Marelen Castillo Torres

Art 8(-)

SECRETARIA GENERAL
06 SEP 2024
RECIBIDO
11:45am

Bogotá, D.C., septiembre de 2024

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
01 SEP 2024
APROBADO

Negada

PROPOSICIÓN

Eliminese el artículo 8° del Proyecto de Ley No. 156 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara *"Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cordialmente,

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

JUSTIFICACIÓN

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

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

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

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

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
APROBADO

ART 8 (-)

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES
AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA
NIT: 899999092-8

CÁMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARÍA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
APROBADO

PROPOSICIÓN DE ELIMINACIÓN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECRETARIA GENERAL
LEYES
16 SEP 2024
3:15pm

LIBARDO CRUZ CASADO
Representante a la cámara

ALFREDO APE CUELLO BAUTE
Representante a la cámara

ARGUMENTOS DE LA PROPOSICIÓN

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

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

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

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

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

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
APROBADO

SECRETARIA GENERAL
LEYES
18 SEP 2024
RECIBIDO

Art 8 (-)
9:54 Pm

PROPOSICIÓN ELIMINATORIA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Justificación:

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

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

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

BETSY JUDITH PÉREZ ARANGO
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
APROBADO

Art 8 (-)

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

SECRETARIA GENERAL
LEYES
16 SEP 2024
RECIBIDO
2:16h

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
APROBADO

PROPOSICIÓN.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
APROBADO

JUSTIFICACIÓN

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

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

ALT 8(-)

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
APROBADO

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Bogotá, septiembre de 2024

SECRETARIA GENERAL
LEYES
17 SEP 2024
RECIBIDO
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, **elimínese** el artículo 8 del Proyecto de Ley No. 116 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "*Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*", el cual quedará así:

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

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

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

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

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

~~**a) Cuarenta y cinco (45) días de salario cuando el trabajador o trabajadora tuviere un tiempo de servicios no mayor de un (1) año;**~~
~~**b) Si el trabajador o trabajadora tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán diecisiete (17) días adicionales de salario sobre los cuarenta**~~

~~y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;~~

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

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

Atentamente.

JUAN CARLOS WILLS OSPINA
Representante a la Cámara

JUSTIFICACIÓN

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

ART 8(-)

JUAN DANIEL PEÑUELA
REPRESENTANTE

CONGRESO DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARÍA GENERAL

17 SEP 2024
5:37 pm

PROPOSICIÓN

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

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
APROBADO

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

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

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

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

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

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

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

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

~~c) Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos~~

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

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

Partido Conservador

~~del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporionalmente por fracción; y~~

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

JUAN DANIEL PEÑUELA CALVACHE
Representante a la Cámara
Departamento de Nariño

CÁMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
APROBADO

ART 8(-)

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
APROBADO

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Wilmer ♥ Castellanos
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

SECRETARIA GENERAL
18 SEP 2024

PROPOSICIÓN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

JUSTIFICACIÓN

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

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

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

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

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

ART 8(-)

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

PROPOSICIÓN

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

TEXTO

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

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

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

1. ~~En los contratos a término fijo, la indemnización corresponderá al valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato o el de su prórroga. En ningún caso la indemnización será inferior a treinta (30) días de salario.~~
2. ~~En los contratos de trabajo por duración de la obra o la labor contratada, la indemnización corresponderá al tiempo que faltare para completar la obra o labor contratada. En ningún caso la indemnización será inferior a treinta (30) días de salario.~~
3. ~~En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:~~

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

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

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

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

JUSTIFICACIÓN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

IV. Sostenibilidad del Sistema Laboral - Sostenibilidad a Largo Plazo

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

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
APROBADO

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

Cordialmente,

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

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
APROBADO

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ
Representante a la Cámara
Departamento de Antioquia

ART 8(-)

SECRETARIA GENERAL
10 SEP
HORA:

PROPOSICIÓN

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

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

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

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

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

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

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

~~a) Cuarenta y cinco (45) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año;~~
~~b) Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán diecisiete (17) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;~~
~~c) Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; y~~
~~d) Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán cuarenta (40) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción".~~

HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ
Representante a la Cámara
Departamento de Antioquia

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ART 8(-)

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

CÁMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARÍA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
APROBADO

Elimínese el artículo 8,

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECRETARÍA GENERAL
LEYES
10 OCT 2024
RECIBIDO
2:30 pm

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

Liliana Rodríguez

Marica del Mar P.

HUGO ACHICA
CARDONA

ART 8(-)

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
APROBADO

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CAMARA DE REPRESENTANTES

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

SECRETARIA GENERAL
LEYES
23 SEP
2:27 pm
HORA:

PROPOSICION DE ELIMINACION AL ARTICULO 8 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 8: Indemnización por despido sin justa causa:** Modifíquese el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:~~

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

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

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

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

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

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

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

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

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

HUGO DANILO LOZANO PIMIENTO
Representante a la Cámara por Vaupés

ART 8(-)

PROPOSICIÓN

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

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

~~**"Artículo 64. Indemnización por despido sin justa causa.** En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.~~
~~En caso de terminación unilateral injustificada del contrato de trabajo por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la Ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:~~

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

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

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

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

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

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

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

De los honorables congresistas,

CÁMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARÍA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
APROBADO

ÓSCAR LEONARDO VILLAMIZAR MENESES
Representante a la Cámara por Santander

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
APROBADO

ALT 8(-)

SECRETARIA GENERAL
LEYES
24 SEP 2024
RECIBIDO
HORA:

PROPOSICIÓN DE ELIMINACIÓN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

JUSTIFICACIÓN

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

CHRISTIAN GARCES

11:40a

Ref 817

PROPOSICIÓN ELIMINATORIA

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"

Eliminese el artículo 8 del proyecto de ley

~~Artículo 8: Indemnización por despido sin justa causa: Modifíquese el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: "Artículo 64. Indemnización por despido sin justa causa. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente. En caso de terminación unilateral injustificada del contrato de trabajo por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la Ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:~~

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

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

~~3. En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así: a) Cuarenta y cinco (45) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año; b) Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán diecisiete (17) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; c) Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal~~

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

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
APROBADO

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

(10) OK
ART 8(-)

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

CÁMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARÍA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
APROBADO

Bogotá D.C., septiembre de 2024

Señor

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
Secretario General H. Cámara de Representantes

SECRETARIA GENERAL
LEYES
24 OCT
4:45 P.M.

ASUNTO: Proposición **eliminativa**

PROYECTO DE LEY: 166 de 2023 Cámara

REPRESENTANTE: JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cordialmente,

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

ART 847

CÁMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
01 OCT 2023
APROBADO

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Cámara de Representantes

SECRETARIA GENERAL
LEYES
12:08

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 8 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 8:

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

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

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

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

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

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

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

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

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
APROBADO

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

Atentamente,

Andrés Forero

Juan Jairo Berrio

CHRISTIAN GARCES

USCATEGUI

Juan E

Tuneth S Sanchez

JUSTIFICACIÓN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Incrementos en los costos:

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

3. Precarización del empleo

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

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

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

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

CÁMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARÍA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
APROBADO

SECRETARIA GENERAL
25 SEP 2024
RECIBIDO

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
APROBADO

8(-)

PROPOSICIÓN

Elimínese el parágrafo 1 del artículo 8 del PL 166 de 2023C, acumulado al PL 192 de 2023 C y PL 256 de 2023C, el cual quedará así:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ronda avgnidave

Partido Conservador

CÁMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
APROBADO

SECRETARIA GENERAL
LEYES
25 SEP 2024
RECIBIDO
12:40pm

Martes 24 de septiembre del año 2024

Honorable Representante
JAIME RAUL SALAMANCA TORRES
Presidente de la Cámara de Representantes.

ASUNTO: Proposición de eliminación al artículo 8 del Proyecto de Ley *166 de 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia" acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 Cámara y 256 de 2023 Cámara"*

De conformidad con lo reglado por las disposiciones normativas 112, 113 y en especial el artículo 114 de la Ley 5 de 1992, presentamos proposición de eliminación al artículo 8 del Proyecto de Ley ya referido:

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

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

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

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

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

Juan D Pinzón

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

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

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

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

Cordialmente

Daniel Ospina

Armando Zabarain

Willy

D. Montes

Mauricio Cuellar

Libardo

David Ospa

Andrés F. Jiménez V

Art 38

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
30 SEP 2024
RECIBIDO

Bogotá D.C., 26 de septiembre de 2024

Doctor,
JAIME RAÚL SALAMANCA
Presidente de la Honorable Cámara de Representantes.

Ref: Proposición de modificación del parágrafo 4 del artículo 38 del Proyecto de Ley No. 166 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".*

Apreciado doctor Salamanca:

Con sustentación en la Ley 5ª de 1992 "Por lo cual se expide el reglamento del Congreso; el Senado y la Cámara de Representante" presentamos la siguiente:

I. PROPOSICIÓN DE MODIFICACIÓN

Solicitamos respetuosamente a la Plenaria de la Honorable Cámara de Representantes, que se modifique parágrafo 4 del artículo 38 del Proyecto de Ley No. 166 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"*, de la siguiente manera:

> "**Artículo 38. Medidas de formalización y aportes a las Seguridad Social en Micronegocios.** (...) " **Parágrafo 4.** ~~**El trabajador independiente o**~~ los micronegocios de carácter unipersonal podrán efectuar cotizaciones proporcionales de acuerdo con sus ingresos mensuales a los diferentes subsistemas que integren el Sistema General de Seguridad Social, aun cuando estos ingresos sean inferiores al salario mínimo legal mensual vigente." (...)

Atentamente,

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
APROBADO

SECRETARIA GENERAL
25 SEP 2024
RECIBIDO

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
APROBADO

+ 38

PROPOSICIÓN 2:00 pm

Modifíquese el artículo 38 del PL 166 de 2023C, acumulado al PL 192 de 2023 C y PL 256 de 2023C, el cual quedará así:

Artículo 38. Medidas de formalización y aportes a la Seguridad Social en Micronegocios. Los micronegocios podrán realizar pagos a la seguridad social a tiempo parcial, que en todo caso deberán computarse en semanas finalizando cada mes. El Gobierno nacional priorizará y protegerá a los sectores de hotelería, restaurantes, bares, agricultura, **turismo y transporte.**

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

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

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

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

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

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

Maria Eugenia

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ALT 38

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"

Agréguese el parágrafo 6 al artículo 38, el cual quedará así:
Artículo 38. Medidas de formalización y aportes a la Seguridad Social en Micronegocios.

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

(....)

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

Apolonia Velásquez

HUGO ACHA CASANARE

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
APROBADO

SECRETARIA GENERAL
LEYES
9:59 am

CAMARA DE DIPUTADOS
SECRETARIA GENERAL
01 OCT 2024
APROBADO

HUGO MUÑOZ
CASAVALLE

Art 38

Bogotá D.C., septiembre de 2024

SECRETARIA GENERAL
LEYES

Honorable Representante
Jaime Raúl Salamanca
Presidente
Cámara de Representantes

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
APROBADO

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 38 de la ponencia para segundo debate del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C, el cual quedará así:

Artículo 38. Medidas de formalización y aportes a la Seguridad Social en Micronegocios. Los micronegocios podrán realizar pagos a la seguridad social a tiempo parcial, que en todo caso deberán computarse en semanas finalizando cada mes. El Gobierno nacional priorizará y protegerá a los sectores de hotelería, restaurantes, bares, agricultura **y transporte.**

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

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

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

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

Parágrafo 4: El trabajador independiente o los micronegocios de carácter unipersonal, podrán efectuar cotizaciones proporcionales de acuerdo con sus

ingresos mensuales a los diferentes subsistemas que integren el Sistema General de Seguridad Social, aun cuando estos ingresos sean inferiores al salario mínimo legal mensual vigente.

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

Atentamente,

Cristobal Calceda

Eduard Sarmiento Hadilgo

María F Carrascal R	Alfredo Mondragón Pacto Histórico
Germán Gómez Comunes Atlántico.	PACTO HISTÓRICO GABRIEL RECERRA

ALIRIO UPRIBE MUÑOZ

Comunes Internacional

Norman Baño
CEI MAIS.

Andrés Cancimance
P.H. Putumayo

ART 38

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

SECRETARIA GENERAL
LEYES
02 OCT 24

CÁMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARÍA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
APROBADO

PROPOSICIÓN.

Modifiquese el parágrafo 3 del artículo 38 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 38. Medidas de formalización y aportes a la Seguridad Social en Micronegocios. Los micronegocios podrán realizar pagos a la seguridad social a tiempo parcial, que en todo caso deberán computarse en semanas finalizando cada mes. El gobierno nacional priorizará y protegerá a los sectores de hotelería, restaurantes, bares, y agricultura.

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

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

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

Parágrafo 3. El gobierno nacional reglamentará **en un plazo máximo de (12) meses contados a partir de la vigencia de la presente ley**, el programa de incentivos para el acceso a créditos de los micronegocios que demuestren el pago a seguridad social de sus trabajadores y trabajadoras en periodo superior a seis (6) meses. El Ministerio del Trabajo deberá revisar cada dos (2) años, la priorización de sectores previo

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

estudio y caracterización de los más vulnerables conforme a las estadísticas del DANE.

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

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

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

JUSTIFICACIÓN

No es prudente dejar sin término perentorio la reglamentación de los incentivos por parte del gobierno Nacional

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 40

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

SECRETARIA GENERAL
LEYES
02 OCT 2024

PROPOSICIÓN.

Modifiquese el artículo 40 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 40: Puestos de trabajo en atención a emergencias y forestación Las entidades que formulen e implementen políticas y programas de atención a emergencias y forestación, deberán contar con un mínimo del 50% de los puestos de trabajo que se requieran cubiertos por personal de la región, **campesinos**, víctimas del conflicto armado o residentes en municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial -PDET o Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado -ZOMAC, o las figuras que los reemplacen.

Parágrafo: En los casos en los que, por falta de personal calificado, no se pueda cumplir con el porcentaje mínimo establecido en el presente artículo, podrá suplirse con la vinculación del personal que residan en los municipios que limiten con aquel o aquellos que conforman el área de influencia del proyecto.

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
APROBADO

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

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

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

No existe justificación para dejar excluidos a los campesinos de la región.

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

DUVALIER
Congresista

Cámara de Representantes

Art 40

PROPOSICIÓN 5

Modifíquese el artículo 40 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 40: Puestos de trabajo en atención a emergencias y forestación***. *Las entidades que formulen e implementen políticas y programas de atención a emergencias y forestación, deberán contar con un mínimo del 50% de los puestos de trabajo que se requieran cubiertos por personal de la región, víctimas del conflicto armado o residentes en municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial -PDET o Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado -ZOMAC, o las figuras que los reemplacen.*
>
> ***Parágrafo:*** *En los casos en los que, por falta de personal calificado, no se pueda cumplir con el porcentaje mínimo establecido en el presente artículo, podrá suplirse* ***prioritariamente*** *con la vinculación del personal que residan en los municipios que limiten con aqüel o aquellos que conforman el área de influencia del proyecto.* ***Si aún no fuere posible suplir el personal requerido cumpliendo las anteriores condiciones, se puede ampliar el personal calificado a todo el país.***

Cordialmente,

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

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
APROBADO

SECRETARIA GENERAL
LEYES
11 SEP
RECIBIDO
10:43am

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

CAMILO OCTAVIO LONDOÑO
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

Art 41.

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
APROBADO

SECRETARIA GENERAL
LEYES
10 SEP 2024
RECIBIDO
HORA:

Bogotá DC, 18 de septiembre de 2024

3:44 pm

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Modifíquese lo dispuesto en el ARTÍCULO 41 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 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 41: CONTRATO DE DEPORTISTAS Y CUERPO TÉCNICO. Las y los deportistas **profesionales**~~, entrenadores y entrenadoras profesionales~~ **y el cuerpo técnico**, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios al deporte profesional bajo la subordinación de clubes profesionales y organizaciones con o sin ánimo de lucro, deberán ser vinculados y vinculadas por éstas mediante contrato de trabajo especial, que se caracteriza por:

1. Establecer las condiciones específicas de cada modalidad deportiva, de conformidad con la labor de cada deportista, entrenador y entrenadora profesional.

2. La duración del contrato será mínimo desde la fecha de inscripción hasta el final de la temporada.

3. Podrán pactarse cláusulas de exclusividad.

4. Las cláusulas de terminación de mutuo acuerdo, no podrán menoscabar los derechos de las y los deportistas **profesionales**, ~~entrenadores y entrenadoras profesionales.~~ **y el cuerpo técnico.**

5. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de adquisición, obtención, negociación y porcentajes de los Derechos Deportivos (Derechos Federativos y Económicos).

6. Establecimiento de cláusulas donde se especifican las condiciones de tiempo, modo y lugar en cuanto a la cesión del contrato de trabajo deportivo.

7. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de uso y autorización de derechos de imagen.

8. Establecimiento de cláusulas de cumplimiento de la normatividad federativa deportiva general, en materia disciplinaria y en especial la normatividad antidopaje conforme a la

Ley 2084 de 2021 y las normas que modifiquen, complementen o adicionen, siempre que no sea contraria a la normatividad laboral y constitucional.

Parágrafo 1. Toda duda en el contrato se resolverá a favor del deportista **profesional**, ~~entrenador y entrenadora profesional.~~ **y el cuerpo técnico.**

Parágrafo 2. El presente artículo no aplicará **al cuerpo técnico** ~~entrenadores profesionales~~ que presten sus servicios en calidad de independientes o autónomos, sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente Código.

Cordialmente;

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

JOSE OCTAVIO CARDONA LEÓN
Representante a la Cámara
Departamento de Caldas
Partido Liberal

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

ART 41

SECRETARIA GENERAL
LEYES
17 SEP 2024
RECIBIDO

PROPOSICIÓN DE MODIFICACIÓN

Modifíquese el artículo 41 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 41: Las y los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios al deporte profesional bajo la subordinación de clubes profesionales, ~~y~~ organizaciones con o sin ánimo de lucro, **ligas departamentales, ligas profesionales o federaciones deportivas,** deberán ser vinculados y vinculadas por éstas mediante contrato de trabajo especial, que se caracteriza por:

1. Establecer las condiciones específicas de cada modalidad deportiva, de conformidad con la labor de cada deportista, entrenador y entrenadora profesional.

