DUVALIER
Congresista

Cámara
de Representantes

Pr/1

PROPOSICIÓN 1

Modifíquese el artículo 1 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C, el cual quedará así:

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

Justificación

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

Cordialmente,

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

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
30 SEP 2024
APROBADO

SECRETARIA GENERAL
LEYES
11 SEP 2024
RECIBIDO

10:43am.

JUAN DANIEL PEÑUELA
REPRESENTANTE

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Aval

Art 1

SECRETARIA GENERAL

23 SEP

PROPOSICIÓN

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

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

JUAN DANIEL PEÑUELA CALVACHE
Representante a la Cámara
Departamento de Nariño

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
30 SEP 2024
APROBADO

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

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

Partido Conservador

JUSTIFICACIÓN

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

ART 3
(2) OK

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Bogotá D.C., septiembre de 2024

Señor

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
Secretario General H. Cámara de Representantes

SECRETARIA GENERAL
LEYES
24 SEP
4:45 pm
HORA:

ASUNTO: Proposición modificativa

PROYECTO DE LEY: 166 de 2023 Cámara

REPRESENTANTE: JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ

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

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
30 SEP 2024
APROBADO

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

Artículo 3:

Restricción de inaplicabilidad.

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

"ARTÍCULO 4. EMPLEADOS PÚBLICOS.

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

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

Cordialmente.

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

ART 4

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Bogotá, septiembre de 2024

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

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
30 SEP 2024
APROBADO
PROPOSICIÓN

SECRETARIA GENERAL
LEYES
23 SEP 2024
1:44

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

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

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

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

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

Atentamente.

JUAN CARLOS WILLS OSPINA
Representante a la Cámara

JUSTIFICACIÓN

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

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

Art 4

Julio Roberto
SALAZAR PERDOMO
REPRESENTANTE A LA CÁMARA POR CUNDINAMARCA

PROPOSICION MODIFICATIVA

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

TEXTO PONENCIA PARA PRIMER DEBATE	TEXTO PROPUESTO
Artículo 4. Principios. Modifíquese el artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: **"ARTÍCULO 1. PRINCIPIOS.** La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones de trabajo, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. Constituyen principios constitucionales del derecho laboral y por tanto serán aplicados a cualquier trabajador y trabajadora en Colombia de conformidad con lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política, los siguientes:	**Artículo 4. Principios.** Modifíquese el artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: **"ARTÍCULO 1. PRINCIPIOS:** La finalidad primordial de este Código es la de lograr **un entorno laboral justo, equitativo y sostenible** en las relaciones de trabajo, asegurando el **equilibrio dinámico y armónico** entre los derechos y deberes de empleadores y trabajadores, **fomentando el diálogo social, la responsabilidad empresarial, la igualdad de género, y la erradicación de toda forma de**

1. Igualdad de oportunidades; 2. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; 3. Estabilidad en el empleo; 4. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; 5. Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; 6. Situación más favorable al trabajador y trabajadora en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; 7. Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; 8. Garantía a la seguridad social, la capacitación y el descanso necesario y; 9. Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. Lo anterior sin perjuicio de la vigencia y aplicación de los derechos fundamentales del trabajo derivados del bloque de constitucionalidad en los términos de	**discriminación o violencia en el lugar de trabajo**, con el objetivo de promover la paz laboral y el bienestar integral de todos los actores involucrados. Constituyen principios constitucionales del derecho laboral y por tanto serán aplicados a cualquier trabajador y trabajadora en Colombia de conformidad con lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política, los siguientes: 1. Igualdad de oportunidades; 2. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; 3. Estabilidad en el empleo; 4. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; 5. Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; 6. Situación más favorable al trabajador y trabajadora en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho;

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

Cordialmente,

JULIO ROBERTO SALAZAR PERDOMO
Representante a la Cámara
Departamento de Cundinamarca

Cal DLT 5

SECRETARIA GENERAL
17 SEP 2024
RECIBIDO

PROPOSICIÓN

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

Modifíquese el artículo cinco (5) del texto propuesto para segundo debate del Proyecto de Ley Nro. 166/2023C acumulado con 192/2023C y 256/2023C *"POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA"*, el cual quedará así:

Artículo 5. Contrato laboral a término indefinido. Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"**ARTÍCULO 47. EL CONTRATO LABORAL A TÉRMINO INDEFINIDO.** Los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo.

