibición será objeto de investigación y posibles multas por parte del Ministerio de Trabajo de hasta 5.000 SMLMV, conforme lo establece el artículo 486 del CST. En todo caso se garantizará el debido proceso y la dosificación de la sanción deberá estar soportada en criterios objetivos como la gravedad de la infracción, la reincidencia, entre otros"~~

Cordialmente,

CARLOS ARDILA ESPINOSA
Representante a la Cámara
Departamento del Putumayo

JUAN ESPINAL

Representante a la Cámara

Aer 661-7

Llegada 8-oct/24

PROPOSICIÓN DE ELIMINACIÓN

Elíminese el **artículo 66° del Proyecto de Ley No. 166/2023 Cámara acumulado con el proyecto de Ley No. 192/2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256/2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"**:

Juan E

SECRETARIA GENERAL
LEYES
25 SEP
RECIBIDO

12:54 pm

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8-68 Oficina 535

E-mail-contacto@juanespinal.co

Bogotá - Colombia

Art 66

Negada 8-oct/24

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
30 SEP 2024
RECIBIDO

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

PROPOSICIÓN

Elimínese el artículo 66° 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 66. Modifíquese el artículo 70 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

~~**"ARTÍCULO 70.** Adiciónese al Capítulo II del título II Parte Tercera del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente artículo:~~

~~Prohibición.~~

~~Cuando el sindicato o sindicatos agrupe más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, está no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes.~~

~~El incumplimiento de esta prohibición será objeto de investigación y posibles multas por parte del Ministerio de Trabajo de hasta 5.000 SMLMV, conforme lo establece el artículo 486 del CST. En todo caso se garantizará el debido proceso y la dosificación de la sanción deberá estar soportada en criterios objetivos como la gravedad de la infracción, la reincidencia, entre otros".~~

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

ART 66.

Alirio Uribe Muñoz

Representante a la Cámara por Bogotá

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
LEYES
18 SEP 2024
4:13 pm
RECIBIDO
HORA:

Bogotá DC., septiembre 18 de 2024

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 66 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 66. Modifíquese el artículo 70 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 70. Adiciónese al Capítulo II del título II Parte Tercera del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente artículo:

Prohibición.

Cuando el sindicato o sindicatos ~~**agrupe más de la tercera parte de los**~~ **afilie a uno o varios** trabajadores ~~**de**~~ **en** una empresa, está no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes.

El incumplimiento de esta prohibición será objeto de investigación y posibles multas por parte del Ministerio de Trabajo de hasta 5.000 SMLMV, conforme lo establece el artículo 486 del CST. En todo caso se garantizará el debido proceso y la dosificación de la sanción deberá estar soportada en criterios objetivos como la gravedad de la infracción, la reincidencia, entre otros"

Atentamente,

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

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