2. La duración del contrato será mínimo desde la fecha de inscripción hasta el final de la temporada.

3. Podrán pactarse cláusulas de exclusividad.

4. Las cláusulas de terminación de mutuo acuerdo, no podrán menoscabar los derechos de las y los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales.

5. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de adquisición, obtención, negociación y porcentajes de los Derechos Deportivos (Derechos Federativos y Económicos).

6. Establecimiento de cláusulas donde se especifica las condiciones de tiempo, modo y lugar en cuanto a la cesión del contrato de trabajo deportivo.

7. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de uso y autorización de derechos de imagen.

8. Establecimiento de cláusulas de cumplimiento de la normatividad federativa deportiva general, en materia disciplinaria y en especial la normatividad antidopaje conforme a la Ley 2084 de 2021 y las normas que modifiquen, complementen o adicionen, siempre que no sea contraria a la normatividad laboral y constitucional.

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
APROBADO

Parágrafo 1. Toda duda en el contrato se resolverá a favor del deportista, entrenador y entrenadora profesional.

Parágrafo 2. El presente artículo no aplicará a entrenadores profesionales que presten sus servicios en calidad de independientes o autónomos, sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente Código.

ALFREDO ARE CUELLO BAUTE
Representante a la cámara

LIBARDO CRUZ CASADO
Representante a la cámara

ART 41.

CÁMARA DE REPRESENTANTES SECRETARÍA GENERAL LEYES
CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
01 OCT 2024
APROBADO

CÁMARA DE REPRESENTANTES SECRETARÍA GENERAL LEYES
30 SEP 2024
RECIBIDO
4:58pm

Bogotá DC, 30 de septiembre de 2024

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Modifíquese lo dispuesto en el ARTÍCULO 41 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 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 41: Las y los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios al deporte profesional bajo la subordinación de clubes profesionales y organizaciones con o sin ánimo de lucro, deberán ser vinculados y vinculadas por éstas mediante contrato de trabajo especial, que se caracteriza por:

1. Establecer las condiciones específicas de cada modalidad deportiva, de conformidad con la labor de cada deportista, entrenador y entrenadora profesional.
2. **El término del contrato será como mínimo por l**~~L~~a duración ~~del contrato será mínimo desde la fecha de inscripción hasta el final~~ de la temporada **y/o del correspondiente deporte profesional**.
3. Podrán pactarse cláusulas de exclusividad.
4. Las cláusulas de terminación de mutuo acuerdo, no podrán menoscabar los derechos de las y los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales**, ni establecer pago de indemnizaciones o sanciones que impidan el libre ejercicio de la actividad de los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales**.
5. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de adquisición, obtención, negociación y porcentajes de los Derechos Deportivos (Derechos Federativos y Económicos).
6. Establecimiento de cláusulas donde se especifican las condiciones de tiempo, modo y lugar en cuanto a la cesión del contrato de trabajo deportivo.
7. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de uso y autorización de derechos de imagen.
8. Establecimiento de cláusulas de cumplimiento de la normatividad federativa deportiva general, en materia disciplinaria y en especial la normatividad antidopaje conforme a la Ley 2084 de 2021 y las normas que modifiquen, complementen o adicionen, siempre que no sea contraria a la normatividad laboral y constitucional.

Parágrafo 1. Toda duda en el contrato se resolverá a favor del deportista, entrenador y entrenadora profesional.

Parágrafo 2. El presente artículo no aplicará a entrenadores profesionales que presten sus servicios en calidad de independientes o autónomos, sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente Código.

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

ACT 42

ERMES PETE
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 42 del **Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia",** el cual quedara así:

Artículo 42. Participación para el trabajo decente en comunidades étnicas. Los Ministerios de Trabajo e Interior propiciarán los espacios de participación que permitan **construir el instrumento normativo para** determinar los tipos de protección, las modalidades y las condiciones para la garantía del trabajo decente **y digno** de las comunidades indígenas, negras, afrodescendientes, palenqueras, raizales y Rrom, conforme a su cosmovisión, usos y costumbres**, en concordancia con la Ley 21 de 1991** y en respeto al convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo.

Cordialmente,

ERMES EVELIO PETE VIVAS
Representante a la Cámara
Departamento del Cauca

Norman Bañol
CEI MAIS.

Galdardo Silva

SECRETARIA GENERAL
LEYES
23 SEP 2024
RECIBIDO
2:44pm.

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
APROBADO

Cra 7 # 8-68 Edificio Nuevo del Congreso Oficina 629b
Tel: 3904050 ext. 3680
Ermes.pete@camara.gov.co

ALT 42

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Wilmer Castellanos
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

SECRETARIA GENERAL
17 SEP
RECIBIDO
HORA:

PROPOSICIÓN

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

Modifíquese el artículo cuarenta y dos (42) 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 42. Participación para el trabajo decente en comunidades étnicas. Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley, los Ministerios de Trabajo e Interior propiciarán los espacios de participación que permitan determinar los tipos de protección, las modalidades y las condiciones para la garantía del trabajo decente de las comunidades indígenas, negras, afrodescendientes, palenqueras, raizales y Rrom, conforme a su cosmovisión, usos y costumbres y en respeto al convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo.

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

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
APROBADO

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

JUSTIFICACIÓN

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

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

ART 44

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

SECRETARIA GENERAL
10 SEP
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 44 del proyecto de ley, el cual quedará así:

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

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

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

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

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

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

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

Álvaro Leonel Rueda Caballero
Representante a la Cámara
Departamento de Santander

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
APROBADO

JUSTIFICACIÓN

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

ART 43.

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
RECIBIDO

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Modifíquese el artículo 43 del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, acumulado con PL 189 de 2023 " Por medio de la 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 43. Contrato de trabajadores y trabajadoras del arte y la cultura. El contrato de trabajo de los artistas **que se encuentren en condición de subordinación** deberá constar por escrito y en el se expresarán todas las condiciones pertinentes a la relación de trabajo, especialmente su objeto, duración y la retribución acordada con expresión de los distintos conceptos que lo integran.

Este contrato podrá pactarse por tiempo determinado, para ~~una o~~ varias actuaciones, por una temporada o por el tiempo que la obra permanezca en el cartel. ~~**A falta de estipulación expresa la relación de trabajo será por tiempo indefinido.**~~

El salario del artista será el determinado en el contrato y en ningún caso podrá ser inferior a los mínimos establecidos en la ley, convenciones colectivas o laudos arbitrales.

Octavio Cardona

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
APROBADO

Art 43
aval

Bogotá, octubre de 2024

Proposición modificatoria

Modifíquese el artículo 43 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 43. Contrato de trabajadores y trabajadoras del arte y la cultura.** El contrato de trabajo de los artistas deberá constar por escrito y en él se expresarán todas las condiciones pertinentes a la relación de trabajo, especialmente su objeto, duración y la retribución acordada con expresión de los distintos conceptos que lo integran.
>
> Este contrato podrá pactarse por tiempo determinado, para una o varias actuaciones, por una temporada o por el tiempo que la obra permanezca en cartel. ~~A falta de estipulación expresa la relación de trabajo será por tiempo indefinido.~~
>
> El salario del artista será el determinado en el contrato y en ningún caso podrá ser inferior a los mínimos establecidos en la ley, convenciones colectivas o laudos arbitrales.
>
> Parágrafo. Lo dispuesto en el presente artículo se aplicará exclusivamente a los contratos de trabajo que generan una relación subordinada y de dependencia entre el artista y el empleador, conforme a la legislación laboral vigente. No aplicará, salvo acuerdo entre las partes, a contratos civiles y comerciales.

Atentamente,

Daniel Carvalho Mejía
Representante a la Cámara por Antioquia

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
RECIBIDO

5:38pm

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
APROBADO

Justificación

El contenido de este artículo resulta ambiguo y genera incertidumbre para el sector cultural, ya que pretende establecer un marco normativo genérico para actividades culturales diversas, utilizando terminología específica aplicable sólo a determinados subsectores.

Por un lado, no define de manera clara el concepto de "artista" ni aclara el alcance de la duración del contrato según el tiempo en que una obra permanezca en cartelera. Asimismo, crea confusión respecto a las posibilidades de vincular a trabajadores en actividades culturales bajo contrato laboral, incluso en situaciones donde no existe subordinación directa, como en el caso de la relación entre un artista y un galerista.

Por eso es necesario establecer en el artículo que la regulación del artículo solo aplicará cuando exista una relación de subordinación y dependencia; también se especifica que esta regulación laboral no aplica en los casos de los contratos civiles y comerciales, a contrataciones específicas u ocasionales, ya que en estas relaciones no se hace necesario un contrato laboral. Además, crearía barreras para que los artistas puedan acceder a este tipo de contratos.

ART 45

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
APROBADO

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
LEYES
Saray ROBAYO BECHARA

SARAY ELENA ROBAYO BECHARA
REPRESENTANTE A LA CÁMARA – CÓRDOBA

PROPOSICIÓN

Modifíquese el numeral 1 del artículo 45 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 45: Contratistas y Subcontratistas *Modifíquese el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:*

ARTÍCULO 34. CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS.

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

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

Catherine Juvinao C.
P. Verde

Henry Cardenas

MARCIO CUELLAR

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

SECRETARIA GENERAL
LEYES
23 SEP
HORA:

12:51 pm

ART 45.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

JORGE RODRIGO TOVAR
CÁMARA DE PAZ 2022-2026

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

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

ARTÍCULO 34. CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS.

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

Del Honorable Congresista,

CÁMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
APROBADO

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

ART 46

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO
Representante a la Cámara por
Bogotá

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

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

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

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

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

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

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

Cordialmente,

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
APROBADO

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO
Representante a la Cámara por Bogotá

JENNIFER PEDRAZA SANDOVAL
Representante a la Cámara

NL

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO

Representante a la Cámara por
Bogotá

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

Art 47

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Holmes

CÁMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARÍA GENERAL
LEYES
30 SEP 2024
RECIBIDO

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 47° 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 47: Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado. Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones ***sin desmedro del cumplimiento de sus funciones***, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador.

El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y éste estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, aceptándola e indicando el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación y comprobantes correspondientes que impiden la aceptación de la misma ***o planteando una propuesta alternativa al trabajador***.

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

CÁMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARÍA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
APROBADO

DZT 47

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

CONGRESISTA Jennifer Pedraza

SECRETARÍA GENERAL CÁMARA

23 SEP 24

PROPOSICIÓN DE ADICIÓN

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

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

Atentamente,

Jennifer Pedraza S

JENNIFER PEDRAZA SANDOVAL
Representante a la Cámara

DANIEL CARVALHO MEJÍA
Representante a la Cámara
Antioquia

Alejandro Garcia R

ALEJANDRO GARCÍA RÍOS
Representante a la Cámara por
Risaralda

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
APROBADO

Art 47

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

OCTAVIO
SECRETARIA GENERAL
LEYES
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 47 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 47: Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado. Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador. El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y éste estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, aceptándola e	**Artículo 47: Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado.** Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador. El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y éste estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, caso contrario

CÁMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
APROBADO

indicando el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación y comprobantes correspondientes que impiden la aceptación de la misma.	**ser aceptada** ~~aceptándola~~ **deberá indicar** ~~e indicando~~ el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación ~~y comprobantes correspondientes~~ que impide~~n~~ la aceptación de la misma.

Cordialmente,

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

ART 48

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

SECRETARIA GENERAL
LEYES
02 OCT 24

PROPOSICIÓN.

Modifíquese el artículo 48 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 48. Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad. Modifíquese el artículo 7 de la Ley 2297 de 2023, el cual quedará así:

"**ARTÍCULO 7. FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO LABORAL**. Cuando el cuidador o cuidadora de un familiar con discapacidad tenga también la calidad de trabajador o trabajadora y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previo acuerdo con el empleador y certificación de la calidad de cuidador o cuidadora, a la flexibilidad horaria mediante las diferentes modalidades de trabajo a distancia, entre las cuales se encuentra el trabajo a domicilio y el teletrabajo, sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, con el fin de realizar sus actividades de cuidado o asistencia personal no remunerado." **Este acuerdo se podrá realizar siempre y cuando la actividad a desarrollar lo permita.**

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

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
APROBADO

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

Existen actividades laborales que no permiten el trabajo remoto y requieren exclusivamente la presencia del trabajador, como atención al público, actividades agrícolas, entre otros.

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

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Art 48.

OCTAVIO CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA
SECRETARIA GENERAL
LEYES
02 SEP 2024

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 48 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 48. Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad. Modifíquese el artículo 7 de la Ley 2297 de 2023, el cual quedará así: **"ARTÍCULO 7. FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO LABORAL.** Cuando el cuidador o cuidadora de un familiar con discapacidad tenga también la calidad de trabajador o trabajadora y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previo acuerdo con el empleador y certificación de la calidad de cuidador o cuidadora, a la flexibilidad horaria mediante las diferentes modalidades de trabajo a distancia—sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, con el fin de realizar sus actividades de cuidado o asistencia personal no remunerado."	**Artículo 48. Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad.** Modifíquese el artículo 7 de la Ley 2297 de 2023, el cual quedará así: **"ARTÍCULO 7. FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO LABORAL.** Cuando el cuidador o cuidadora de un familiar con discapacidad tenga también la calidad de trabajador o trabajadora y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previo acuerdo con el empleador y certificación de la calidad de cuidador o cuidadora, a la flexibilidad horaria **o la prestación del servicio** mediante las diferentes modalidades de trabajo a distancia, **siempre que el tipo de trabajo lo permita, y** sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, con el fin de realizar sus actividades de cuidado o asistencia personal no remunerado."

Cordialmente,

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

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
APROBADO

Art 48

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 48 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023, CÁMARA, EL CUAL QUEDARÁ ASÍ:

ARTÍCULO 48. FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO LABORAL PARA PERSONAS CUIDADORAS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 7 DE LA LEY 2297 DE 2023, EL CUAL QUEDARÁ ASÍ:

ARTÍCULO.10: FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO LABORAL: Cuando el cuidador de un familiar dentro del primer o segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil también sea trabajador y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previo acuerdo con el empleador y certificación de su condición, a acceder a flexibilidad horaria, ya sea mediante trabajo en casa o remoto, sin afectar el cumplimiento de sus funciones. Esta medida le permitirá realizar actividades de cuidado o asistencia personal no remunerada.

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
APROBADO

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 51.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
OCTAVIO CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA
12 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 51 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 51. Obligaciones especiales del empleador. Adiciónese los numerales 13, 14, 15 y 16 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así: 13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo. 14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, e incentivar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial -PDET y Zonas Más Afectadas	**Artículo 51. Obligaciones especiales del empleador.** Adiciónese los numerales 13, 14, 15 y 16 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así: 13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo. 14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, ~~**e incentivar**~~ **<u>y propiciar</u>** la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial -PDET y Zonas Más Afectadas

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
APROBADO

por el Conflicto Armado -ZOMAC, o los que los modifiquen o complementen, personas LGBTIQ+, comunidades étnicas, víctimas del conflicto armado, entre otros grupos en condición de vulnerabilidad.	por el Conflicto Armado -ZOMAC, o los que los modifiquen o complementen, personas LGBTIQ+, comunidades étnicas, víctimas del conflicto armado, entre otros grupos en condición de vulnerabilidad.
15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes de alejamiento del lugar de trabajo expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género y en contra del presunto perpetrador.	15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes ~~de alejamiento del lugar de trabajo~~ expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género y en contra del presunto perpetrador.
16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad.	16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad.
17. Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, por cada 100 trabajadores, en relación con el total de sus trabajadores de carácter permanente. Esta obligación no impide que las empresas puedan de manera voluntaria contratar en un mayor porcentaje al indicado. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de discapacidad señaladas en las normas que para tal fin dispone el Ministerio de Salud y Protección Social.	17. Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, por cada 100 trabajadores, en relación con el total de sus trabajadores de carácter permanente. Esta obligación no impide que las empresas puedan de manera voluntaria contratar en un mayor porcentaje al indicado. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de discapacidad señaladas en las normas que para tal fin dispone el Ministerio de Salud y Protección Social.
El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con	El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con

personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo. El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen". **Parágrafo:** En aquellos cargos y sectores de la economía dónde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.	personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo. El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen". **Parágrafo:** En aquellos cargos y sectores de la economía dónde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.

Cordialmente,

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

ART 51

CAMARA DE REPRESENTANTES SECRETARIA GENERAL LEYES 01 OCT 2024 APROBADO

SECRETARIA GENERAL 23 OCT

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO
Representante a la Cámara por Bogotá

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

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

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

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

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

15. Atender e con debida diligencia y en la media de sus posibilidades las órdenes de alejamiento del lugar de trabajo expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género y en contra del presunto perpetrador.

16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, **así como a las demás personas con identidades de género diversas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.**

17. Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional por cada 100 trabajadores; en relación al total de sus trabajadores de carácter permanente. Esta obligación no impide

que las empresas puedan de manera voluntaria contratar en un mayor porcentaje al indicado. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de discapacidad señaladas en las normas que para tal fin dispone el Ministerio de Salud y Protección Social.

El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.

El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen".

Parágrafo: En aquellos cargos y sectores de la economía donde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.

Cordialmente,

Jennifer Pedraza S

JENNIFER PEDRAZA SANDOVAL
Representante a la Cámara

Katherine Miranda P.

KATHERINE MIRANDA
Representante a la Cámara
Partido Alianza Verde

JUAN SEBASTIÁN GÓMEZ GONZÁLES

Representante a la Cámara por Caldas
Nuevo Liberalismo

Art 51.

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

Constancia

PROPOSICIÓN
Artículo 51

MODIFÍQUESE EL INCISO 1, DEL NUMERAL 17, DEL ARTÍCULO 51, DEL PRESENTE PROYECTO DE LEY. El cual quedara así:

Artículo 51. Obligaciones especiales del empleador. Adiciónese los numerales 13, 14, 15,16 y 17 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

[...]

17. Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos ~~un~~ **dos (02) trabajadores** con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, por cada 100 trabajadores, en relación con el total de sus trabajadores de carácter permanente. Esta obligación no impide que las empresas puedan de manera voluntaria contratar en un mayor porcentaje al indicado. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de discapacidad señaladas en las normas que para tal fin dispone el Ministerio de Salud y Protección Social.

Atentamente,

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

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
APROBADO

ART 38

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ELIÉCER Salazar
Representante a la Cámara

Negado
J.Oct/24

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 38** 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 38. Medidas de formalización y aportes a la Seguridad Social en Micronegocios. Los micronegocios podrán realizar pagos a la seguridad social a tiempo parcial, que en todo caso deberán computarse en semanas finalizando cada mes. El Gobierno nacional priorizará y protegerá a los sectores de hotelería, restaurantes, bares, y agricultura.

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

~~**Parágrafo 1. Se entenderá por micronegocio aquella empresa unipersonal, familiar, comunitaria o asociativa que tenga en su nómina hasta nueve (9) trabajadores o trabajadoras sobre los cuales realice cotizaciones a la seguridad social en el marco de contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades.**~~
Parágrafo ~~2~~ 1. En ningún caso se utilizará la cotización a tiempo parcial cuando el desarrollo de actividades laborales corresponda a contratación laboral a tiempo completo. Las medidas adoptadas en el presente artículo serán objeto de inspección, vigilancia y control de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal.
Parágrafo ~~3.~~ 2. El Gobierno nacional reglamentará el programa de incentivos para el acceso a créditos de los micronegocios que demuestren el pago a seguridad social de sus trabajadores y trabajadoras en periodo superior a seis (6) meses. El Ministerio del Trabajo deberá revisar cada dos (2) años, la priorización de sectores previo estudio y caracterización de los más vulnerables conforme a las estadísticas del DANE.
Parágrafo ~~4.~~ 3. El trabajador independiente o los micronegocios de carácter unipersonal, podrán efectuar cotizaciones proporcionales de acuerdo con sus ingresos mensuales a los diferentes subsistemas que integren el Sistema General de Seguridad Social, aun cuando estos ingresos sean inferiores al salario mínimo legal mensual vigente.
Parágrafo ~~5.~~ 4. Este tipo de cotización no modificará la calificación que cada uno de ellos tenga en el sistema de identificación de potenciales beneficiarios de programas sociales – SISBEN, ni resultará incompatible con los beneficios, incentivos o subsidios de los programas sociales o de apoyo del Gobierno nacional en los que ya se encuentren inscritos y de los cuales sean beneficiarios.
P

SECRETARIA GENERAL
LEYES
18 SEP 2024
RECIBIDO

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

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

JUSTIFICACIÓN

Por falta de unidad de materia se propone eliminar algunos apartes de este artículo, toda vez que hace parte del derecho comercial y no laboral; además, el articulo define el micronegocio como una "empresa unipersonal" y esta definición es contradictoria a lo dispuesto en los artículos 71 y subsiguientes de la ley 222 de 1995, "*Por la cual se modifica el Libro II del Código de Comercio, se expide un nuevo régimen de procesos concursales y se dictan otras disposiciones*.", donde se define a la empresa unipersonal

JOSE ELIECER SALAZAR LOPEZ

Representante a la Cámara

Departamento del Cesar

ART 38

Negada

1-oct-24

JuanSebastián
gómez gonzales REPRESENTANTE A LA CÁMARA

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

CATHY JUVINAO

SECRETARÍA GENERAL

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO
Representante a la Cámara por
Bogotá

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

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

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

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

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

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

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

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

JuanSebastián gómez gonzales REPRESENTANTE A LA CÁMARA

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA CÁMARA DE REPRESENTANTES

CATHY JUVINAO

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO
Representante a la Cámara por Bogotá

Llegada 1-oct-24

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

Cordialmente,

Catherine Juvinao C.

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO
Representante a la Cámara por Bogotá

DANIEL CARVALHO MEJÍA
Representante a la Cámara
Antioquia

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

Jennifer Pedraza S

JENNIFER PEDRAZA SANDOVAL
Representante a la Cámara

Alejandro Garcia R

ALEJANDRO GARCÍA RÍOS
Representante a la Cámara por Risaralda

Art 38

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Holmes

CÁMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARÍA GENERAL
LEYES
30 SEP 2024
RECIBIDO

Negada votación

1 v
AIC
4 obr

PROPOSICIÓN

Modifíquese el inciso primero del artículo 38° 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 38. Medidas de formalización y aportes a la Seguridad Social en Micronegocios. Los micronegocios podrán realizar pagos a la seguridad social a tiempo parcial, que en todo caso deberán computarse en semanas finalizando cada mes. El Gobierno nacional priorizará y protegerá a los sectores de hotelería, restaurantes, bares, y agricultura;- ***también lo hará con las tiendas y micronegocios vecinales.***

(...)

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

ART 38

JUAN ESPINAL

Representante a la Cámara

Modifíquese el **artículo 38° 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:

Artículo 38. Medidas de formalización y aportes a la Seguridad Social ~~en Micronegocios~~. Los ~~micronegocios~~ **empleadores** podrán realizar pagos a la seguridad social a tiempo parcial, que en todo caso deberán computarse en semanas finalizando cada mes. El Gobierno nacional priorizará y protegerá a los sectores de hotelería, restaurantes, bares, y agricultura.

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

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

Parágrafo 1 ~~2~~. En ningún caso se utilizará la cotización a tiempo parcial cuando el desarrollo de actividades laborales corresponda a contratación laboral a tiempo completo **o para realizar labores relacionadas con la misionalidad de la empresa**. Las medidas adoptadas en el presente artículo serán objeto de inspección, vigilancia y control de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal.

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

Parágrafo 3 ~~4~~: ~~El trabajador independiente o los micronegocios de carácter unipersonal~~ **Los trabajadores independientes**, podrán efectuar cotizaciones proporcionales de acuerdo con sus ingresos mensuales a los diferentes subsistemas que integren el Sistema General de Seguridad Social, aun cuando estos ingresos sean inferiores al salario mínimo legal mensual vigente.

Parágrafo 4 ~~5~~: Este tipo de cotización no modificará la calificación que cada uno de ellos tenga en el sistema de identificación de potenciales beneficiarios de programas sociales – SISBEN, ni resultará incompatible con los beneficios, incentivos o subsidios de los programas sociales o de apoyo del Gobierno nacional en los que ya se encuentren y de los cuales sean beneficiarios.

SECRETARIA GENERAL
LEYES
25 OCT 23
RECIBIDO
12:54pm

Negado 100124 Juan E

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

KAREN MANRIQUE
REPRESENTANTE

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
CÁMARA DE REPRESENTANTES
COMISIÓN TERCERA CONSTITUCIONAL

CÁMARA DE REPRESENTANTES

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
RECIBIDO

K2T 38

Proyecto de Ley No. 156 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"

PROPOSICIÓN
Artículo 38

Constancia

ADICIÓNESE UN PARÁGRAFO NUEVO AL ARTÍCULO 38 DEL PRESENTE PROYECTO DE LEY. El cual quedara así:

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

[...]

Parágrafo nuevo: El Gobierno Nacional en cabeza del Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces, priorizará al sector agropecuario con al menos el 20% de los programas de apoyo al empleo formal, subsidios y ayudas a las micro y pequeñas empresas. Y así contribuir al cierre de la brecha laboral entre el campo y la ciudad.

Atentamente,

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

ART 38

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

JORGE RODRIGO TOVAR
CÁMARA DE REPRESENTANTES

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

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el inciso primero del **ARTÍCULO 38** 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 38. Medidas de formalización y aportes a la Seguridad Social en Micronegocios. Los micronegocios podrán realizar pagos a la seguridad social a tiempo parcial, que en todo caso deberán computarse en semanas finalizando cada mes. El Gobierno nacional priorizará y protegerá a los sectores de hotelería, **comercio,** restaurantes, bares, y agricultura.

(…)

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

ART 38.

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"

Agréguese el parágrafo 6 al artículo 38, el cual quedará así:
Artículo 38. Medidas de formalización y aportes a la Seguridad Social en Micronegocios.

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

(....)

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

SECRETARIA GENERAL
9:59 a.m.

ART 38.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

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

SECRETARIA GENERAL
LEYES
16 SEP 2024
HORA: 3:12 p.m.

PROPOSICIÓN

PLENARIA CÁMARA DE REPRESENTANTES

SESIÓN 16 DE SEPTIEMBRE DE 2024

Modifíquese el parágrafo 4 del artículo 38° 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 38. Medidas de formalización y aportes a la Seguridad Social en Micronegocios. Los micronegocios podrán realizar pagos a la seguridad social a tiempo parcial, que en todo caso deberán computarse en semanas finalizando cada mes. El Gobierno nacional priorizará y protegerá a los sectores de hotelería, restaurantes, bares, y agricultura.

(...)

Parágrafo 4: El trabajador independiente o los micronegocios de carácter unipersonal, podrán efectuar cotizaciones proporcionales de acuerdo con sus ingresos mensuales a los diferentes subsistemas que integren el Sistema General de Seguridad Social, aun cuando estos ingresos sean inferiores al salario mínimo legal mensual vigente. **Para este último caso, el trabajador independiente o los micronegocios accederán al programa de subsidio al aporte en pensión del Fondo de Solidaridad Pensional.**

(...)

Justificación: el Fondo de Solidaridad Pensional está destinado a ampliar la cobertura mediante un subsidio a las cotizaciones para pensiones de los grupos de población que por sus características y condiciones socioeconómicas no tienen acceso a los sistemas de seguridad social. Esta inclusión es necesaria toda vez que, el mínimo Ingreso Base de Cotización es un (1) salario mínimo mensual legal vigente.

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

Elaboró: Briget Marcela Pérez

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

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ALT 38

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

Adiciónese un parágrafo al artículo 38, el cual quedará así:

Artículo 38. Medidas de formalización y aportes a la Seguridad Social en Micronegocios. Los micro negocios podrán realizar pagos a la seguridad social a tiempo parcial, que en todo caso deberán computarse en semanas finalizando cada mes. El Gobierno nacional priorizará y protegerá a los sectores de hotelería, restaurantes, bares, y agricultura. Para el acceso de este medio de cotización a tiempo parcial, el micronegocio deberá formalizar su existencia y representación legal realizando su inscripción ante la Cámara de Comercio de su respectivo municipio, creando libros de contabilidad en los que registre ingresos y gastos, y creando un registro interno con los contratos laborales suscritos.

(...)

Parágrafo NUEVO : El artículo anterior se aplicará de igual manera a las empresas PYMES y MIPYMES, entendidas como micro, pequeñas y medianas empresas, que son unidades de explotación económica llevadas a cabo por personas naturales o jurídicas en actividades empresariales, agropecuarias, industriales, comerciales o de servicios, ya sea en contextos rurales o urbanos.

1. **Mediana Empresa: a) Con una plantilla de entre cincuenta y uno (51) y doscientos (200) trabajadores. b) Con activos totales que oscilan entre cinco mil uno (5.001) y quince mil (15.000) salarios mínimos mensuales legales vigentes.**
2. **Pequeña Empresa: a) Con una plantilla de entre once (11) y cincuenta (50) trabajadores. b) Con activos totales que varían entre quinientos uno (501) y menos de cinco mil (5.001) salarios mínimos mensuales legales vigentes.**
3. **Microempresa: a) Con una plantilla de hasta diez (10) trabajadores. b) Con activos totales inferiores a quinientos uno (501) salarios mínimos mensuales legales vigentes.**

HUGO ARCHILA
CACANMEE

SECRETARIA GENERAL
LEYES
25 SEP 2024
RECIBIDO
HORA:
3:16pm

JUAN ESPINAL
Representante a la Cámara

ART 40 (1)

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
30 SEP 2024
2:17 pm
RECIBIDO

PROPOSICIÓN DE ELIMINACIÓN

Elíminese el **artículo 40° 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"**

Negada
1/01/24

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

ART 40

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Wilmer ♥ Castellanos
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

SECRETARIA GENERAL
17 SEP
RECIBIDO
HORA:

PROPOSICIÓN

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

Modifíquese el artículo cuarenta (40) 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 40: Puestos de trabajo en atención a emergencias y forestación. Las ~~**entidades**~~ **organizaciones no gubernamentales o las personas naturales o jurídicas** que formulen e implementen políticas **proyectos, planes** y programas de atención a emergencias y forestación, deberán contar con un mínimo del 50% de los puestos de trabajo que se requieran cubiertos por personal de la región, **personas campesinas,** víctimas del conflicto armado o residentes en municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial -PDET o Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado - ZOMAC, o las figuras que los reemplacen.

Parágrafo: En los casos en los que, por falta de personal calificado, no se pueda cumplir con el porcentaje mínimo establecido en el presente artículo, podrá suplirse con la vinculación del personal que residan en los municipios que limiten con aquel o aquellos que conforman el área de influencia del proyecto.

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

Sea lo primero señalar que identificamos una serie de imprecisiones en el artículo 40 del Proyecto de Ley Nro. 166/2023C, que pueden degenerar en una indebida interpretación, las cuales desarrollaremos a continuación:

- Precisamos indispensable identificar el sujeto al que va dirigido la orden que imparte el artículo objeto de estudio; el texto propuesto indica que "*las entidades*", sin determinar de qué naturaleza (públicas o privadas), que formulen e implementen políticas y programas de atención a emergencias y forestación, deberán contar con un mínimo del 50% de los puestos de trabajo que se requerirá sean cubiertos por personal de la región.

De dicha lectura se hace necesario integrar a la palabra "*entidades*", la expresión "***organizaciones no gubernamentales o las personas naturales o jurídicas***", en consideración a que el Código Sustantivo del Trabajo regula las relaciones de derecho individual y colectivo del trabajo de carácter particular; la palabra entidad en el argot, representa un colectivo, una unidad, especialmente considerada como una persona de derecho público.

En este sentido, debemos recordar que el régimen jurídico para la vinculación de los particulares con entidades públicas son: la legal y reglamentaria, los contratos de prestación de servicios y excepcionalmente la laboral contractual la cual tiene sus propios elementos que la tipifican.

En esta medida consideramos necesario ampliar y clarificar el espectro del artículo en dicho sentido.

- Por otro lado, claro es que en Colombia las políticas son los principales instrumentos de los gobiernos para orientar la acción y, por lo general, se expresan en declaraciones o directrices oficiales de instituciones que luego dan lugar a programas e iniciativas específicas financiadas o conducidas por organizaciones gubernamentales para hacerle frente a determinadas situaciones, de modo que es pertinente incluir en él los "*proyectos, planes*", en atención a que los particulares los formulan e implementan, para lo cual, en muchos de los casos deben vincular a personal.

- En este mismo sentido, se hace necesario incluir en el artículo la disposición de que los puestos de trabajo que se requieran en el marco de dichas actividades, deberán ser cubiertos por personal de la región pertenecientes a organizaciones campesinas, como quiera que las mismas son agrupaciones de base que conocen las particularidades del contexto del territorial y cuentan con incidencia en el mismo.

ART 40

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

SECRETARIA GENERAL
10 SEP 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 40 del proyecto de ley, el cual quedará así:

> **"Artículo 40: Puestos de trabajo en <u>entidades de</u> atención a emergencias y forestación.** Las entidades que formulen e implementen políticas y programas de atención a emergencias y forestación, deberán contar con un mínimo del 50% de los puestos de trabajo que se requieran cubiertos por personal de la región, víctimas del conflicto armado o residentes en municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial -PDET o Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado -ZOMAC, o las figuras que los reemplacen.
>
> **Parágrafo:** En los casos en los que, por falta de personal calificado, no se pueda cumplir con el porcentaje mínimo establecido en el presente artículo, ~~podrá suplirse con~~ <u>se priorizará</u> la vinculación del personal que residan en los municipios que limiten con aquel o aquellos que conforman el área de influencia del proyecto."

Álvaro Leonel Rueda Caballero
Representante a la Cámara
Departamento de Santander

JUSTIFICACIÓN

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

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

ART 40

LINA Garrido
Representante a la Cámara

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Bogotá D.C. 23 de septiembre de 2024.

PROPOSICIÓN AL PROYECTO DE LEY NUMERO 166 DE 2023 CAMARA ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NÚMERO 256 DE 2023 CÁMARA

"por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"

Modifíquese Artículo 40. Puestos de trabajo en atención a emergencias y forestación. Las entidades que formulen e implementen políticas y programas de atención a emergencias y forestación, deberán contar con un mínimo del ~~50%,~~ **100%** de los puestos de trabajo que se requieran cubiertos por personal de la región, víctimas del conflicto armado o residentes en municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) o Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (Zomac), o las figuras que los reemplacen.

Parágrafo. En los casos en los que, por falta de personal calificado, no se pueda cumplir con el porcentaje mínimo establecido en el presente artículo, podrá suplirse con la vinculación del personal que residan en los municipios que limiten con aquel o aquellos que conforman el área de influencia del proyecto.

SECRETARIA GENERAL
23 SEP
RECIBIDO
3:34 pm

Cordialmente,

LINA MARÍA GARRIDO MARTIN
Segunda Vicepresidenta de la Cámara de Representantes
Departamento de Arauca

Edificio Nuevo del Congreso. Cra 7 No. 8-68 – Oficina 1. Sótano Norte.
PBX: 6018770720 Ext.3426
E-mail: lina.garrido@camara.gov.co

ART 41.

SECRETARIA GENERAL
LEYES
16 SEP 2024
RECIBIDO
3:15pm

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

Negada
1 OCT 24

PROPOSICIÓN DE MODIFICACIÓN

Modifíquese el artículo 41 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 41: Las y los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios al deporte profesional bajo la subordinación de clubes profesionales, ~~y~~ organizaciones con o sin ánimo de lucro, **ligas departamentales, ligas profesionales o federaciones deportivas,** deberán ser vinculados y vinculadas por éstas mediante contrato de trabajo especial, que se caracteriza por:

Establecer las condiciones específicas de cada modalidad deportiva, de conformidad con la labor de cada deportista, entrenador y entrenadora profesional.

La duración del contrato será mínimo desde la fecha de inscripción hasta el final de la temporada.

Podrán pactarse cláusulas de exclusividad.