Parágrafo. El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador cuando sea por una causa imputable al empleador**, de las relacionadas como justas causas para dar por terminado el contrato por parte del trabajador en este código;** caso en el cual el trabajador o trabajadora podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y perseguir judicialmente el pago de la indemnización a la que tendría derecho, en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador"

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

CÁMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
30 SEP 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

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

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

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

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

SECRETARIA GENERAL
LEYES
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 5 del proyecto de ley, el cual quedará así:

"Artículo 5. Contrato laboral a término indefinido. Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"**ARTÍCULO 47. EL CONTRATO LABORAL A TÉRMINO INDEFINIDO.** Los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.
El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo. <u>En ningún caso se podrá pactar sanción para el empleado que omita el preaviso aquí descrito.</u>

Parágrafo. El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador cuando sea por una causa imputable al empleador, caso en el cual el trabajador o trabajadora podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y perseguir judicialmente el pago de la indemnización a la que tendría derecho, en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador""

Álvaro Leonel Rueda Caballero
Representante a la Cámara
Departamento de Santander

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
30 SEP 2024
APROBADO

JUSTIFICACIÓN

Es necesario incluir una prohibición expresa que impida pactar sanciones contra el empleado por no presentar su renuncia con 30 días de anticipación en concordancia con lo que ya ha señalado la Corte Constitucional. Además responde a la necesidad de garantizar el equilibrio entre los derechos y deberes tanto de empleadores como de trabajadores. En el contexto del derecho laboral colombiano, prima el principio de protección al trabajador, que busca evitar condiciones contractuales que puedan poner en desventaja a la parte más vulnerable de la relación laboral.

Art 5

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

KATHERINE MIRANDA

SECRETARIA GENERAL
25 SEP 2024
HORA:

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Modifíquese el artículo 5 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 5. Contrato laboral a término indefinido. Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 47. EL CONTRATO LABORAL A TÉRMINO INDEFINIDO. Los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo.

El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo.

Parágrafo. El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador sea por una causa imputable al empleador, caso en el cual el trabajador o trabajadora podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y **acudir a los Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos** o vía judicial para obtener el pago de la indemnización a la que tendría derecho, en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador"

JUSTIFICACIÓN

La presente disposición establece que, en caso de terminación unilateral por parte del trabajador por causa imputable del empleador, este podrá acudir a la jurisdicción laboral para obtener el pago de la indemnización, sin embargo, al ser este un derecho incierto y discutible puede ser susceptible de conciliación. En este sentido, se pretende incluir esta modificación con el fin de obtener una solución a los conflictos sin necesidad de acudir a la jurisdicción ordinaria laboral, pues actualmente hay un alto índice de congestión judicial, en razón a la acumulación de los procesos.

Katherine Miranda P.

KATHERINE MIRANDA
Representante a la Cámara
Partido Alianza Verde

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
30 SEP 2024
APROBADO

ART 9

SECRETARIA GENERAL

23 SEP

PROPOSICIÓN

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

Artículo Original	Artículo Propuesto
ARTÍCULO 9°. Modifíquese el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: **"ARTÍCULO 120. PUBLICACIÓN.** Una vez cumplida la obligación del artículo 119 del presente Código, el empleador debe publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas". CAMARA DE REPRESENTANTES SECRETARIA GENERAL LEYES 30 SEP 2024 APROBADO	**ARTÍCULO 9°.** Modifíquese el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: **"ARTÍCULO 120. PUBLICACIÓN.** Una vez cumplida la obligación del artículo 119 del presente Código, el empleador debe publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciere la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas". **Adicionalmente, el empleador podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de la empresa, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación.**

Cordialmente,

Olga Beatriz González Correa
Representante a la Cámara
Departamento del Tolima

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

Art 1

Llegado 30-sep/24

Holmes

PROPOSICIÓN

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

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

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

NO.

SECRETARIA GENERAL
10 SEP 2024
HORA:
1:30pm

JUSTIFICACIÓN

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

JUAN ESPINAL
Representante a la Cámara

Negada

ART 1.

Negada
30 sep -2024

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En virtud de lo previsto en los artículos 112 a 114 de la Ley 5 de 1992, MODIFIQUESE el Artículo 1 del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia".

El cual quedará así:

Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene por objeto adoptar una reforma laboral mediante la modificación del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales, además se dictan disposiciones para el trabajo digno y decente en Colombia, ~~buscando~~ **garantizando** el respeto a la remuneración justa, la promoción del diálogo social, las garantías para el acceso a la seguridad social **y asegurar la sostenibilidad del empleo dentro de un marco de coordinación económica y equilibrio social, respetando plenamente los derechos de los trabajadores y considerando el bienestar colectivo y el desarrollo económico sostenible**~~. sostenibilidad de los empleos desde el respeto pleno a los derechos de los trabajadores.~~

Juan E

JUAN ESPINAL
Representante a la Cámara

SECRETARIA GENERAL
LEYES
25 SEP 2024
RECIBIDO

12:54pm

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

Art 1 ①

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Negada
Sep 30-24

Bogotá D.C., septiembre de 2024

Señor

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
Secretario General H. Cámara de Representantes

SECRETARIA GENERAL
LEYES
24
4:45

ASUNTO: Proposición modificativa

PROYECTO DE LEY: 166 de 2023 Cámara

REPRESENTANTE: JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ

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

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

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

Cordialmente,

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

ART 2

Negada 30/sep/24

Negada 30 sept/24

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Holmes
ECHEVERRÍA DE LA ROSA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

PROPOSICIÓN

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

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

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

SECRETARIA GENERAL
18 SEP 2024

1:50 pm

Art 2.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

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

Negada 30 sept 24

Llegada 30 sep 24

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

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

MODIFÍQUESE el Artículo 2 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley No. 256 de 2023, "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y dicente en Colombia", el cual quedará así:

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

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

Parágrafo. Lo dispuesto en el presente código, no es aplicable a las relaciones laborales de derecho individual y colectivo del trabajo de carácter particular en empresas consideradas Pequeñas y Microempresas de conformidad con las definiciones previstas para estas en el artículo 2 de la Ley 590 de 2000 modificado por el artículo 2 de la Ley 905 de 2004.

BETSY JUDITH PÉREZ ARANGO
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico

SECRETARÍA GENERAL
LEYES
25 SEP 2024
RECIBIDO
HORA:

Gersel Pérez

Carolina Valdez

25/09/24
4:35p.

Negada 30-sept 24

Art 3

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Negada 30 sept 24

SECRETARIA GENERAL
OCTAVIO
CARDONA REPRESENTANTE A CONGRESO
02 SEP 2024

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

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

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

Cordialmente,

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

Negada ART 3
30-Sep-24

Negada 30-Sep-24

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Holmes
ECHEVERRÍA DE LA ROSA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

PROPOSICIÓN

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

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

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

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

SECRETARIA GENERAL
18 SEP 2024
RECIBIDO
1:30

JUSTIFICACIÓN

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

Art 4(-)

Negada

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
26 SEP
7:27 pm

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

PROPOSICION DE ELIMINACION ARTICULO 4 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 4. Principios. Modifíquese el artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:~~
~~"ARTÍCULO 1. PRINCIPIOS. La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones de trabajo, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. Constituyen principios constitucionales del derecho laboral y por tanto serán aplicados a cualquier trabajador y trabajadora en Colombia de conformidad con lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política, los siguientes:~~
~~1. Igualdad de oportunidades;~~
~~2. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo;~~
~~3. Estabilidad en el empleo;~~
~~4. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales;~~
~~5. Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles;~~
~~6. Situación más favorable al trabajador y trabajadora en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho;~~
~~7. Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;~~
~~8. Garantía a la seguridad social, la capacitación y el descanso necesario y;~~
~~9. Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.~~

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

HUGO DANILO LOZANO PIMIENTO
Representante a la Cámara por Vaupés

Negada

Justificación INCONSISTITUICIONAL- ARTICULO 4 Y 10- JUSITIFICACION

el **derecho a conservar el empleo,** a no ser despedido en condiciones de vulnerabilidad y a que la autoridad laboral competente autorice el despido, entre

otras condiciones. lo que debería advertir es que ni siquiera una ley estatutaria podría ir en contra de la forma como expresamente está contemplado el principio a nivel constitucional en otras palabras incluso por dar el ejemplo el principio de favorabilidad si se quisiera plantear un alcance distinto al expresamente estableció el artículo 53 que se requiere una reforma constitucional para esos efectos hecho de intervención, sobre los principios hay unos particulares sobre igualdad de trabajadores remuneración mínima vital y móvil proporcional a la cantidad y calidad de trabajo estabilidad en el empleo irrenunciabilidad a los beneficios mínimos facultad para transigir y conciliar situación más favorable que mencionábamos hace un instante primacía de la realidad sobre las formas garantía la seguridad la capacitación el adiestramiento el descanso necesario y bueno cada uno de esos nos puede dar todo un elemento para efectos de su de su explicación y aquí nos podemos circular un poquito los aportes pero en lo que debe mencionar es que el artículo 53 nos invita a desarrollar una ley estatutaria de estos principios estos principios deberían desarrollar vía ley estatal bajo ninguna circunstancia podríamos tener a través del desarrollo legislativo un alcance distinto al contenido en el artículo 53 y hay principios como el de las favorabilidad que ya tiene en su alcance definido constitucionalmente podríamos incorporar nuevos principios sí se hace a través de una ley estatutaria porque creo que el artículo 53 nos establece una lista enunciativa más no taxativa y bajo ninguna circunstancia este componente de principios podría ser abordado a nivel de una ley ordinaria menos de que lo único que quieran es como replicar algunos componentes particulares y me parece súper valioso hay cosas que ya están desarrolladas constitucionalmente por doctrina de la Corte Constitucional y una pregunta interesante podría una ley ordinaria ir en una direccionamiento aproximación distinto al propio alcance constitucional dado por la corte a un principio particular y uno podría decir que hay mucho margen de discusión sobre eso pero en este caso particular recordemos que los pronunciamientos de la Corte Constitucional se han dado en ausencia de la actividad legislativa es decir que los pronunciamientos de la Corte Constitucional ya no establecen una doctrina constitucional que emana y que tiene fuente misma del propio instrumento constitucional lo que quiere decir que por la propia dinámica como se han desarrollado estos principios una norma legal no podría ir en contra de la jurisprudencia constitucional sobre los principios que han sido desarrollados por la corte emanado directamente de la aplicación de las reglas constitucionales ejemplo y la estabilidad laboral para las personas en condición de pensión donde el proyecto pareciera quererle dar un alcance distinto por cuenta de unas ausencias en algunas precisiones particulares tengo