Las cláusulas de terminación de mutuo acuerdo, no podrán menoscabar los derechos de las y los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales.

Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de adquisición, obtención, negociación y porcentajes de los Derechos Deportivos (Derechos Federativos y Económicos).

Establecimiento de cláusulas donde se especifica las condiciones de tiempo, modo y lugar en cuanto a la cesión del contrato de trabajo deportivo.

Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de uso y autorización de derechos de imagen.

Establecimiento de cláusulas de cumplimiento de la normatividad federativa deportiva general, en materia disciplinaria y en especial la normatividad antidopaje conforme a la Ley 2084 de 2021 y las normas que modifiquen, complementen o adicionen, siempre que no sea contraria a la normatividad laboral y constitucional.

Parágrafo 1. Toda duda en el contrato se resolverá a favor del deportista, entrenador y entrenadora profesional.

Parágrafo 2. El presente artículo no aplicará a entrenadores profesionales que presten sus servicios en calidad de independientes o autónomos, sin perjuicio del

respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente Código.

ALFREDO ARE CUELLO BAUTE
Representante a la cámara

LIBARDO CRUZ CASADO
Representante a la cámara

Negada

Art 41.

KATH... SECRETARIA GENERAL
MIRANDA
25 SEP 2024
RECIBIDO

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Modifíquese el artículo 41 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 41: Las y los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios al deporte profesional bajo la subordinación de clubes profesionales y organizaciones con o sin ánimo de lucro, deberán ser vinculados y vinculadas por éstas mediante contrato de trabajo especial, que se caracteriza por:

1. Establecer las condiciones específicas de cada modalidad deportiva, de conformidad con la labor de cada deportista, entrenador y entrenadora profesional.
2. La duración del contrato será mínimo desde la fecha de inscripción hasta el final de la temporada, **sin que pueda exceder en ningún caso el término máximo de 4 años establecido para el contrato a término fijo.**
3. Podrán pactarse cláusulas de exclusividad.
4. Las cláusulas de terminación de mutuo acuerdo, no podrán menoscabar los derechos de las y los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales.
5. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de adquisición, obtención, negociación y porcentajes de los Derechos Deportivos (Derechos Federativos y Económicos).
6. Establecimiento de cláusulas donde se especifica las condiciones de tiempo, modo y lugar en cuanto a la cesión del contrato de trabajo deportivo.
7. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de uso y autorización de derechos de imagen.
8. Establecimiento de cláusulas de cumplimiento de la normatividad federativa deportiva general, en materia disciplinaria y en especial la normatividad antidopaje conforme a la Ley 2084 de 2021 y las normas que modifiquen, complementen o adicionen, siempre que no sea contraria a la normatividad laboral y constitucional.

Parágrafo 1. Toda duda en el contrato se resolverá a favor del deportista, entrenador y entrenadora profesional.

Parágrafo 2. El presente artículo no aplicará a entrenadores profesionales que presten sus servicios en calidad de independientes o autónomos, sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del ~~presente~~ Código **Sustantivo del Trabajo**.

JUSTIFICACIÓN

Se propone modificar el parágrafo 2 del presente artículo, dado que en él se establece la concordancia con el artículo 23 "del presente Código", pero el Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara no pretende crear un nuevo código sustantivo del trabajo sino modificar algunas disposiciones del existente, por lo cual la redacción del parágrafo debe ajustarse para decir "el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo", que es el contempla el principio de primacía de la realidad sobre las formas al que se hace referencia, y no el 23 del proyecto de ley que consagra la modificación al artículo 34 de la Ley 789 de 2002 respecto de la cuota de monetización.

Adicionalmente, es necesario articular esta regulación con la modificación del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo que establece que, los contratos a término fijo no podrán superar el término máximo de 4 años en ningún caso.

Katherine Miranda P.

KATHERINE MIRANDA
Representante a la Cámara
Partido Alianza Verde

ART 41

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

LILI RODRÍGUEZ
CONGRESISTA

SECRE... 13 ... 2:36 p.m.

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 41 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 41: Las y los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios al deporte profesional bajo la subordinación de clubes profesionales y organizaciones con o sin ánimo de lucro, deberán ser vinculados y vinculadas por éstas mediante contrato de trabajo especial, que se caracteriza por: 1. Establecer las condiciones específicas de cada modalidad deportiva, de conformidad con la labor de cada deportista, entrenador y entrenadora profesional. 2. La duración del contrato será mínimo desde la fecha de inscripción hasta el final de la temporada. 3. Podrán pactarse cláusulas de exclusividad. 4. Las cláusulas de terminación de mutuo acuerdo, no podrán menoscabar los derechos de las y los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales. 5. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de adquisición, obtención, negociación y porcentajes de los Derechos Deportivos (Derechos Federativos y Económicos). 6. Establecimiento de cláusulas donde se especifica las condiciones de tiempo, modo y lugar en cuanto a la cesión del contrato de trabajo deportivo. 7. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de uso y autorización de derechos de imagen. 8. Establecimiento de cláusulas de cumplimiento de la normatividad federativa deportiva general, en materia disciplinaria y en especial la normatividad antidopaje conforme a la Ley 2084 de 2021 y las normas que modifiquen, complementen o adicionen, siempre que no sea contraria a la normatividad laboral y constitucional. **Parágrafo 1.** Toda duda en el contrato se resolverá a favor del	**Artículo 41:** Las y los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios al deporte profesional bajo la subordinación de clubes profesionales y organizaciones con o sin ánimo de lucro, deberán ser vinculados y vinculadas por éstas mediante contrato de trabajo especial, que se caracteriza por: 1. Establecer las condiciones específicas de cada modalidad deportiva, de conformidad con la labor de cada deportista, entrenador y entrenadora profesional. 2. La duración del contrato será mínimo desde la fecha de inscripción hasta el final de la temporada. 3. Podrán pactarse cláusulas de exclusividad. 4. Las cláusulas de terminación de mutuo acuerdo, no podrán menoscabar los derechos de las y los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales. 5. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de adquisición, obtención, negociación y porcentajes de los Derechos Deportivos (Derechos Federativos y Económicos). 6. Establecimiento de cláusulas donde se especifica las condiciones de tiempo, modo y lugar en cuanto a la cesión del contrato de trabajo deportivo. 7. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de uso y autorización de derechos de imagen. 8. Establecimiento de cláusulas de cumplimiento de la normatividad federativa deportiva general, en materia disciplinaria y en especial la normatividad antidopaje conforme a la Ley 2084 de 2021 y las normas que modifiquen, complementen o adicionen, siempre que no sea contraria a la normatividad laboral y constitucional. **Parágrafo 1.** Toda duda en el contrato se resolverá a favor del deportista, entrenador y entrenadora profesional.

deportista, entrenador y entrenadora profesional. **Parágrafo 2.** El presente artículo no aplicará a entrenadores profesionales que presten sus servicios en calidad de independientes o autónomos, sin perjuicio de	**Parágrafo 2.** El presente artículo no aplicará a entrenadores profesionales que presten sus servicios en calidad de independientes o autónomos, sin perjuicio de **Parágrafo 3. El Ministerio del trabajo, junto al Ministerio del Deporte deberá establecer medidas de protección y adaptación a las deportistas y entrenadoras profesionales que por causa de su embarazo, o de su licencia de maternidad vean afectada su vida profesional.**

LILIANA RODRÍGUEZ VALENCIA
Representante a la Cámara
Departamento de Cundinamarca

ART 41

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
OCTAVIO
CARDONA 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 41 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 41: Las y los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios al deporte profesional bajo la subordinación de clubes profesionales y organizaciones con o sin ánimo de lucro, deberán ser vinculados y vinculadas por éstas mediante contrato de trabajo especial, que se caracteriza por:	**Artículo 41:** Las y los deportistas, **directores técnicos,** entrenadores y entrenadoras profesionales, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios al deporte profesional bajo la subordinación de clubes profesionales y organizaciones con o sin ánimo de lucro, deberán ser vinculados y vinculadas por éstas mediante contrato de trabajo especial, que se caracteriza por:
1. Establecer las condiciones específicas de cada modalidad deportiva, de conformidad con la labor de cada deportista, entrenador y entrenadora profesional.	1. Establecer las condiciones específicas de cada modalidad deportiva, de conformidad con la labor de cada deportista, **director técnico,** entrenador y entrenadora profesional.
2. La duración del contrato será mínimo desde la fecha de inscripción hasta el final de la temporada.	2. La duración del contrato será mínimo desde la fecha de inscripción hasta el final de la temporada.
3. Podrán pactarse cláusulas de exclusividad.	3. Podrán pactarse cláusulas de exclusividad.
4. Las cláusulas de terminación de mutuo acuerdo, no podrán menoscabar los derechos de las y los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales.	4. Las cláusulas de terminación de mutuo acuerdo, no podrán menoscabar los derechos de las y los deportistas, **directores técnicos,** entrenadores y entrenadoras profesionales.
5. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de adquisición, obtención, negociación y porcentajes de los Derechos Deportivos (Derechos Federativos y Económicos).	5. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de adquisición, obtención, negociación y porcentajes de los Derechos Deportivos (Derechos Federativos y Económicos).
6. Establecimiento de cláusulas donde se especifica las condiciones de tiempo, modo y lugar en cuanto a la cesión del contrato de	6. Establecimiento de cláusulas donde se especifica las condiciones de tiempo, modo y lugar en cuanto a la cesión del contrato de

trabajo deportivo. 7. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de uso y autorización de derechos de imagen. 8. Establecimiento de cláusulas de cumplimiento de la normatividad federativa deportiva general, en materia disciplinaria y en especial la normatividad antidopaje conforme a la Ley 2084 de 2021 y las normas que modifiquen, complementen o adicionen, siempre que no sea contraria a la normatividad laboral y constitucional. **Parágrafo 1**. Toda duda en el contrato se resolverá a favor del deportista, entrenador y entrenadora profesional. **Parágrafo 2**. El presente artículo no aplicará a entrenadores profesionales que presten sus servicios en calidad de independientes o autónomos, sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente Código.	trabajo deportivo. 7. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de uso y autorización de derechos de imagen. 8. Establecimiento de cláusulas de cumplimiento de la normatividad federativa deportiva general, en materia disciplinaria y en especial la normatividad antidopaje conforme a la Ley 2084 de 2021 y las normas que modifiquen, complementen o adicionen, siempre que no sea contraria a la normatividad laboral y constitucional. **Parágrafo 1**. Toda duda en el contrato se resolverá a favor del deportista, **director técnico,** entrenador y entrenadora profesional. **Parágrafo 2**. El presente artículo no aplicará a **directores técnicos o** entrenadores profesionales que presten sus servicios en calidad de independientes o autónomos, sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente Código.

Cordialmente,

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

ART 41.

Modesto Aguilera
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
ATLÁNTICO • 2022 - 2026

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

PROPOSICIÓN

Modifíquese el **artículo 41** 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 41: Contrato Especial para Deportistas y Entrenadores: Las y los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios al deporte profesional bajo la subordinación de clubes profesionales y organizaciones con o sin ánimo de lucro, deberán ser vinculados y vinculadas por éstas mediante contrato de trabajo especial, que se caracteriza por:

1. Establecer las condiciones específicas de cada modalidad deportiva, de conformidad con la labor de cada deportista, entrenador y entrenadora profesional.
2. La duración del contrato será mínimo desde la fecha de inscripción hasta el final de la temporada.
3. Podrán pactarse cláusulas de exclusividad.
4. Las cláusulas de terminación de mutuo acuerdo, no podrán menoscabar los derechos de las y los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales.
5. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de adquisición, obtención, negociación y porcentajes de los Derechos Deportivos (Derechos Federativos y Económicos).
6. Establecimiento de cláusulas donde se especifica las condiciones de tiempo, modo y lugar en cuanto a la cesión del contrato de trabajo deportivo.
7. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de uso y autorización de derechos de imagen.
8. Establecimiento de cláusulas de cumplimiento de la normatividad federativa deportiva general, en materia disciplinaria y en especial la normatividad antidopaje conforme a la Ley 2084 de 2021 y las normas que modifiquen, complementen o adicionen, siempre que no sea contraria a la normatividad laboral y constitucional.

Parágrafo 1. Toda duda en el contrato se resolverá ~~a favor del deportista, entrenador y entrenadora profesional.~~ **en la jurisdicción ordinaria laboral.**
Parágrafo 12. El presente artículo no aplicará a entrenadores profesionales que presten sus servicios en calidad de independientes o autónomos, sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente Código.

SECRETARIA GENERAL
LEYES
17 SEP 2024
RECIBIDO
11:57a

JUSTIFICACIÓN

Proponemos la modificación del parágrafo primero, toda vez que, esta disposición podría generar un desequilibrio en las relaciones contractuales. Lo ideal es que, de acuerdo a cada caso en concreto por medio de un mecanismo de solución de conflictos, se pueda realizar un enfoque equitativo para las partes, toda disposición debe respetar y garantizar el debido proceso, establecido en el artículo 29 constitucional:

> *El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio. En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable. Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable. Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a impugnar la sentencia condenatoria, y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho. Es nula, de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso.*

Así mismo, la Corte Constitucional, mediante sentencia 163 del 2019 estableció que:

> *"De acuerdo con la jurisprudencia de la Corte, el debido proceso comporta al menos los derechos (i) a la jurisdicción, que a su vez conlleva las garantías a un acceso igualitario de los jueces, a obtener decisiones motivadas, a impugnar las decisiones ante autoridades de jerarquía superior y al cumplimiento de lo decidido en el fallo; (ii) al juez natural, identificado como el funcionario con capacidad legal para ejercer jurisdicción en determinado proceso o actuación, de acuerdo con la naturaleza de los hechos, la calidad de las personas y la división del trabajo establecida por la Constitución y la Ley; y* ***(iii) el derecho a la defensa."***

Por lo anterior, la modificación propuesta respetará los principios constitucionales y permitirá que cada caso sea analizado de acuerdo a los hechos presentados.

Atentamente,

Modesto Aguilera Vides
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico

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 41: Las y los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios al deporte profesional bajo la subordinación de clubes profesionales y organizaciones con o sin ánimo de lucro, deberán ser vinculados y vinculadas por éstas mediante contrato de trabajo especial, que se caracteriza por:

1. Establecer las condiciones específicas de cada modalidad deportiva, de conformidad con la labor de cada deportista, entrenador y entrenadora profesional.

2. La duración del contrato será mínimo desde la fecha de inscripción hasta el final de la temporada.

3. Podrán pactarse cláusulas de exclusividad.

4. Las cláusulas de terminación de mutuo acuerdo, no podrán menoscabar los derechos de las y los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales, **sin perjuicio de que entre las partes se pueda llegar a la finalización del contrato por mutuo acuerdo incluyendo condiciones económicas pactadas entre las partes.**

5. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de adquisición, obtención, negociación y porcentajes de los Derechos Deportivos (Derechos Federativos y Económicos).

6. Establecimiento de cláusulas donde se especifica las condiciones de tiempo, modo y lugar en cuanto a la cesión del contrato de trabajo deportivo.

7. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de uso y autorización de derechos de imagen.

8. Establecimiento de cláusulas de cumplimiento de la normatividad federativa deportiva general, en materia disciplinaria y en especial la normatividad antidopaje conforme a la Ley 2084 de 2021 y las normas que modifiquen, complementen o adicionen, siempre que no sea contraria a la normatividad laboral y constitucional.

Parágrafo 1. Toda duda en el contrato se resolverá a favor del deportista, entrenador y entrenadora profesional.

Parágrafo 2. El presente artículo no aplicará a entrenadores profesionales que presten sus servicios en calidad de independientes o autónomos, sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente Código.

Cordialmente,

RUTH AMELIA CAYCEDO
Representante a la Cámara
Ponente Coordinadora

Juliana Arq

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

Art 41

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

SECRETARIA GENERAL
10 SEP 2023
RECIBIDO
HORA: 2:57

DE POLO A POLO
MIGUEL
DEFIENDE LA PATRIA

Proposición Modificatoria del Artículo 41° PL 166 de 2023 Cámara.

Artículo 41: Las y los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios al deporte profesional bajo la subordinación de clubes profesionales y organizaciones con o sin ánimo de lucro, deberán ser vinculados y vinculadas por éstas mediante contrato de trabajo especial, que se caracteriza por:

1. Establecer las condiciones específicas de cada modalidad deportiva, de conformidad con la labor de cada deportista, entrenador y entrenadora profesional.

2. ~~La duración del contrato será mínimo desde la fecha de inscripción hasta el final de la temporada.~~

3. Podrán pactarse cláusulas de exclusividad.

4. Las cláusulas de terminación de mutuo acuerdo, no podrán menoscabar los derechos de las y los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales.
5. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de adquisición, obtención, negociación y porcentajes de los Derechos Deportivos (Derechos Federativos y Económicos).

6. Establecimiento de cláusulas donde se especifica las condiciones de tiempo, modo y lugar en cuanto a la cesión del contrato de trabajo deportivo.

7. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de uso y autorización de derechos de imagen.

8. Establecimiento de cláusulas de cumplimiento de la normatividad federativa deportiva general, en materia disciplinaria y en especial la normatividad antidopaje conforme a la Ley 2084 de 2021 y las normas que modifiquen, complementen o adicionen, siempre que no sea contraria a la normatividad laboral y constitucional.

Parágrafo 1. Toda duda en el contrato se resolverá a favor del deportista, entrenador y entrenadora profesional.

Parágrafo 2. El presente artículo no aplicará a entrenadores profesionales que presten sus servicios en calidad de independientes o autónomos, sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente Código.

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

Edificio Nuevo del Congreso- Oficina 328
miguel.polo@camara.gov.co

Act 41.

JUAN ESPINAL

Representante a la Cámara

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Modifíquese el **artículo 41° 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:

Artículo 41: ~~Las y los~~ **Los** deportistas, entrenadores~~ y entrenadoras~~ profesionales, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios al deporte profesional bajo la subordinación de clubes profesionales y organizaciones con o sin ánimo de lucro, deberán ser vinculados ~~y vinculadas~~ por éstas mediante contrato de trabajo especial, que se caracteriza por:

1. Establecer las condiciones específicas de cada modalidad deportiva, de conformidad con la labor de cada deportista~~,~~ **y** entrenador ~~y entrenadora~~ profesional.

2. La duración del contrato será mínimo desde la fecha de inscripción hasta el final de la temporada.

3. Podrán pactarse cláusulas de exclusividad.

4. Las cláusulas de terminación de mutuo acuerdo, no podrán menoscabar los derechos de ~~las y~~ los deportistas, ~~,~~ **y** entrenador**es** ~~y entrenadora~~ profesional**es**.

5. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de adquisición, obtención, negociación y porcentajes de los Derechos Deportivos (Derechos Federativos y Económicos).

6. Establecimiento de cláusulas donde se especifica las condiciones de tiempo, modo y lugar en cuanto a la cesión del contrato de trabajo deportivo.

7. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de uso y autorización de derechos de imagen.

8. Establecimiento de cláusulas de cumplimiento de la normatividad federativa deportiva general, en materia disciplinaria y en especial la normatividad antidopaje conforme a la Ley 2084 de 2021 y las normas que modifiquen, complementen o adicionen, siempre que no sea contraria a la normatividad laboral y constitucional.

Parágrafo 1. Toda duda en el contrato se resolverá a favor del deportista, y entrenador y entrenadora profesional.

Parágrafo 2. El presente artículo no aplicará a entrenadores profesionales que presten sus servicios en calidad de independientes o autónomos, sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente Código.

Juan E

SECRETARIA GENERAL
LEYES
25 SEP
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 42 (-)

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
17 OCT
RECIBIDO

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

Negada. 01/oct/24

Cordialmente,

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

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

SECRETARÍA GENERAL

10 OCT

ALVARO RUEDA

ART 42

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

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

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

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

Álvaro Leonel Rueda Caballero
Representante a la Cámara
Departamento de Santander

JUSTIFICACIÓN

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

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

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ART 43(-)

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

Eliminese el artículo 43:

~~Artículo 43. Contrato de trabajadores y trabajadoras del arte y la cultura. El contrato de trabajo de los artistas deberá constar por escrito y en él se expresarán todas las condiciones pertinentes a la relación de trabajo, especialmente su objeto, duración y la retribución acordada con expresión de los distintos conceptos que lo integran. Este contrato podrá pactarse por tiempo determinado, para una o varias actuaciones, por una temporada o por el tiempo que la obra permanezca en cartel. A falta de estipulación expresa la relación de trabajo será por tiempo indefinido. El salario del artista será el determinado en el contrato y en ningún caso podrá ser inferior a los mínimos establecidos en la ley, convenciones colectivas o laudos arbitrales.~~

Liliana Rodriguez

Negada
6/10/24

SECRETARIA GENERAL
LEYES
16 SEP 24
2:30pm

ART 43

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

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

SECRETARIA GENERAL
16 SEP 2024
3:12 p.m.

PROPOSICIÓN

PLENARIA CÁMARA DE REPRESENTANTES

SESIÓN 16 DE SEPTIEMBRE DE 2024

Modifíquese el artículo 43° 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 43. Contrato de trabajadores y trabajadoras del arte y la cultura. El contrato de trabajo de los artistas deberá constar por escrito y en él se expresarán todas las condiciones pertinentes a la relación de trabajo, especialmente su objeto, duración y la retribución acordada con expresión de los distintos conceptos que lo integran.

Este contrato podrá pactarse por tiempo determinado, para una o varias actuaciones, por una temporada o por el tiempo que la obra permanezca en cartel. A falta de estipulación expresa la relación de trabajo será por tiempo indefinido.

El salario del artista será el determinado en el contrato y en ningún caso podrá ser inferior a los mínimos establecidos en la ley, convenciones colectivas o laudos arbitrales.

Además, quedará estipulado en el contrato de trabajo que el empleador asumirá la seguridad social por el tiempo que dure la relación de trabajo.

Justificación: el arte y la cultura son esenciales para el desarrollo integral de los seres humanos; a través de ellas, se manifiesta la creatividad humana. Con el propósito de dignificar estas labores, es necesario promover la seguridad social de estos trabajadores quienes debido a sus dinámicas laborales como independiente tiende a ser precaria debido a que trabajan por noche o por horas.

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

• Elaboró: Briget Marcela BMRZ

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

Art 43

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

SECRETARIA GENERAL

10 SEP 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 43 del proyecto de ley, el cual quedará así:

"Artículo 43. Contrato de trabajadores y trabajadoras del arte y la cultura. El contrato de trabajo de los artistas deberá constar por escrito y en él se expresarán todas las condiciones pertinentes a la relación de trabajo, especialmente su objeto, duración y la retribución acordada con expresión de los distintos conceptos que lo integran, **así como las medidas de seguridad y salud en el trabajo necesarias durante las actividades artísticas, asegurando la salud , la protección física y la prevención de riesgos.**

Este contrato podrá pactarse por tiempo determinado, para una o varias actuaciones, por una temporada o por el tiempo que la obra permanezca en cartel.

A falta de estipulación expresa la relación de trabajo será por tiempo indefinido.

El salario del artista será el determinado en el contrato y en ningún caso podrá ser inferior a los mínimos establecidos en la ley, convenciones colectivas o laudos arbitrales"

Álvaro Leonel Rueda Caballero
Representante a la Cámara
Departamento de Santander

JUSTIFICACIÓN

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

Art 43

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
0 . OCT 2024
RECIBIDO

Bogotá, octubre de 2024

Proposición modificatoria

Modifíquese el artículo 43 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 43. Contrato de trabajadores y trabajadoras del arte y la cultura.** El contrato de trabajo de los artistas deberá constar por escrito y en él se expresarán todas las condiciones pertinentes a la relación de trabajo, especialmente su objeto, duración y la retribución acordada con expresión de los distintos conceptos que lo integran.
>
> Este contrato podrá pactarse por tiempo determinado, para una o varias actuaciones, por una temporada o por el tiempo que la obra permanezca en cartel. ~~A falta de estipulación expresa la relación de trabajo será por tiempo indefinido.~~
>
> El salario del artista será el determinado en el contrato y en ningún caso podrá ser inferior a los mínimos establecidos en la ley, convenciones colectivas o laudos arbitrales.
>
> Parágrafo. Lo dispuesto en el presente artículo se aplicará exclusivamente a los contratos de trabajo que generan una relación subordinada y de dependencia entre el artista y el empleador, conforme a la legislación laboral vigente. No aplicará, salvo acuerdo entre las partes, a contratos civiles y comerciales, ni a contrataciones ocasionales, esporádicas o de corta duración, tales como actuaciones únicas o eventos específicos.

Atentamente,

Daniel Carvalho Mejía
Representante a la Cámara por Antioquia

Justificación

El contenido de este artículo resulta ambiguo y genera incertidumbre para el sector cultural, ya que pretende establecer un marco normativo genérico para actividades culturales diversas, utilizando terminología específica aplicable sólo a determinados subsectores.

Por un lado, no define de manera clara el concepto de "artista" ni aclara el alcance de la duración del contrato según el tiempo en que una obra permanezca en cartelera. Asimismo, crea confusión respecto a las posibilidades de vincular a trabajadores en actividades culturales bajo contrato laboral, incluso en situaciones donde no existe subordinación directa, como en el caso de la relación entre un artista y un galerista.

Por eso es necesario establecer en el artículo que la regulación del artículo solo aplicará cuando exista una relación de subordinación y dependencia; también se especifica que esta regulación laboral no aplica en los casos de los contratos civiles y comerciales, a contrataciones específicas u ocasionales, ya que en estas relaciones no se hace necesario un contrato laboral. Además, crearía barreras para que los artistas puedan acceder a este tipo de contratos.

ART 43

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
OCTAVIO CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 43 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 43. Contrato de trabajadores y trabajadoras del arte y la cultura. El contrato de trabajo de los artistas deberá constar por escrito y en él se expresarán todas las condiciones pertinentes a la relación de trabajo, especialmente su objeto, duración y la retribución acordada con expresión de los distintos conceptos que lo integran. Este contrato podrá pactarse por tiempo determinado, para una o varias actuaciones, por una temporada o por el tiempo que la obra permanezca en cartel. A falta de estipulación expresa la relación de trabajo será por tiempo indefinido. El salario del artista será el determinado en el contrato y en ningún caso podrá ser inferior a los mínimos establecidos en la ley, convenciones colectivas o laudos arbitrales.	**Artículo 43. Contrato de trabajadores y trabajadoras del arte y la cultura.** El contrato de trabajo de los artistas **que prestan sus servicios a un empleador o empresario de manera habitual o permanente,** deberá constar por escrito y en él se expresarán todas las condiciones pertinentes a la relación de trabajo, especialmente su objeto, duración y la retribución acordada con expresión de los distintos conceptos que lo integran. Este contrato podrá pactarse por tiempo determinado **o a término indefinido**. **Cuando se trate de** ~~**para**~~ una o varias actuaciones, **que se cumplan en un término inferior a un mes, las partes podrán acordar que la relación no sea de carácter laboral, si no de carácter comercial.** ~~**por una temporada o por el tiempo que la obra permanezca en cartel**~~. A falta de estipulación expresa**, se entenderá que la relación es de carácter laboral** ~~**la relación de trabajo**~~ **y** será por tiempo indefinido~~.~~ El salario del artista será el determinado en el contrato y en ningún caso podrá ser inferior a los mínimos establecidos en la ley, convenciones colectivas o laudos arbitrales.

Cordialmente,

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

ART 44

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Negada (26)

Bogotá D.C., septiembre de 2024

Señor

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
Secretario General H. Cámara de Representantes

SECRETARIA GENERAL
LEYES
24 SEP
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 44 propuesto en el texto del proyecto 166 de 2023 Cámara "*Por medio del modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*".

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

> ***Artículo 44. Medidas adicionales en relaciones laborales para periodistas, comunicadores sociales y trabajadores afines.*** *La jornada de trabajo de los periodistas, comunicadores sociales, personal de producción, audiovisual, radial y prensa escrita, comprenderá todo el tiempo que estén bajo las órdenes del empleador a efectos de ensayo, preparación o grabación de emisiones. Su duración no podrá exceder la jornada máxima establecida en el presente Código y deberán remunerarse los recargos que correspondan.*
>
> *Cuando estos trabajadores y trabajadoras por la índole de sus labores, no disfruten de su descanso dominical, el empleador deberá concederle el correspondiente día de descanso compensatorio.*

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

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

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

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

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

Cordialmente.

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

Art 44

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

JORGE RODRIGO TOVAR
CÁMARA DE PAZ 2022-2026

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

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el inciso primero del **ARTÍCULO 39** 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 44. Medidas adicionales en relaciones laborales para periodistas, comunicadores sociales y trabajadores afines. La jornada de trabajo de los periodistas, comunicadores sociales, personal de producción, audiovisual, radial y prensa escrita, comprenderá todo el tiempo que estén bajo las órdenes del empleador a efectos de ensayo, preparación o grabación de emisiones. Su duración no podrá exceder la jornada máxima establecida en el presente Código**, a menos de que sea pactado entre las partes** y deberán remunerarse los recargos que correspondan.

(...)

Del Honorable Congresista,

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

ART 45.

SECRETARIA GENERAL
LEYES
10 SEP

PROPOSICION MODIFICATIVA

Modifíquese el artículo 45 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:

Constancia

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

ARTÍCULO 34. CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS.

1. Son contratistas y subcontratistas, personas naturales o jurídicas quienes contraten en beneficio de terceros, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. En consecuencia~~, para ser~~ **son** considerados verdaderos empleadores y no simples intermediarios: los contratistas y subcontratistas, individualmente considerados, deberán tener una ~~su propia organización~~ **unidad** empresarial **independiente** ~~**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.

JUSTIFICACIÓN

Se elimina las expresiones "especializada y/o experiencia cualificada" y en su lugar se establece que será una unidad empresarial independiente.

Se elimina "suficientemente" a fin de no generar inseguridad jurídica en el alcance de lo que implicaría esta palabra tanto para el contratante como para el contratista y que tampoco permita a la empresa contratante, a autoridades administrativas o judiciales determinar el alcance de su contenido estableciendo criterios tan rigurosos que entorpezcan las libertades económicas en el desarrollo empresarial.

Se establece la naturaleza de empleadores y no simples intermediarios de los contratistas y subcontratistas

Wilmar Alexis Moreno

Christian Garcia

Carlos Eduardo Osorio

SECRETARIA GENERAL
LEYES
11 SEP 2024
11:46 am

Art 45

Constanza

Bogotá, Septiembre de 2024

PROPOSICIÓN

Modifíquese el **artículo 45**, del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C, "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia". El cual quedará de la siguiente manera:

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

ARTÍCULO 34. CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS.

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

2. Se prohíbe a las personas naturales o jurídicas contratar o subcontratar la realización de obras o servicios propios de su actividad misional permanente, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades misionales permanentes de su empresa o negocio, en todo caso serán solidariamente responsables con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores cuando se incumpla lo dispuesto en el presente artículo. Los contratistas y subcontratistas que incurran en la prohibición mencionada en este artículo se les impondrán, a través de las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, sanciones consistentes en multas hasta de cinco mil (5.000) SMMLV de acuerdo al número de trabajadores.

Parágrafo. Actividad misional permanente. Se entienden como actividades misionales permanentes aquellas directamente relacionadas con la producción de los bienes o servicios característicos de la empresa, es decir las que son esenciales, inherentes, consustanciales o sin cuya ejecución se afectaría la producción de los bienes o servicios característicos del beneficiario.

EXPOSICION DE MOTIVOS

Como está redactado el artículo la única consecuencia que se presenta cuando se da la tercerización con carácter de intermediación (aquella en la que la empresa subcontrata la prestación de sus servicios de personal habituales con otra empresa solo con el fin de precarizar derechos laborales), es que la misma responderá solidariamente por los derechos de esos trabajadores como verdadero empleador, sin embargo es una situación que debe prohibirse con claridad en el ordenamiento jurídico para que la figura correcta, con causales bajo la cual se pueden contratar trabajadores de otra empresa aun siendo para desarrollar actividades de su objeto social sea mediante las empresas de servicios temporales con las causales taxativas que contempla el código, lo que eliminaría la gran posibilidad de inestabilidad laboral, precarización e incumplimiento de derechos laborales que se presenta con la simple intermediación disfrazada de tercerización, que ocurre con trabajadores que prestan el servicio para un gran empleador, que este empleador los necesita para desarrollar su objeto social, pero que al momento de reclamar sus derechos deben hacerlo hacia un tercero que no cuenta con la capacidad, ni el patrimonio para cumplirlos.

-El Decreto 583 de 2016 establece criterios orientadores por parte del ministerio del trabajo para sancionar a las empresas cuando utilizan la figura de la tercerización para desconocer los derechos legales y constitucionales de los trabajadores. Sin embargo, el gran problema ha sido la inspección y vigilancia que no es eficiente en el país por parte de la entidad, resulta necesario establecer con claridad la prohibición en una ley como se plantea vía proposición.

WILMER YESID GUERRERO AVENDAÑO

Representante a la Cámara por Norte de Santander

ART 45

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

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"

Constancia

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

ARTÍCULO 34. CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS.

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

María del Mar P.

Liliana Rodríguez

SECRETARIA GENERAL
LEYES
10 OCT 2023

2:30pm

JUSTIFICACIÓN

El proyecto de ley dificulta y encarece los contratos con contratistas independientes y la vinculación de trabajadores en misión. Así, la extensión de los beneficios salariales y prestacionales, legales y extralegales de la empresa contratante o beneficiaria a los empleados del contratista o subcontratista (artículo 13), y la prohibición de celebrar contratos con empresas de servicios temporales para la atención de necesidades permanentes (artículo 14), generaría: (i) un desequilibrio económico y una imposibilidad financiera de llevar a cabo la extensión de beneficios salariales y prestacionales, especialmente para las mipymes y: (ii.) dejaría por fuera del mercado las empresas de servicios temporales, pues uno de los objetivos de las mismas es suplir el aumento de producción por temporadas, los puestos de trabajo en licencias, incapacidades por enfermedad o maternidad, o realizar labores ocasionales en la empresa beneficiaria. Todo ello contribuiría al aumento del desempleo y a una mayor tasa de informalidad.

ALT AJ

SECRETARIA GENERAL

23 SEP 1:25 pm

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Ana Rogelia Monsalve

REPRESENTANTE A LA CÁMARA COMUNIDADES AFRODESCENDIENTES

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

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

ARTÍCULO 34. CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS.

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

Justificación.

El artículo como viene en la ponencia, no es consecuente con las realidades económicas, ya que plantea que, para ser considerados verdaderos empleadores y no simples intermediarios, los contratistas y subcontratistas, individualmente considerados, deberán tener su propia organización empresarial especializada en el servicio o producto contratado.

En los encadenamientos productivos es posible encontrar, con mucha frecuencia, centros de servicios que no poseen una "organización empresarial especializada" en un único servicio o producto contratado. Además, la redacción propuesta plantea la inquietud acerca de si solo se pueden contratar servicios o productos especializados, por lo que, en el texto del proyecto, servicios no especializados podrían estar prohibidos dentro del ámbito de los procesos de externalización o tercerización.

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

Razón por la cual se propone suprimir cualquier referencia al adjetivo "especializado". Lo anterior, ya que un contratista, habitualmente, no presta servicios a un único contratante, con lo cual, en la práctica, sanciones de este tipo serían difíciles de materializar. Piénsese en aquellos contratistas o subcontratistas que prestan servicios especializados para diferentes empresas contratantes. Estas empresas contratantes pueden hacer parte de diferentes sectores económicos, con niveles de ingresos heterogéneos y geográficamente distantes. Por ende, con frecuencia, los centros de servicios habitualmente ofrecen más de un producto o servicio y, en tal sentido, su organización empresarial puede ser compleja.

Cordialmente,

ANA ROGELIA MONSALVE ÁLVAREZ
Representante a la Cámara
Partido Demócrata Colombiano

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

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

ART 45.

JUAN ESPINAL
Representante a la Cámara

C

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Modifíquese el **artículo 45° 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:

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

ARTÍCULO 34. CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS.