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Negado

KATHERINE MIRANDA
SECRETARIA GENERAL
25 SEP 2024

DA 4

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

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

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

ARTÍCULO 1. PRINCIPIOS. La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones de trabajo, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. Constituyen principios constitucionales del derecho laboral los consagrados en el artículo 53 de la Constitución Política, así como los derivados del bloque de constitucionalidad en los términos de los artículos 93 y 94 de la Constitución Política-

JUSTIFICACIÓN

Se realiza esta modificación por técnica legislativa con el fin de mejorar la calidad del artículo, dado que, los principios que se enuncian en esta disposición se encuentran consagrados en el artículo 53 de la Constitución Política, y esta, al ser una norma superior debe ser aplicada por los jueces laborales en los procesos de su competencia.

Katherine Miranda P.

KATHERINE MIRANDA
Representante a la Cámara
Partido Alianza Verde

ART 4

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Negado 30 sept 2024.

Bogotá D.C., septiembre de 2024

SECRETARIA GENERAL
LEYES
24 SEP
4:45 pm

Señor

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
Secretario General H. Cámara de Representantes

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

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

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

Artículo 4:

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

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

1. Igualdad de oportunidades;
2. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo;

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

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

Cordialmente.

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

JUAN ESPINAL

Representante a la Cámara

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

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Negada 30 Sept/24

MODIFIQUESE el Artículo 4 del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley 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 así:

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

> "**Artículo 1°. Principios.** La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones de trabajo, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. Constituyen principios constitucionales del derecho laboral y por tanto serán aplicados a cualquier trabajador y trabajadora en Colombia de conformidad con lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política, los siguientes:
>
> 1. Igualdad de oportunidades;
> 2. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo;
> 3. Estabilidad en el empleo;
> 4. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales;
> 5. Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles;
> 6. Situación más favorable al trabajador y trabajadora en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho;
> 7. Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;
> 8. Garantía a la seguridad social, la capacitación y el descanso necesario y;
> 9. Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.
> 10. **Coordinación para el bienestar de los trabajadores y el desarrollo económico.**

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

JUAN ESPINAL
Representante a la Cámara

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

SECRETARIA GENERAL

10 OCT

ALVARO RUEDA
CONGRESISTA POR SANTANDER

ART 4

Negado 30 Sept/24

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 4 del proyecto de ley, el cual quedará así:

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

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

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

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

Álvaro Leonel Rueda Caballero
Representante a la Cámara
Departamento de Santander

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

SECRETARÍA GENERAL
10 OCT
HORA: 4:54 pm

ÁLVARO RUEDA

JUSTIFICACIÓN

Es necesario incluir dentro de los principios la protección especial a madres y padres cabeza de familia, toda vez que, estos asumen una doble carga al ser responsables tanto del sustento económico como del cuidado y crianza de sus hijos, lo que los coloca en una situación de vulnerabilidad socioeconómica. Esta condición requiere una protección laboral especial que les garantice estabilidad en el empleo y condiciones adecuadas para cumplir con sus responsabilidades familiares, sin sacrificar su bienestar personal y familiar.

Si bien la protección especial se ha centrado históricamente en la mujer y la maternidad, la evolución de la sociedad ha demostrado que la corresponsabilidad parental es fundamental para lograr una verdadera equidad de género. Incluir tanto a las madres como a los padres cabeza de familia asegura una protección igualitaria que reconoce el papel de ambos progenitores en la crianza y cuidado de los hijos. Esto fomenta la corresponsabilidad y evita cargas desiguales de cuidado entre hombres y mujeres.

Adicionalmente, es menester recordar que Colombia es signataria de tratados internacionales como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y el Convenio 156 de la OIT sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares. Estos instrumentos exigen que el Estado adopte medidas especiales para proteger a las personas con responsabilidades familiares, sin importar el género. Incluir a los padres y madres cabeza de familia refuerza el compromiso de Colombia con estos tratados, garantizando el acceso a un trabajo digno y estable.

ALT 4

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Holmes
ECHEVERRÍA DE LA ROSA

Negado 30 Sept 24

PROPOSICIÓN

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

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

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

(...)