1. Son contratistas y subcontratistas, **y por tanto, verdaderos empleadores y no representantes ni intermediarios las** 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~~ **ajenas** 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.

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

CATHY JUVINAO

KATHERINE MIRANDA

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Modifíquese el artículo 45 del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley no. 192 de 2023 cámara, y el proyecto de ley 256 de 2023 ~~Cámara~~ "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará así:

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

ARTÍCULO 34. CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS.

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

Katherine Miranda P.

KATHERINE MIRANDA
Representante a la Cámara
Partido Alianza Verde

Catherine Juvinao C.

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO

Representante a la Cámara por Bogotá

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

CATHY JUVINAO

ART 45.

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO
Representante a la Cámara por Bogotá

SECRETARIA GENERAL
23 SEP 24

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

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

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

ARTÍCULO 34. CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS.

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

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

Cordialmente,

Catherine Juvinao C.

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO
Representante a la Cámara por Bogotá

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

CATHY JUVINAO

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO
Representante a la Cámara por Bogotá

DANIEL CARVALHO MEJÍA
Representante a la Cámara
Antioquia

Julio Miranda
NL

Pri 45

Constancia

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Wilder Escobar Con la Gente

CÁMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
2:15 pm
RECIBIDO

PROPOSICIÓN

PLENARIA CÁMARA DE REPRESENTANTES

SESIÓN 1 DE OCTUBRE DE 2024

Modifíquese el numeral 1 del artículo 45° 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 45: Contratistas y Subcontratistas Modifíquese el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

> **ARTÍCULO 34. CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS.**
> 1. Son contratistas y subcontratistas, personas naturales o jurídicas quienes contraten en beneficio de terceros, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. En consecuencia, para ser considerados verdaderos empleadores y no simples intermediarios, los contratistas y subcontratistas, individualmente considerados, deberán tener su propia organización empresarial ~~especializada~~ y/o experiencia cualificada en el servicio o producto contratado, la que deberán acreditar suficientemente en caso de exigírsele por parte de las autoridades judiciales y administrativas.
>
> (...)

<u>Justificación</u>: incluir el término *especializada* restringe de forma desproporcionada la manera cómo las empresas desarrollan su objeto social y su actividad económica a través de modelos basados en encadenamientos productivos. Además, pierde de vista que la tercerización aumenta la productividad, la cual es una decisión económica razonable, es una práctica común en todos los países, y se encuentra esencialmente basada en la necesidad de especializar las actividades económicas.

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 45(-)

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
25 JUN 10:03 am

Partido Conservador

Constante

Proposicion Eliminatoria

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, elimínese el artículo 45 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 45: Contratistas y Subcontratistas** Modifíquese el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:~~

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

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

Justificación:

En atención a que la redacción resulta antitécnica y la falta de definición de lo que se entiende por "organización empresarial especializada en el producto o servicio contratado" generará que se deje al arbitrio de los jueces o autoridades administrativas, en cada caso, que definan o determinen si una empresa es un verdadero empleador y no un simple intermediario.

Por otro lado, la calificación de empleador o simple intermediario no depende en estricto sentido de la existencia o no de una estructura de empresa, sino de que, en efecto, el servicio se preste con real autogestión y libertad.

El presente artículo, en caso de aprobarse, limitaría la prestación de servicios por parte de: (i) micro, pequeñas y medianas empresas, que en muchas ocasiones no cuentan con una organización empresarial ni con la solvencia económica para construirla; y (ii) trabajadores independientes o por cuenta propia que trabajan en profesiones liberales como la contaduría o el derecho, servicios que con frecuencia son prestados de manera independiente y con total autonomía, por personas naturales que tampoco cuentan con una estructura empresarial.

Por otro lado, se debe destacar que la tercerización bien hecha ayuda al país y a las micro y pequeñas empresas a crecer. Para ello, es necesario establecer incentivos para que se utilice adecuadamente, definir los encadenamientos productivos y fortalecer los procesos de inspección para sancionar el incumplimiento de obligaciones laborales. Es importante destacar que el mundo del trabajo es diverso y debe ampliarse y fortalecerse para fortalecer las empresas y las estructuras productivas y dinámicas entre trabajadores, empresarios y organizaciones de trabajadores.

Como se ha indicado, en Colombia, el tejido empresarial que soporta el empleo del país está compuesto mayoritariamente por micro y pequeñas empresas, las cuales tienen un papel crucial en la economía. Según cifras del Informe del Ministerio de Comercio Industria y Turismo, se tienen 1.809.330 empresas activas, de las cuales apenas se reportan 4.821 grandes empresas, 13.203 medianas empresas, 56.890 pequeñas empresas y 1.734.416 micro empresas. Es importante tener en cuenta que los contratos de trabajo se concentran mayoritariamente en las medianas y grandes empresas que son la minoría y que no es posible equiparar las condiciones de trabajo entre estas y las micro y pequeñas empresas con las que contratan, pues si bien pueden existir cumplimientos legales, el reconocimiento de beneficios adicionales y extralegales genera cargas administrativas y operativas que conllevan al debilitamiento de la autonomía en el proceso de crecimiento y por ende al debilitamiento de la cadena de valor. .

Las micro y pequeñas empresas pueden crecer contratando con otras más grandes y desarrollando sus propios modelos de crecimiento, coordinando tejidos empresariales para poco a poco hacerlos robustos. Es importante mencionar que cada empresa tiene su propio proceso de crecimiento, pero dentro de un tejido que le permite crecer con autonomía y con la protección de su talento humano. **Por esta razón una solidaridad generalizada en toda la cadena de producción entre quienes figuran como contratantes y contratistas, conlleva a procesos de auditoría y debida diligencia que en últimas llevarán a la garantía efectiva del trabajo con beneficios mínimos de protección.**

A su vez, la ratificación de las conductas prohibidas en la ley y el reconocimiento de alternativas productivas activas en diversos sectores, es una forma de garantizar la sanción a quienes incumplen la ley pero la protección de quienes en efecto, cumplen con desarrollar servicios de manera adecuada y legal. Lo anterior, sin ir en detrimento del trabajo, sino por el contrario, de protegerlo en su más esencial concepción, permitiendo a quién trabaja contribuir al crecimiento de su organización y así al crecimiento propio en materia de ingresos y posibilidades como la negociación colectiva a través del sindicato que lo represente, entre otras.

ART 45 (-)

Bogotá, D. C., 02 de septiembre de 2024

Doctor
JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES
Presidente Cámara de Representantes

Asunto: **Proposición de eliminación**

Respetado,

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5ta de 1992 y normas concordantes, se presenta ante la Plenaria de la Cámara de Representantes, proposición de eliminación al artículo 45° del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara ***Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia***

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

~~ARTÍCULO 34. CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS.~~

1. ~~Son contratistas y subcontratistas, personas naturales o jurídicas quienes contraten en beneficio de terceros, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. En consecuencia, para ser considerados verdaderos empleadores y no simples intermediarios, los contratistas y subcontratistas, individualmente considerados, deberán tener su propia organización empresarial especializada y/o experiencia cualificada en el servicio o producto contratado, la que deberán acreditar suficientemente en caso de exigírsele por parte de las autoridades judiciales y administrativas.~~
2. ~~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~~

Atentamente,

JORGE MÉNDEZ HERNÁNDEZ,
Representante a la Cámara, Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Partido Cambio Radical

SECRETARIA GENERAL
LEYES
02 SEP 2024
RECIBIDO
Habbiedy Suarez
12:59 p

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

MÉNDEZ
EMPECEMOS LA TRANSFORMACIÓN

Motivación

Este artículo exige además a un contratista, actual trabajador independiente, que para brindar sus servicios debe formalizarse constituyéndose en una empresa: "...tener su propia organización empresarial especializada en el servicio o producto contratado, la que deberán acreditar suficientemente en caso de exigírsele por parte de las autoridades judiciales y administrativas" (Art. 48), lo cual incrementa los costos ocasionando una barrera para la flexibilidad laboral tan necesaria en un país con un perfil de informalidad laboral elevado (según datos del DANE, en 2022 cerró en 58%).

Es esencial considerar los costos asociados con la creación de una empresa en Colombia. Estos costos abarcan derechos de matrícula mercantil, renovación de matrícula mercantil, impuestos empresariales, carga tributaria anual y asesoría legal para la definición de estatutos, entre otros aspectos.

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

ART 46 (-)

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

KATHERINE MIRANDA

SECRETARIA GENERAL
25 SEP 2024
RECIBIDO
HORA:

PROPOSICIÓN DE ELIMINACIÓN

Eliminese el artículo 46 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 46:** Empresas de Servicios temporales.~~

~~Adiciónese cuatro parágrafos al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, así:~~

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

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

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

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

JUSTIFICACIÓN

Se propone la eliminación del presente artículo dado que establece que se prohíbe a las empresas usuarias celebrar *"contratos comerciales"* adicionales con la misma o con otra empresa de servicios temporales, lo que limitaría su actividad comercial impidiéndole celebrar nuevos contratos, vulnerando la libertad de empresa que tienen los asociados de ejercer sin interferencias injustificadas cualquier actividad económica lícita, y violando además el artículo 333 de la Constitución Política.

Katherine Miranda P.

KATHERINE MIRANDA
Representante a la Cámara
Partido Alianza Verde

Constancia

SECRETARIA GENERAL
25 11:40

Art 46

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 46 del proyecto de ley, el cual quedará así:

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

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

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

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

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

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

ART 46

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

FLORITA PERDOMO
CÁMARA - HUILA

Bogotá D.C 30 de agosto de 2024

Constancia

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 46 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 quedara así:

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

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

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

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

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

Atentamente,

Flora Perdomo Andrade
Representante a la Cámara
Departamento del Huila

SECRETARIA GENERAL
LEYES
RECIBIDO

10:29 p

Justificación

El sector temporal en 2022 genera aproximadamente 438.336 empleos, en los cuales la población con mayor presencial son: jóvenes, madres cabeza de familia, personas con rangos de edad entre los 38 y 52 años; lo cual, para el año indicado, aportó más de $10 billones al territorio.

Limitar el rango de acción de este sector, no solo implicaría una perdida sustancial para el sector, sino también generaría una reducción masiva empleos y por ende, un golpe para el economía.

Si bien, entendemos la necesidad de regular el sector y proteger a los trabajadores, no consideramos necesario limitar la posibilidad de que las empresas realicen prorrogas y/o nuevos contratos con las empresas principales mientras se mantenga necesidad.

ART 46

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
RECIBIDO

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Cámara de Representantes

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Proposición MODIFICATORIA al artículo N° 46 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"

Modifíquese el articulo 46 adicionando al parágrafo 2 la expresión "*en concordancia de lo anterior y únicamente con tales eventos.*":

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

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

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

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

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

Atentamente,

Andrés Forero

ART 46.

JUAN ESPINAL
Representante a la Cámara

Constancia

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Modifíquese el **artículo 46° 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:

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

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

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

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

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

Juan E

SECRETARIA GENERAL
LEYES
25 OCT
RECIBIDO
FECHA:

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 46.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

JORGE RODRIGO TOVAR
CÁMARA DE PAZ 2022-2026

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
30 SEP 2024
2:15pm
RECIBIDO

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el parágrafo segundo del **ARTÍCULO 46** 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 46: Empresas de Servicios temporales Adiciónese cuatro parágrafos al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, así:

(…)

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

(…)

Del Honorable Congresista,

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

Negada 1 oct/24

ART 45(-)

Juan Sebastián
gómez gonzales REPRESENTANTE A LA CÁMARA

NUEVO LIBERALISMO

SECRETARIA GENERAL
DE COLOMBIA
18 SEP 2024
HORA:

PROPOSICIÓN

Elimínese el artículo 45 del **Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"**

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

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

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

Cordialmente,

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

Negados

juan.gomez@camara.gov.co 601 - 390 4050 ext 3841 - 3842 Cra 7 No. 8 - 68 Congreso de la República @jua11se

Justificación

Este artículo tiene un gran potencial de inconstitucionalidad. El requisito de que los contratistas y subcontratistas deban constituirse como empresa y acreditar especialización limita la libertad de empresa y la capacidad de las personas naturales para ejercer actividades económicas de forma independiente. Esto restringe innecesariamente la autonomía contractual y puede desalentar el emprendimiento y la competencia en el mercado, especialmente en sectores donde los contratos independientes son comunes y necesarios.

Esta disposición es desproporcionada y restrictiva, ya que no permite flexibilidad en la organización del trabajo según las necesidades del mercado, adicionalmente genera discriminación contra pequeñas empresas o trabajadores independientes que no tienen la capacidad económica o administrativa para formalizarse como persona jurídica. Esto afectaría el derecho a la igualdad de acceso al mercado laboral.

ART 45 (27) OK

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Negado 1 oct 24

Bogotá D.C., septiembre de 2024

SECRETARIA GENERAL LEYES 4:45 p

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

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

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

Cordialmente,

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

ART 45(-)

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ
Representante a la Cámara
Departamento de Antioquia

SECRETARIA GENERAL
10 SEP
HORA:

Negado

PROPOSICIÓN

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

~~ARTÍCULO 34. CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS.~~

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

HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ
Representante a la Cámara
Departamento de Antioquia

ART 46 (-)
OK
(28)

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Bogotá D.C., septiembre de 2024

Negada

SECRETARIA GENERAL
LEYES
24 SEP
9:45 p

Señor

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
Secretario General H. Cámara de Representantes

ASUNTO: Proposición **eliminativa**

PROYECTO DE LEY: 166 de 2023 Cámara

REPRESENTANTE: JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ

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

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

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

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

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

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

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

Cordialmente,

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

ADT 46(-)

JUAN ESPINAL

Representante a la Cámara

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
30 SEP 2024
2:12
RECIBIDO

PROPOSICIÓN DE ELIMINACIÓN

Elimínese el **artículo 46° 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

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 REPÚBL
DE COLOMBI
CÁMARA DE REPRESE

AQUI VIVE LA DEMOCRACI
Representante a la Cámara por el Vau
Hugo Danilo Lozano Pimient

PROPOSICION DE ELIMINACION AL ARTIC
LEY NO. 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMUL/
DE LEY NO. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EI
256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CU
PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE
REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y D
COLOMBIA"

Ney

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

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

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

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

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

HUGO DANILO LOZANO PIMIENTO
Representante a la Cámara por Vaupés

Art 47(-)

Negada

SECRETARIA GENERAL
25
10:03am
HORA:

Proposición Eliminatoria

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, elimínese el artículo 47 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 47: Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado.** Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador.~~
>
> ~~El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y éste estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, aceptándola e indicando el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación y comprobantes correspondientes que impiden la aceptación de la misma.~~

Justificación:

El conjunto de disposiciones referentes a la jornada laboral, licencias y horario flexible afecta sustancialmente la productividad, que ya viene afectada por la reducción gradual de la jornada laboral que se empezó a implementar el 15 de julio de 2023.

Por otro lado, la naturaleza de determinadas actividades que requiera que el trabajo se realice de manera presencial, constante, resulta inviable la prestación del servicio apoyado en las tecnologías de la información y comunicaciones en ciertos sectores de la economía.

Este enfoque general, sin considerar las necesidades específicas de cada industria, puede presentar desafíos operativos para las empresas de seguridad privada, afectando la productividad, la calidad y la continuidad del servicio. Por lo tanto, es necesario desarrollar regulaciones que tomen en cuenta las particularidades de cada sector, asegurando que las políticas de flexibilidad horaria sean viables y adecuadas tanto para los empleados como para los empleadores.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Partido Conservador

Art 47

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ELIÉCER Salazar
Representante a la Cámara

Constancia

PROPOSICIÓN DE MODIFICACION AL PROYECTO DE LEY NO. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023. **CÁMARA**

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

El suscrito representante a la Cámara en virtud del artículo 112 y ss. de la Ley 5 de 1992 somete a consideración del Presidente y los miembros de la plenaria de la Honorable Cámara de Representantes, la siguiente proposición de modificación al artículo 47, el cual quedara así:

Artículo 47: Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado. Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación **del inspector de trabajo,** acreditando su calidad de cuidador.

El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar **previa certificación del inspector de trabajo** la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y éste estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, aceptándola e indicando el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación y comprobantes correspondientes que impiden la aceptación de la misma.

JOSE ELIECER SALAZAR LOPEZ
Representante a la Cámara
Departamento del Cesar

SECRETARIA GENERAL
LEYES
18 SEP 2024
HORA:

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

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

Art 47

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

JAIME RAÚL SALAMANCA
Representante a la Cámara

SECRETARIA GENERAL
LEYES
24 SEP 2024
24/2:21 pm

Bogotá, D. C., 24 de septiembre de 2024

Señor:
JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
Cámara de Representantes
E. S. D.

Constancias

Asunto: PROPOSICIÓN MODIFICATIVA para segundo debate al artículo 47 del proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el Proyecto de Ley 256 de 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA" en la ponencia mayoritaria.

Cordial saludo Honorables Representantes,

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

ARTÍCULO 47. Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado. Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos lactantes según la ley 2306 del 2023, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador.

El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y éste estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, aceptándola

e indicando el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación y comprobantes correspondientes que impiden la aceptación de la misma.

De los Honorables Congresistas,

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

ART 47

C

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

PROPOSICIÓN.

Modifíquese el artículo 47 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 47: Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado. Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador. **Este acuerdo se podrá realizar siempre y cuando la actividad a desarrollar lo permita.**

El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y éste estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, aceptándola e indicando el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación y comprobantes correspondientes que impiden la aceptación de la misma.

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

JUSTIFICACIÓN

Existen actividades laborales que no permiten el trabajo remoto y requieren exclusivamente la presencia del trabajador, como atención al público, actividades agrícolas, entre otros.

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 47

Bogotá, D. C., 02 de septiembre de 2024

Doctor
JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES
Presidente Cámara de Representantes

Asunto: **Proposición de modificación**

Respetado,

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5ta de 1992 y normas concordantes, se presenta ante la Plenaria de la Cámara de Representantes, proposición de eliminación al artículo 47° del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara ***Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia***

Artículo 47: Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado. Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas ~~mayores de la~~ **tercera edad**, hijos e hijas menores de ~~edad~~ **cinco años**, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa ~~certificación~~ **acreditación** de su calidad de cuidador.