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

SECRETARIA GENERAL
18 SEP 2024
HORA:
1.305

ART 4

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ELIÉCER Salazar
Representante a la Cámara

Negada 30 sept/24

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

PROYECTO DE LEY NÚMERO 166 DE 2023 CÁMARA

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

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

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

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

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

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

SECRETARIA GENERAL
LEYES
18 SEP 2024
HORA:

JOSÉ ELIECER SALAZAR LÓPEZ
Representante a la Cámara
Departamento del Cesar

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

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

ART 4

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

Negada 30 Sept 24

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

Asunto: PROPOSICIÓN DE MODIFICACIÓN

Respetado presidente,

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5ta de 1992 y normas concordantes, se presenta ante la Plenaria de la Cámara de Representantes proposición de modificación al artículo 4 del proyecto de ley Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara acumulada con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el Proyecto de Ley 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en:

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

"ARTÍCULO 1. PRINCIPIOS.

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

I. Igualdad de oportunidades;

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

III. Estabilidad en el empleo;

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

SECRETARIA GENERAL
LEYES
08 SEP 2024
RECIBIDO 2:11 Pm

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

MÉNDEZ
EMPECEMOS LA TRANSFORMACIÓN

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

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

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

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

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

IX. Garantía a la seguridad social, la capacitación y el descanso necesario y; Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

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

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

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

MOTIVACIÓN

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

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

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

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

Art 4

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
OCTAVIO CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA
12 SEP 2023

Negado 30 sept

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

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

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

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

Cordialmente,

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

ALT 4.

12:54pm

Retirado

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

MODIFIQUESE el Artículo 4 del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley 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 así:

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

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

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

empresas, contribuyendo al desarrollo sostenible y la justicia social.

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

JuanE

JUAN ESPINAL
Representante a la Cámara

Art 5 (-)

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
LEYES
26 SEP
7:27 pm

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

Negado 30 Sep 2024

PROPOSICION DE ELIMINACION AL ARTICULO 5 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 5. Contrato laboral a término indefinido.** Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:~~

~~**"ARTÍCULO 47. EL CONTRATO LABORAL A TÉRMINO INDEFINIDO.** Los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.~~

~~El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo.~~

~~**Parágrafo.** El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador cuando sea por una causa imputable al empleador, caso en el cual el trabajador o trabajadora podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y perseguir judicialmente el pago de la indemnización a la que tendría derecho, en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador"~~

HUGO DANILO LOZANO PIMIENTO
Representante a la Cámara por Vaupés

Negado 30/09/24

ART 5 (-)

(4)

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Negado 30 Sept 2024

Bogotá D.C., septiembre de 2024

Señor

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
Secretario General H. Cámara de Representantes

SECRETARIA GENERAL
LEYES
24 SEP
4:45pm

ASUNTO: Proposición **eliminativa**

PROYECTO DE LEY: 166 de 2023 Cámara

REPRESENTANTE: JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ

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

~~***Artículo 5. Contrato laboral a término indefinido.*** *Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:*~~

~~***"ARTÍCULO 47. EL CONTRATO LABORAL A TÉRMINO INDEFINIDO.*** *Los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que lo dieron origen y la materia del trabajo.*~~

~~*El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo.*~~

~~***Parágrafo.*** *El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador cuando sea por una causa imputable al empleador, caso en el cual el trabajador o trabajadora podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y perseguir judicialmente el pago de la indemnización a la que tendría derecho, en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador"*~~

Negado 30/09/24

Cordialmente,

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

Art 5

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Holmes
ECHEVERRÍA DE LA ROSA
Cámara de Representantes

Negados.
30 Sept 2024

PROPOSICIÓN

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

Artículo 5. Contrato laboral a término indefinido. Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 47. EL CONTRATO LABORAL A TÉRMINO INDEFINIDO. Los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea a término fijo, ***o por obra labor,*** por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

(...)

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

SECRETARIA GENERAL
18 SEP 2024
RECIBIDO
1:30pm

JUSTIFICACIÓN

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

ART 5

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Negada 30 sept 2024

Holmes
ECHEVERRÍA DE LA ROSA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

PROPOSICIÓN

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

(...)

Parágrafo. El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador cuando sea por una causa imputable al empleador, caso en el cual el trabajador o trabajadora podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y perseguir judicialmente el pago de la indemnización a la que tendría derecho.~~;~~ ***Lo anterior aplica,*** en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador ***o la configuración de una o varias causales de terminación del contrato por justa causa.***~~"~~

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

SECRETARIA GENERAL
10 SEP 2024
RECIBIDO
1:30 pm

ART 5.

Negada 30 Sept 2024

CATHY JUVINAO

Juan Sebastián gómez gonzales REPRESENTANTE A LA CÁMARA

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO

Representante a la Cámara por Bogotá

SECRETARÍA GENERAL 20 SEP 2024 RECIBIDO HORA: 4:30pm

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

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

Artículo 5. Contrato laboral a término indefinido. Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"**ARTÍCULO 47. EL CONTRATO LABORAL A TÉRMINO INDEFINIDO.** Los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo.

El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo. **En caso de no dar preaviso oportunamente o de cumplirlo solo parcialmente, el empleador podrá descontar de la liquidación final de salarios, prestaciones y demás acreencias laborales, el valor equivalente a los días de incumplimiento de esta obligación de preaviso.**

Parágrafo. El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador cuando sea por una causa **probada** imputable al empleador, caso en el cual el trabajador o trabajadora podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y perseguir judicialmente el pago de la indemnización a la que tendría derecho, en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador".

Atentamente,

Catherine Juvinao C.

JuanSebastián
gómez gonzales REPRESENTANTE A LA CÁMARA

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

CATHY JUVINAO

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO
Representante a la Cámara por Bogotá

Representante a la Cámara por Bogotá

Representante a la Cámara

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

JUSTIFICACIÓN:

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

Negada 30 Sept 2024 ART 5

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

JORGE RODRIGO TOVAR
CÁMARA DE PAZ 2022-2026

RECIBIDO

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el **ARTÍCULO 5** 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 5. Contrato laboral a término indefinido. Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 47. EL CONTRATO LABORAL A TÉRMINO INDEFINIDO. Los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo.

Parágrafo. El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador cuando sea por **justa causa** ~~**una causa imputable al empleador**~~, caso en el cual el trabajador o trabajadora podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y perseguir judicialmente el pago de la indemnización a la que tendría derecho, en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador."

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
18 OCT 2024
RECIBIDO
2:02pm

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ART 6(-)

Negado 30/10/24

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

PROPOSICIÓN

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

TEXTO

~~Artículo 6°. Contratos a término fijo y por obra o labor determinada. Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:~~
~~"Artículo 46. Contratos a término fijo y de obra o labor determinada.~~
~~1. Contratos de trabajo a término fijo~~
~~Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.~~
~~El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, sin embargo, Ppodrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas:~~
~~Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogarlo el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la tercera prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo.~~

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

~~término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año.~~

~~2. Contrato de trabajo por duración de obra o labor determinada.~~

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

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

~~Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor.~~

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

JUSTIFICACIÓN

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

Principio de Libertad Contractual y Flexibilidad Laboral

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

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

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

Principio de Equidad y Protección del Empleo

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

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

Impacto en la Gestión de Recursos Humanos

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

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

Coherencia con la Normativa Internacional y Prácticas Comparables

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

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

Impacto Económico y Competitividad

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

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

Cordialmente,

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

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Bogotá D.C., septiembre de 2024

Señor

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
Secretario General H. Cámara de Representantes

SECRETARIA GENERAL
LEYES

ASUNTO: Proposición **eliminativa**

PROYECTO DE LEY: 166 de 2023 Cámara

REPRESENTANTE: JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

~~Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor.~~

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

Cordialmente,

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

ART 6ED

JUAN ESPINAL

Representante a la Cámara

Negado 30 Sept/24

PROPOSICIÓN ELIMINATORIA

ELIMÍNESE el Artículo 6 del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia".

Juan E.

SECRETARIA GENERAL
LEYES
25 SEP 2024
RECIBIDO

12:54pm

Negado 30/Sep/24.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8-68 Oficina 535

E-mail-contacto@juanespinal.co

Bogotá - Colombia

Negada 30 sept 2024 ART 6

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
LEYES
OCTAVIO
CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

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

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 6. Contratos a término fijo y por obra o labor determinada. Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedara así:	**Artículo 6.** Contratos a término fijo y por obra o labor determinada. Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedara así:
"ARTÍCULO 46. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y DE OBRA O LABOR DETERMINADA.	**"ARTÍCULO 46. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y DE OBRA O LABOR DETERMINADA.**
1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO	**1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO**
Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.	Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo ~~**por un término no mayor a cuatro (4) años**~~. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no ~~**cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados**~~ **conste por escrito,** se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.
El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, sin embargo, podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas:	El contrato a término fijo ~~**no**~~ podrá renovarse indefinidamente, ~~**sin embargo, podrán**~~ **pero deberán** considerarse **y tenerse en cuenta** los siguientes tipos de prórrogas:
Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogarlo el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la tercera prórroga,	**Prórroga pactada.** Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogarlo ~~**el número de**~~

el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo.	~~veces que estimen conveniente;~~ **tres veces.** ~~**sin embargo,**~~ Después de la tercera prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. ~~**En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo.**~~
Prórroga automática. Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, éste se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año.	**Prórroga automática.** Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, éste se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, ~~**sin que pueda superarse el límite máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo**~~. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año.
2. CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA.	**2. CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA.**
Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.	Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.
El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender.	El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender.
Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido	Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe

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

Cordialmente,

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

Art 6

Propuesta. Negada 30 sept 2024

Art. 6 – Modificar y adicionar al parágrafo 2.

El Estado Colombiano no podrá contratar a Término Fijo sino indefinido ~~por~~ con el pago de todos los prestaciones sociales, reconocidas por la ley.