El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo.

Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y éste estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, aceptándola e indicando el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación y comprobantes correspondientes que impiden la aceptación de la misma.

Elimínese los apartes tachados y adiciónese los apartes subrayados y en negrilla.

Atentamente,

JORGE MÉNDEZ HERNÁNDEZ
Representante a la Cámara, Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina
Partido Cambio Radical

SECRETARIA GENERAL
LEYES
02 SEP 2024
Hasbleidy Suárez

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

MÉNDEZ
EMPECEMOS LA TRANSFORMACIÓN

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

SECRETARIA GENERAL
10 SEP
4:54

ALVARO RUEDA
CONGRESISTA POR SANTANDER

ART 47

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

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

Modifíquese el artículo 47 del proyecto de ley, el cual quedará así:

> "**Artículo 47: Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado.** Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador.
>
> El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y éste estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, aceptándola e indicando el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación y comprobantes correspondientes que impiden la aceptación de la misma.
>
> La jornada flexible no deberá afectar el funcionamiento de la empresa ni el cumplimiento de las funciones del trabajador. Y en ningún caso significará una jornada con intensidad horaria distinta a la de quieres tienen funciones similares y se encuentran en condiciones salariales semejantes."

Álvaro Leonel Rueda Caballero
Representante a la Cámara
Departamento de Santander

JUSTIFICACIÓN

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

Art 47

JUAN ESPINAL
Representante a la Cámara

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Modifíquese el **artículo 47° 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:

Artículo 47: Jornada flexible para trabajadores ~~y trabajadoras~~ con responsabilidades familiares del cuidado. Las partes**, siempre que la labor contratada lo permita,** podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones, enfocadas en armonizar la vida familiar ~~del trabajador o trabajadora~~ **los trabajadores** que tengan responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos ~~e hijas~~ menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador.

~~El trabajador o trabajadora~~ **Los trabajadores** podrán solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberán acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y éste estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, aceptándola e indicando el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación y comprobantes correspondientes que impiden la aceptación de la misma.

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

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 47 del proyecto de ley, el cual quedará así:

Artículo 47: Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado. Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas ~~**mayores,**~~ de la **tercera edad** hijos e hijas menores a **3 años** de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador.

El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo **en la medida en que la actividad lo posibilite** para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y éste estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, aceptándola e indicando el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación y comprobantes correspondientes que impiden la aceptación de la misma

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

Art 47

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

JORGE RODRIGO TOVAR
CÁMARA DE PAZ 2022-2026

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

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el inciso segundo del **ARTÍCULO 47** 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 47: Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado. Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador.

El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y éste estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, aceptándola e indicando el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación y comprobantes correspondientes que impiden la aceptación de la misma. **La solicitud, propuesta de acuerdo o rechazo de las mismas por parte del empleador, no podrá ser causal de despido.**

Del Honorable Congresista,

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

Art 47

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
09 OCT 2024
RECIBIDO

PROPOSICIÓN
Artículo 47

Con

ALC
329

ADICIÓNESE UN PARÁGRAFO NUEVO AL ARTÍCULO 47, del presente Proyecto de Ley. El cual quedara así:

Artículo 47: Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado.

[...]

Parágrafo nuevo: <u>Podrá acceder al beneficio de jornada flexible los trabajadores o trabajadoras que constituyen hogar monoparental, que no tengan la posibilidad de delegar el cuidado de sus hijos (as) o dependientes a un tercero.</u>

Atentamente,

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

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

KATHERINE MIRANDA

SECRETARIA GENERAL
25 SEP 2024
RECIBIDO

Art 47 C

C

PROPOSICIÓN DE ELIMINACIÓN

Elimínese el artículo 47 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 47: Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado.** Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador.~~

~~El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y éste estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, aceptándola e indicando el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación y comprobantes correspondientes que impiden la aceptación de la misma.~~

JUSTIFICACIÓN

Se propone eliminar el presente artículo para unificarlo con el artículo 48 del Proyecto de Ley, como quiera que ambos establecen medidas para la implementación de la jornada flexible para trabajadores con responsabilidades de cuidado de familiares con condiciones de salud especiales y que requieren que el cuidador cuente con garantías que le permitan armonizar su vida familiar y laboral.

Katherine Miranda P.

KATHERINE MIRANDA
Representante a la Cámara
Partido Alianza Verde

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

MAURICIO CUELLAR
CAQUETÁ

ART 48

SECRETARÍA GENERAL
25 11:40

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 48 del proyecto de ley, el cual quedará así:

Artículo 48. Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad. Modifíquese el artículo 7 de la Ley 2297 de 2023, el cual quedará así:
"ARTÍCULO 7. FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO LABORAL. Cuando el cuidador o cuidadora de un familiar con discapacidad tenga también la calidad de trabajador o trabajadora y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previo acuerdo con el empleador y certificación de la calidad de cuidador o cuidadora, a la flexibilidad horaria mediante las diferentes modalidades de trabajo a distancia **<u>en la medida en que la actividad lo posibilite</u>** sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, con el fin de realizar sus actividades de cuidado o asistencia personal no remunerado."

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

Art 48

JUAN ESPINAL

Representante a la Cámara

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Modifíquese el **artículo 48° 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:

Artículo 48. Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad. Modifíquese el artículo 7° de la Ley 2297 de 2023, el cual quedará así:

> **Artículo 7°. Flexibilidad en el horario laboral.** Cuando el cuidador ~~o cuidadora~~ de un familiar con discapacidad tenga también la calidad de trabajador ~~o trabajadora~~ y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previo acuerdo con el empleador y certificación de la calidad de cuidador ~~o cuidadora~~, a la flexibilidad horaria mediante las diferentes modalidades de trabajo a distancia sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, con el fin de realizar sus actividades de cuidado o asistencia personal no remunerado.

Juan E

SECRETARIA GENERAL
LEYES
25 JUL
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 48

C

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

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

SECRETARIA GENERAL

PROPOSICION DE MODIFICACION AL ARTICULO 48 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 48. Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad. Modifíquese el artículo 7 de la Ley 2297 de 2023, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 7. FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO LABORAL. Cuando el cuidador o cuidadora de un familiar con discapacidad tenga también la calidad de trabajador o trabajadora y deba cumplir con un horario laboral, ~~tendrá derecho,~~ **podrá** previo acuerdo con el empleador y certificación de la calidad de cuidador o cuidadora, a la flexibilidad horaria mediante las diferentes modalidades de trabajo a distancia sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, con el fin de realizar sus actividades de cuidado o asistencia personal no remunerado."

HUGO DANILO LOZANO PIMIENTO
Representante a la Cámara por Vaupés

Art 48

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

KATHERINE MIRANDA

SECRETARIA GENERAL
25 SEP 2024
RECIBIDO
HORA:

PROPOSICIÓN DE MODIFICACIÓN

Modifíquese el artículo 48 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 48. Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad. Modifíquese el artículo 7 de la Ley 2297 de 2023, el cual quedará así:

ARTÍCULO 7. FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO LABORAL. Cuando el ~~cuidador o cuidadora de un familiar con discapacidad tenga también la calidad de~~ trabajador o trabajadora **tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares,** ~~**y deba cumplir con un horario laboral,**~~ tendrá derecho, previo acuerdo con el empleador y certificación de la calidad de cuidador o cuidadora, a la flexibilidad horaria mediante las diferentes modalidades de trabajo a distancia, sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, con el fin de realizar sus actividades de cuidado o asistencia personal no remunerado.

Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora.

El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y éste estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, aceptándola e indicando el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación y comprobantes correspondientes que impiden la aceptación de la misma.

Parágrafo. Corrresponderá al Ministerio del Trabajo, en articulación con el Ministerio de Salud y Protección social, establecer el procedimiento, contenido y la entidad responsable de expedir el certificado de cuidador de que trata el presente artículo.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

KATHERINE MIRANDA

JUSTIFICACIÓN

Se propone modificar el presente artículo para unificarlo con el artículo 47 del Proyecto de Ley, como quiera que ambos establecen medidas para la implementación de la jornada flexible para trabajadores con responsabilidades de cuidado de familiares con condiciones de salud especiales y que requieren que el cuidador cuente con garantías que le permitan armonizar su vida familiar y laboral.

Katherine Miranda P.

KATHERINE MIRANDA
Representante a la Cámara
Partido Alianza Verde

ALT 49 (-

C

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

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".

PROPOSICIÓN

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

~~ARTÍCULO 236. LICENCIA EN LA ÉPOCA DEL PARTO E INCENTIVOS PARA LA ADECUADA ATENCIÓN DEL RECIEN NACIDO (…)~~

~~"**PARÁGRAFO.** La licencia de paternidad en Colombia aumentará de manera progresiva hasta llegar a seis (6) semanas en el 2026, así: en el 2024 subirá a tres (3) semanas, en 2025 llegará a cuatro (4) semanas y en 2026 llegará a seis (6) semanas.~~
~~La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS o entidad que determine la ley de seguridad social, o el gobierno nacional, y será reconocida por el nacimiento o adopción de hijas e hijos.~~
~~Los soportes válidos para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad son el Registro Civil de Nacimiento, el Registro civil del menor entregado en adopción o acta de entrega del menor de edad por parte del ICBF o institución autorizada para ello, según sea el caso, los cuales deberán presentarse a la EPS o la entidad que haga sus veces a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento o adopción del menor.~~
~~La licencia remunerada de paternidad será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación, y en los casos de adopción un periodo no inferior a nueve (9) meses"~~

JUSTIFICACIÓN

Frente a los países del hemisferio, Colombia es el país que actualmente más días otorga por este concepto, la ley vigente ya contempla un aumento progresivo de las semanas de la licencia de paternidad y creó la licencia parental compartida.

Yulieth A Sánchez

YULIETH ANDREA SÁNCHEZ
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

SECRETARIA GENERAL
LEYES
17 ...
2:12 pm

ART 49(-)

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
LEYES
23 OCT
2:27 pm

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

PROPOSICION DE AELIMINACION AL ARTICULO 49 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"

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

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

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

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

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

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

HUGO DANILO LOZANO PIMIENTO
Representante a la Cámara por Vaupés.

ALT 49(-)

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

CÁMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
30 SEP 2024
RECIBIDO

PROPOSICIÓN

Elimínese el artículo 49° 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 49. Licencia de Paternidad** Modifíquese el parágrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:~~

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

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

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

~~Los soportes válidos para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad son el Registro4 Civil de Nacimiento, el Registro civil del menor entregado en adopción o acta de entrega del menor de edad por parte del ICBF o institución autorizada para ello, según sea el caso, los cuales deberán presentarse a la EPS o la entidad que haga sus veces a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento o adopción del menor.~~

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

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

JUSTIFICACIÓN

Actualmente, Colombia es uno de los países más avanzados en la región al otorgar la licencia de paternidad de 2 semanas que fue aprobada recientemente. En comparación a otros países de la región, sólo nos supera Ecuador que otorga la licencia de paternidad por 15 días, un día más que en nuestro país y por debajo se encuentran Perú (10 días), Méjico y Brasil (5 días) y Argentina (2 días).

También es menester recordar que, el costo de la licencia de paternidad está a cargo del sistema de salud, razón por la cual se verían impactados los recursos de la Nación y es necesario conocer el impacto fiscal que esto generaría sobre las finanzas públicas.

C

Art 49 C-7

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

SECRETARIA GENERAL
LEYES
16 SEP 2024

PROPOSICIÓN.

2:16

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

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

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

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

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

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

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

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

ART 50 (-)

PROPOSICIÓN DE ELIMINACIÓN DEL ART. 50 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. 50 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 50. Licencia de maternidad y paternidad en parejas adoptantes del mismo sexo. Adiciónese el artículo 236A al Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:~~
~~Artículo 236A. La pareja adoptante del mismo sexo definirá, por una sola vez, quién de ellos gozará de la licencia de paternidad y quién la de maternidad, en las mismas condiciones previstas para las familias hetero parentales adoptantes".~~

JUSTIFICACIÓN

La eliminación del Artículo 50 se justifica por la necesidad de garantizar igualdad y no discriminación entre todas las parejas adoptantes, simplificar la aplicación de la ley y evitar la imposición de cargas desproporcionadas a los empleadores. Al hacerlo, se asegura que los derechos parentales se distribuyan de manera equitativa y se promueve la coherencia y sostenibilidad en la legislación laboral.

I. Principio de Equidad y No Discriminación

Desigualdad de Carga entre Empleadores: El Artículo 50 introduce una potencial desventaja para uno de los empleadores en una pareja adoptante del mismo sexo al imponerle una carga desproporcionada en comparación con el otro. La posibilidad de que uno de los empleadores deba cubrir una ausencia de 18 semanas (licencia de maternidad) frente a una de 6 semanas o de 4 semanas como lo propusimos nosotros (licencia de paternidad) crea una asimetría que no ocurre en las parejas heterosexuales, quienes tienen un esquema de licencias claramente definido y uniforme. Esta distinción podría ser

vista como una forma de discriminación indirecta al imponer una carga desigual basada en la orientación sexual de los padres adoptivos.

Necesidad de Igualdad de Derechos: Eliminar el artículo asegura que todas las parejas adoptantes, independientemente de su orientación sexual, disfruten de las mismas condiciones y derechos sin imponer distinciones que podrían resultar en un trato desigual. La ley laboral debe proteger a todos los trabajadores de manera equitativa, y cualquier norma que cree diferencias en la distribución de licencias basadas en la orientación sexual de los adoptantes puede ser considerada como discriminación.

II. Principio de Igualdad de Oportunidades y Tratamiento

Equidad en la Aplicación de Licencias: El Artículo 50 podría llevar a una situación en la que uno de los padres en una pareja del mismo sexo asuma una mayor carga de trabajo durante un período más largo, lo cual no se aplica a las parejas heterosexuales bajo el mismo marco legal. Esto puede crear un desequilibrio en la aplicación de licencias parentales, afectando la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo. La normativa debe garantizar que los derechos parentales se distribuyan de manera equitativa entre todos los padres adoptivos sin importar su orientación sexual.

Simplificación de la Regulación: Eliminar el Artículo 50 simplifica la regulación al evitar la necesidad de que las parejas adoptantes del mismo sexo hagan una elección sobre la distribución de licencias. Una normativa uniforme para todas las parejas, basada en la igualdad de derechos, reduce la complejidad y evita el trato diferencial que podría derivar en conflictos o confusión.

III. Coherencia con la Legislación General

Armonización con el Código Sustantivo del Trabajo: El Artículo 50 puede ser incompatible con el marco general del Código Sustantivo del Trabajo, que busca proporcionar un esquema claro y uniforme para la licencia de paternidad. La adición de una disposición específica para parejas adoptantes del mismo sexo puede crear inconsistencias con otras normativas y principios generales del derecho laboral. La eliminación del artículo asegura que las leyes sean coherentes y aplicables de manera uniforme para todas las parejas adoptantes.

Prevención de Disputas Laborales: La regulación uniforme evita la posibilidad de disputas laborales que podrían surgir si las parejas adoptantes del mismo sexo se sienten desfavorecidas o si los empleadores enfrentan dificultades para manejar la carga

desproporcionada de trabajo. Una normativa clara y equitativa reduce el riesgo de conflictos legales y promueve una mayor estabilidad en la relación laboral.

IV. Principio de Sostenibilidad y Eficiencia

Consideraciones para la Sostenibilidad Económica: Eliminar el Artículo 50 puede ser una medida para asegurar la sostenibilidad económica tanto para los empleadores como para el sistema de seguridad social. La imposición de una carga desproporcionada en la cobertura de licencias puede generar costos adicionales significativos para los empleadores. Una regulación equitativa y uniforme ayuda a distribuir estos costos de manera más equitativa y sostenible.

Simplificación Administrativa: Una normativa uniforme facilita la administración y el cumplimiento de las leyes laborales. Eliminar la distinción entre licencias para parejas del mismo sexo y parejas heterosexuales simplifica el proceso para los empleadores y reduce la complejidad administrativa, lo que puede mejorar la eficiencia en la gestión de las licencias parentales.

Cordialmente,

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

Art 51

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ELIÉCER Salazar
Representante a la Cámara

PROPOSICIÓN ADITIVA

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 aditiva en el sentido de adicionar un numeral nuevo al artículo 51, el cual quedará así:

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

(...)
18 Priorizar la mano de obra nacional en el evento en que existan varios aspirantes al empleo ofertado y entre ellos existan personas nacionales y extranjeras, cuando exista en el proceso de selección empate en las pruebas aplicadas.

(...)"

JOSÉ ELIECER SALAZAR LÓPEZ
Representante a la Cámara
Departamento del Cesar

SECRETARIA GENERAL
LEYES
18 SEP 2024
RECIBIDO
HORA:

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

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

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Cámara de Representantes

CÁMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
RECIBIDO

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 51 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 numeral 17 del artículo 51:

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

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

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

15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes de alejamiento del lugar de trabajo expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género y en contra del presunto perpetrador.

16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad.

~~17. Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad o asignatarios de una pensión de~~

~~invalidez de cualquier régimen previsional, por cada 100 trabajadores, en relación con el total de sus trabajadores de carácter permanente. Esta obligación no impide que las empresas puedan de manera voluntaria contratar en un mayor porcentaje al indicado. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de discapacidad señaladas en las normas que para tal fin dispone el Ministerio de Salud y Protección Social.~~

~~El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.~~

~~El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen".~~

~~Parágrafo: En aquellos cargos y sectores de la economía dónde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.~~

Atentamente,

Andres Forero

A21 51

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ELIÉCER Salazar
Representante a la Cámara

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

PROYECTO DE LEY NÚMERO 166 DE 2023 CÁMARA

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

El suscrito Representante a la Cámara en virtud del artículo 112 y ss. De la ley 5 de 1992 somete a consideración, la siguiente proposición modificativa; al artículo 51 el cual quedará así:

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

(...)

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

(...)

JOSÉ ELIECER SALAZAR LÓPEZ
Representante a la Cámara
Departamento del Cesar

SECRETARIA GENERAL
LEYES
18 SEP 2024
RECIBIDO
HORA:

Año
435

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

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

ART 51 (-)

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

KATHERINE MIRANDA
SECRETARIA GENERAL
25 SEP 2024
RECIBIDO

PROPOSICIÓN DE ELIMINACIÓN

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

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

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

~~15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes de alejamiento del lugar de trabajo expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género y en contra del presunto perpetrador.~~

~~16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad.~~

~~17. Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, por cada 100 trabajadores, en relación con el total de sus trabajadores de carácter permanente. Esta obligación no impide que las empresas puedan de manera voluntaria contratar en un mayor porcentaje al indicado. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de discapacidad señaladas en las normas que para tal fin dispone el Ministerio de Salud y Protección Social.~~

~~El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro~~

~~actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.~~

~~El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen".~~

~~**Parágrafo:** En aquellos cargos y sectores de la economía dónde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.~~

JUSTIFICACIÓN

Por técnica legislativa se propone eliminar el artículo 51 para unificarlo con el artículo 18 del Proyecto de Ley, dado que ambos realizan una modificación al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo.

Katherine Miranda P.

KATHERINE MIRANDA
Representante a la Cámara
Partido Alianza Verde

A27 51

SECRETARIA GENERAL
LEYES
Saray ROBAYO BECHARA

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SARAY ELENA ROBAYO BECHARA
REPRESENTANTE A LA CÁMARA – CÓRDOBA

PROPOSICIÓN

Modifíquese el numeral 17 del artículo 51 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 51. Obligaciones especiales del empleador. *Adiciónese los numerales 13, 14, 15 y 16 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:*

17. Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, por cada 100 trabajadores, en relación con el total de sus trabajadores de carácter permanente. Esta obligación no impide que las empresas puedan de manera voluntaria contratar en un mayor porcentaje al indicado. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de discapacidad señaladas en las normas que para tal fin dispone el Ministerio de Salud y Protección Social.

La aplicación de los valores y/o porcentajes indicados en el párrafo anterior será optativa en el primer año de entrada en vigencia de la presente ley, tiempo durante el cual las empresas iniciarán un plan de revisión técnica para la implementación de los ajustes razonables que se requieran. Las empresas podrán exonerarse de la obligación de contratación de que trata el presente artículo cuando justifiquen ante el Ministerio del Trabajo la existencia de razones objetivas que impiden o dificultan sustancialmente su cumplimiento. Estas razones podrán estar referidas a la imposibilidad de su cumplimiento en atención a factores poblacionales, demográficos, territoriales, de formación, cualificación o competencias requeridas, así como a la gestión diligente orientada hacia el cumplimiento de la obligación, sin que haya sido posible la contratación efectiva de personas en situación de discapacidad.

El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen

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

previsional, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.

El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen".

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 51.

Modesto Aguilera
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
ATLÁNTICO • 2022 - 2026

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

PROPOSICIÓN

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

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

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

15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes de alejamiento del lugar de trabajo expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género y en contra del presunto perpetrador.

16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad.

~~17. Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, por cada 100 trabajadores, en relación con el total de sus trabajadores de carácter permanente. Esta obligación no impide que las empresas puedan de manera voluntaria contratar en un mayor porcentaje al indicado. Las personas con~~

SECRETARÍA GENERAL
LEYES
17 SEP 2024
11:57am

~~discapacidad deberán contar con la certificación de discapacidad señaladas en las normas que para tal fin dispone el Ministerio de Salud y Protección Social.~~

~~El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.~~

~~El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen".~~

Parágrafo: ~~En aquellos cargos y sectores de la economía dónde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.~~

Atentamente,

Modesto Aguilera Vides
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico

JUSTIFICACIÓN

Propongo la eliminación del numeral 17 del artículo 51, debido a que establece obligaciones que implican una carga económica para las empresas. Estas deben contratar trabajadores en situación de discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez, no por su aptitud laboral o productividad, sino por su condición de salud. Esto podría afectar la competitividad de las empresas, especialmente en sectores donde la contratación de personas con discapacidad no es factible o no existe la infraestructura necesaria para su integración adecuada.

Además, aunque se contemplan sanciones por el incumplimiento de esta obligación, el parágrafo otorga al Ministerio de Trabajo la facultad discrecional de determinar si se sancionará o no en casos donde no sea posible cumplir

con la normativa. Sin embargo, no se detallan claramente los criterios o lineamientos para evaluar estas excepciones, lo que genera incertidumbre jurídica para las empresas y podría dificultar la implementación efectiva de la norma.

Es fundamental, que cualquier obligación impuesta a las empresas en materia de inclusión laboral esté acompañada de incentivos y medidas de apoyo claras, que faciliten la integración de personas con discapacidad sin afectar la sostenibilidad económica de las compañías, especialmente en un entorno competitivo.

ART 51.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

SECRETARIA GENERAL
18 SEP
RECIBIDO
HORA:

Bogotá D.C, septiembre de 2024

Respetado:
JAIME RAUL SALAMANCA
Presidente de la Cámara de Representantes

ASUNTO: Proposición al Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con PL No. 192 de 2023 Cámara y el PL No. 256 de 2023 Cámara - "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia.".

Apreciado doctor Salamanca:

Con sustentación en la ley 5ª de 1992 "Por lo cual se expide el reglamento del Congreso; el Senado y la Cámara de Representante" presentamos la siguiente:

PROPOSICIÓN.

Modifíquese el artículo 51 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con PL No. 192 de 2023 Cámara y el PL No. 256 de 2023 Cámara - "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia.", el cual quedará así:

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

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

14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, e incentivar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y

procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial -PDET y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado -ZOMAC, o los que los modifiquen o complementen, personas LGBTIQ+, comunidades étnicas, víctimas del conflicto armado, entre otros grupos en condición de vulnerabilidad.

15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades ~~para~~ las órdenes de alejamiento del lugar de trabajo expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género y en contra del presunto perpetrador.

16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad.

17. Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, por cada 100 trabajadores, en relación con el total de sus trabajadores de carácter permanente. Esta obligación no impide que las empresas puedan de manera voluntaria contratar en un mayor porcentaje al indicado. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de discapacidad señaladas en las normas que para tal fin dispone el Ministerio de Salud y Protección Social.

El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá´ al Ministerio del Trabajo.

El contrato de trabajo que se celebre a termino fijo con personas con discapacidad no podrá ser inferior a cuatro (4) meses para las personas con discapacidad con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades y la participación plena en la vida laboral.

El incumplimiento de esta obligación dará´ origen a las sanciones que correspondan en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen".

Parágrafo: En aquellos cargos y sectores de la economía dónde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.

Cordialmente,

ART 51.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

SECRETARIA GENERAL

16 OCT

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 51 del proyecto de ley, el cual quedará así:

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

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

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

15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes de alejamiento del lugar de trabajo expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género y en contra del presunto perpetrador.

16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad.

17. Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, por

cada 100 trabajadores, en relación con el total de sus trabajadores de carácter permanente. Esta obligación no impide que las empresas puedan de manera voluntaria contratar en un mayor porcentaje al indicado.

Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de discapacidad señaladas en las normas que para tal fin dispone el Ministerio de Salud y Protección Social.

El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información.

La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.
El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complémenten".

Parágrafo: En aquellos cargos y sectores de la economía dónde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo."

Álvaro Leonel Rueda Caballero
Representante a la Cámara
Departamento de Santander

JUSTIFICACIÓN

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

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

Art 51

SECRETARIA GENERAL

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Ana Rogelia Monsalve

REPRESENTANTE A LA CÁMARA COMUNIDADES AFRODESCENDIENTES

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el artículo 51 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 51. Obligaciones especiales del empleador. Adiciónese los numerales 13, 14, 15, ~~y~~ 16, **17 y un parágrafo** al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

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

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

15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes de alejamiento del lugar de trabajo expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género y en contra del presunto perpetrador.

16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad.

17. Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad**, un (1) trabajador o trabajadora de comunidades étnicas** o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, por cada 100 trabajadores, en relación con el total de sus trabajadores de carácter permanente. Esta obligación no impide que las empresas puedan de manera voluntaria contratar en un mayor porcentaje al indicado. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de discapacidad señaladas en las normas que para tal fin dispone el Ministerio de Salud y Protección Social.

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

El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.

El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen".

Parágrafo: En aquellos cargos y sectores de la economía dónde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.

El Ministerio del Trabajo podrá exonerar a las empresas de la obligación de contratación de que trata el presente artículo cuando justifiquen ante el Ministerio del Trabajo la existencia de razones objetivas que impiden o dificultan sustancialmente su cumplimiento. Estas razones podrán estar referidas a la imposibilidad de su cumplimiento en atención a factores poblacionales, demográficos, territoriales, de formación, cualificación o competencias requeridas, así como a la gestión diligente orientada hacia el cumplimiento de la obligación, sin que haya sido posible la contratación efectiva de personas en situación de discapacidad.

Justificación.

Es necesario proponer la posibilidad de que por razones objetivas y proporcionales el Ministerio del Trabajo pueda exonerar a la empresa del cumplimiento de la obligación de personas en situación de discapacidad cuando tal cumplimiento sea imposible o cuando, pese a procurar la contratación de personas en situación de discapacidad, ello no se hace efectivo por factores ajenos al ámbito de responsabilidad del empleador.

Cordialmente,

ANA ROGELIA MONSALVE ÁLVAREZ
Representante a la Cámara
Partido Demócrata Colombiano

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

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

SECRETARIA GENERAL
LEYES
23 SEP
12:51

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

JORGE RODRIGO TOVAR
CÁMARA DE PAZ 2022-2026

Art 51

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

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

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

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

15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades para las órdenes de alejamiento del lugar de trabajo expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género y en contra del presunto perpetrador.

16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad.

17. Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, por cada 100 trabajadores, en relación con el total de sus trabajadores de carácter permanente. Esta obligación no impide que las empresas puedan de

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

manera voluntaria contratar en un mayor porcentaje al indicado. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de discapacidad señaladas en las normas que para tal fin dispone el Ministerio de Salud y Protección Social.

La aplicación de los valores y/o porcentajes indicados en el párrafo anterior será optativa en el primer año de entrada en vigencia de la presente ley, tiempo durante el cual las empresas iniciarán un plan de revisión técnica para la implementación de los ajustes razonables que se requieran. Las empresas podrán exonerarse de la obligación de contratación de que trata el presente artículo cuando justifiquen ante el Ministerio del Trabajo la existencia de razones objetivas que impiden o dificultan sustancialmente su cumplimiento.

El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.

El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen".

Parágrafo: En aquellos cargos y sectores de la economía dónde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.

Del Honorable Congresista,

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

SECRETARIA GENERAL
LEYES
25 SEP 2024

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 cincuenta y uno (51) 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 51. Obligaciones especiales del empleador. Adiciónese los numerales 13, 14, 15, 16 y **17** al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

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

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

15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes de alejamiento del lugar de trabajo expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género y en contra del presunto perpetrador.

16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobadas, sin desmejorar sus condiciones~~, y garantizar la protección de su vida e integridad~~.

17. Las empresas de ~~100~~ **50** o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, por cada ~~100~~ **50** trabajadores, en relación con el total de sus trabajadores de carácter permanente. Esta obligación no impide que las empresas puedan de manera voluntaria contratar en un mayor porcentaje al indicado. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de discapacidad señaladas en las normas que para tal fin dispone el Ministerio de Salud y Protección Social. **La obligación del presente numeral aplica en el caso que exista población con discapacidad certificada en el municipio o municipios circunvecinos al lugar donde se presta el trabajo.**

El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo

mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.

El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen".

Parágrafo: En aquellos cargos y sectores de la economía dónde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.

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

JUSTIFICACIÓN

Se hace necesario dar claridad en el enunciado del artículo 51 que se pretende adicionar los numerales 13, 14, 15, 16 y **17** al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, como quiera que en el mismo se omitió especificar el numeral "*17*".

Por otro lado, en el numeral 14, se hace alusión en dos oportunidades a la expresión "*víctimas del conflicto*", resultado redundante e incensario, razón por la cual, proponemos complementar el primer enunciado con la palabra "*armado*" y de manera consecuente eliminar el segundo de ellos.

Ahora bien, en cuanto hace al contenido del numeral 16, consideramos que el hecho de otorgar a los emperadores la obligación de asegurar una reubicación de las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, ~~y garantizar la protección de su vida e integridad.~~

Art 51.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Wilmer Castellanos
REPRESENTANTE A

SECRETARIA GENERAL
25
10:14am
RECIBIDO

C

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 cincuenta y uno (51) 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 51. Obligaciones especiales del empleador. Adiciónese los numerales 13, 14, 15, 16 y **17** al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

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

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

15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes de alejamiento del lugar de trabajo expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género y en contra del presunto perpetrador.

16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada**s**, sin desmejorar sus condiciones~~, y garantizar la protección de su vida e integridad~~.

17. Las empresas de ~~100~~ **50** o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad~~ o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional~~, por cada ~~100~~ **50** trabajadores, en relación con el total de sus trabajadores de carácter permanente. Esta obligación no impide que las empresas puedan de manera voluntaria contratar en un mayor porcentaje al indicado. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de discapacidad señaladas en las normas que para tal fin dispone el Ministerio de Salud y Protección Social. **La obligación del presente numeral aplica en el caso que exista población con discapacidad certificada en el municipio o municipios circunvecinos al lugar donde se presta el trabajo.**

El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad ~~o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional~~, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo

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

mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.

El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen".

Parágrafo: En aquellos cargos y sectores de la economía dónde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.

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 hace necesario dar claridad en el enunciado del artículo 51 que se pretende adicionar los numerales 13, 14, 15, 16 y 17 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, como quiera que en el mismo se omitió especificar el numeral "*17*".

Por otro lado, en el numeral 14, se hace alusión en dos oportunidades a la expresión "*víctimas del conflicto*", resultado redundante e incensario, razón por la cual, proponemos complementar el primer enunciado con la palabra "*armado*" y de manera consecuente eliminar el segundo de ellos.

Ahora bien, en cuanto hace al contenido del numeral 16, consideramos que el hecho de otorgar a los emperadores la obligación de asegurar una reubicación de las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, ~~y garantizar la protección de su vida e integridad.~~

C

Proposición Modificatoria

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, modifíquese el Artículo 51 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 51. Obligaciones especiales del empleador. Adiciónese los numerales 13, 14, 15 y 16 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

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

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

15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades para las órdenes de alejamiento del lugar de trabajo expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género y en contra del presunto perpetrador.

16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad.

17. Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, por cada 100 trabajadores, en relación con el total de sus trabajadores de carácter permanente. Esta obligación no impide que las empresas puedan de manera voluntaria contratar en un mayor porcentaje al indicado. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de discapacidad señaladas en las normas que para tal fin dispone el Ministerio de Salud y Protección Social.

La aplicación de los valores y/o porcentajes indicados en el párrafo anterior será optativa en el primer año de entrada en vigencia de la presente ley, tiempo durante

el cual las empresas iniciarán un plan de revisión técnica para la implementación de los ajustes razonables que se requieran. Las empresas podrán exonerarse de la obligación de contratación de que trata el presente artículo cuando justifiquen ante el Ministerio del Trabajo la existencia de razones objetivas que impiden o dificultan sustancialmente su cumplimiento. Estas razones podrán estar referidas a la imposibilidad de su cumplimiento en atención a factores poblacionales, demográficos, territoriales, de formación, cualificación o competencias requeridas, así como a la gestión diligente orientada hacia el cumplimiento de la obligación, sin que haya sido posible la contratación efectiva de personas en situación de discapacidad.

El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.

El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen".

Parágrafo: En aquellos cargos y sectores de la economía dónde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.

Justificación:

El artículo original, en contravía de las realidades sociales y económicas, plantea una obligación que debe ser condicionada a parámetros objetivos de razonabilidad. Por ello, es necesario contemplar la posibilidad de que por razones objetivas y proporcionales el empleador pueda exonerarse del cumplimiento de la obligación de personas en situación de discapacidad cuando tal cumplimiento sea imposible o cuando, pese a procurar la contratación de personas en situación de discapacidad, ello no se hace efectivo por factores ajenos al ámbito de responsabilidad del empleador.

Proposición Modificatoria

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, modifíquese el artículo 51 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 51. Obligaciones especiales del empleador. Adiciónese los numerales 13, 14, 15 y 16 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.
14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, e incentivar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial -PDET y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado -ZOMAC, o los que los modifiquen o complementen, personas LGBTIQ+, comunidades étnicas, víctimas del conflicto armado, entre otros grupos en condición de vulnerabilidad.

15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes de alejamiento del lugar de trabajo expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género y en contra del presunto perpetrador.

16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad.
~~17. Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, por cada 100 trabajadores, en relación con el total de sus trabajadores de carácter permanente. Esta obligación no impide~~

~~que las empresas puedan de manera voluntaria contratar en un mayor porcentaje al indicado. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de discapacidad señaladas en las normas que para tal fin dispone el Ministerio de Salud y Protección Social.~~

~~El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.~~

~~El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen".~~

~~**Parágrafo:** En aquellos cargos y sectores de la economía dónde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.~~

~~Parágrafo 2. Las empresas podrán exonerarse de la aplicación de los porcentajes mencionados en el presente artículo cuando justifiquen ante el Ministerio del Trabajo la imposibilidad de dicha implementación.~~

~~Parágrafo 3. Cada empresa remitirá a las organizaciones sindicales, en donde existan, la propuesta de implementación de las diferentes modalidades de trabajo a distancia como política de promoción de empleos verdes y azules. Estas últimas tendrán un plazo máximo de 20 días hábiles para pronunciarse frente a la misma.~~

Justificación

De acuerdo con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Las cuotas para aumentar la inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe todavía están en etapa de desarrollo, con evidencia de impactos modestos. Pero como las empresas dependen tanto de la simple reclasificación de los trabajadores existentes como de personas con discapacidad, se requiere mucho más trabajo para probar y perfeccionar las diferentes opciones de políticas a fin de garantizar que los esfuerzos para contratar a esta

CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Partido
Conservador

CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Partido
Conservador

Proposicion de Exclusion

Solicito que se excluya el Articulo 42 del Bloque de Articulos a votar

Miguel Polo Polo

Recibido
6:05 pm
1-10-2024

Primavera