Katherine Miranda.

Piedad Correa

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
30 SEP 2024
RECIBIDO

7:17pm

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

CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ART 6

Negada 30 Sept 24

Bogotá, 02 de septiembre de 2024

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor.

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

Atentamente

H.R JUAN CARLOS VARGAS SOLER
CITREP 13

ART 6

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Negada 30 sept/24

Bogotá D.C., septiembre de 2024

SECRETARIA GENERAL
LEYES
445

Señor

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
Secretario General H. Cámara de Representantes

ASUNTO: Proposición modificativa

PROYECTO DE LEY: 166 de 2023 Cámara

REPRESENTANTE: JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ

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

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

Artículo 6:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

***Por lo tanto cuando,** * ~~Cuando~~ no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor.

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

Cordialmente.

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

Llegada 30 Sept/24 ALT 6

SECRETARIA GENERAL

24 SEP 2024

Proposición

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor.

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

Parágrafo 2. En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea".

Victor

ART 6

Negado
30 sept/24

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Holmes
ECHEVERRIA DE LA ROSA
Cámara de Representantes

PROPOSICIÓN

Adiciónese un inciso al numeral 2 del artículo 6° 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":*

(...)

Se entenderá que existe trabajo ocasional, accidental o transitorio cuando el trabajador preste una labor orientada a satisfacer necesidades extraordinarias de la empresa, que como tal escapa al giro ordinario de la actividad que desarrollan, durante un breve lapso que no puede exceder del mes.

Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor.

(...)

JUSTIFICACIÓN

Se especifica de manera expresa cuando existirá trabajo ocasiona, accidental o transitorio en concordancia con lo sostenido por la Corte Constitucional en Sentencia C-823/06.

SECRETARIA GENERAL
25 SEP 2024
RECIBIDO
HORA:

10:48am

ART 6.

Negada 30 sept 2024

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Holmes
ECHEVERRÍA DE LA ROSA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

PROPOSICIÓN

Modifíquese el numeral inciso primero del numeral 2 del artículo 6° 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":*

(...)

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

Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada ***o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio***. ~~El~~ ***Esta modalidad*** de contrato de trabajo ~~por la duración de obra o labor determinada~~ deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender.

(...)

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

JUSTIFICACIÓN

La proposición va encaminada a unificar el criterio dispuesto en el artículo 5° del texto propuesto para segundo debate donde incluyen el trabajo ocasional, accidental o transitorio.

SECRETARIA GENERAL
25 SEP 2024
RECIBIDO
HORA:
10:48am

Negada 30 Sept 2024

ART 6

KATHERINE MIRANDA

SECRETARIA GENERAL

25 SEP 2024

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Modifíquese el artículo 6 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 6. "ARTÍCULO 46. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y DE OBRA O LABOR DETERMINADA.

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

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

Artículo 6. "ARTÍCULO 46. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y DE OBRA O LABOR DETERMINADA.

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

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

Podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas:

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

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

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

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

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

Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor.

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

JUSTIFICACIÓN

La legislación actual permite que el contrato a término fijo sea prorrogable de forma sucesiva indefinidamente, con el proyecto de ley se suprime esta posibilidad, limitando así, la forma de contratación de los empleadores, quienes se verán obligados a contratar de forma indefinida.

Sobre la renovación sucesiva del contrato a término fijo, la Corte Constitucional se ha pronunciado indicando que no es contraría a los mandatos de la Constitución, ya que ella permite la materialización del principio de estabilidad laboral, siempre que, al momento de la expiración del plazo inicialmente pactado, subsistan la materia de trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación.

Katherine Miranda P.

KATHERINE MIRANDA
Representante a la Cámara
Partido Alianza Verde

Negado 30 Sept 24

PROPOSICIÓN

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

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

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

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

1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO

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

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

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

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

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

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

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

Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor.

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

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

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

JUSTIFICACIÓN

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

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

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

Negada 30 Sept/24

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
30 SEP 2024
RECIBIDO

Alt 6

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Cámara de Representantes

1 ✓ A.C 6 209

PROPOSICIÓN SUPRESIVA

Proposición SUPRESIVA al artículo N° 6 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 del artículo 6 la frase "El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, sin embargo,":

Artículo 6. "ARTÍCULO 46. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y DE OBRA O LABOR DETERMINADA.

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

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

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

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

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

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

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

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

Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor.

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

Atentamente,

Andrés Forero

JUAN DANIEL PEÑUELA
REPRESENTANTE

Constancia

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
30 SEP 2024
RECIBIDO

ART 6

PROPOSICIÓN

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

Artículo 6. ARTÍCULO 46. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y DE OBRA O LABOR DETERMINADA.

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

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

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

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

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

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

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

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

Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor.

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

JUAN DANIEL PEÑUELA CALVACHE
Representante a la Cámara
Departamento de Nariño

JUSTIFICACIÓN

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

PROPOSICIÓN

Constancia

Constancia ART 6

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ
Representante a la Cámara
Departamento de Antioquia

SECRETARIA GENERAL
10 SEP 2024
RECIBIDO
HORA:

ASC 2/19

PROPOSICIÓN

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

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

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

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

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

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

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

2. CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA. Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.

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

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

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

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

HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ
Representante a la Cámara
Departamento de Antioquia

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

SECRETARIA GENERAL
LEYES
16 SEP 2023
4:54 P
RECIBIDO
HORA:

ALVARO RUEDA
CONGRESISTA POR SANTANDER

Art 6

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 6 del proyecto de ley, el cual quedará así:

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

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

1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO

Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años **incluyendo cualquier prórroga que se pacte.** El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito.

Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

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

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

Prórroga automática. Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, éste se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo **incluyendo cualquier prórroga**. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, ~~pero en este caso~~ **no obstante, a partir de** la cuarta prórroga automática **la cual deberá ser**

ART 5.

Norman Bañol
Representante a la Cámara
Circunscripción Especial Indígena

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Constancia.

Presidente Cámara de Representantes.
Honorables congresitas Plenaria.

Proposición modificativa.

Se propone modificar el parágrafo del artículo 5 del **Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"**, eliminando la palabra **"grave"**.

Parágrafo. El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador cuando sea por una causa imputable al empleador, caso en el cual el trabajador o trabajadora podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y perseguir judicialmente el pago de la indemnización a la que tendría derecho, en caso de comprobarse el incumplimiento ~~grave~~ de las obligaciones a cargo del empleador"

Lo demás como viene en el informe de ponencia.

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

Artículo 5. Contrato laboral a término indefinido. Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 47. EL CONTRATO LABORAL A TÉRMINO INDEFINIDO. Los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo.

Parágrafo. El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador cuando sea por una causa imputable al empleador, caso en el cual el trabajador o trabajadora podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y perseguir judicialmente el pago de la indemnización a la que tendría derecho, en caso de comprobarse el incumplimiento de las obligaciones a cargo del empleador"

SECRETARIA GENERAL
LEYES
04 OCT 2023
RECIBIDO

De los honorables.

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

7:11 p

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

ART 5

C

Julio Roberto
SALAZAR PERDOMO
REPRESENTANTE A LA CÁMARA POR CUNDINAMARCA

PROPOSICION MODIFICATIVA

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

TEXTO PONENCIA PARA PRIMER DEBATE	TEXTO PROPUESTO
Artículo 5. Contrato laboral a término indefinido. Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: **"ARTÍCULO 47. EL CONTRATO LABORAL A TÉRMINO INDEFINIDO.** Los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. El	**Artículo 5. Contrato laboral a término indefinido.** Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: **"ARTÍCULO 47. EL CONTRATO LABORAL A TÉRMINO INDEFINIDO.** Los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados **preferentemente** mediante contrato de trabajo a término indefinido, **garantizando estabilidad laboral como derecho fundamental, salvo en casos excepcionales justificados, donde se permitirá la contratación temporal o por obra específica, siempre que se respeten**

contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo. El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo. **Parágrafo.** El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador cuando sea por una causa imputable al empleador, caso en el cual el trabajador o trabajadora podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y perseguir judicialmente el pago de la indemnización a la que tendría derecho, en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador"	**los principios de proporcionalidad y razonabilidad, conforme a las necesidades objetivas de la empresa y previa consulta al trabajador sobre la modalidad de contratación.** El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo. El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo. **Parágrafo.** El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador cuando sea por una causa imputable al empleador, caso en el cual el trabajador o trabajadora podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y perseguir judicialmente el pago de la indemnización a la que tendría derecho, en caso de comprobarse el

	incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador"

Cordialmente,

JULIO ROBERTO SALAZAR PERDOMO
Representante a la Cámara
Departamento de Cundinamarca

Art 5

COMUNES

C

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el artículo 5 del texto propuesto para segundo debate del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el Proyecto de Ley 256 de 2023C *"POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA"* de la siguiente forma:

Artículo 5. Contrato laboral a término indefinido. Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 47. EL CONTRATO LABORAL A TÉRMINO INDEFINIDO. Los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

~~El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo.~~

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

Parágrafo 1. El preaviso ~~indicado~~ **fijado** no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador cuando sea por una causa imputable al empleador, caso en el cual el trabajador o trabajadora podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y perseguir judicialmente el pago de la indemnización a la que tendría derecho, en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador.

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

Atentamente,

SECRETARIA GENERAL
LEYES
18 SEP 2024
RECIBIDO
4:31 Pm

COMUNES

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

ALT 5.

Modesto Aguilera
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
ATLÁNTICO • 2022 - 2026

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

PROPOSICIÓN

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

Artículo 5. Contrato laboral a término indefinido. Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 47. EL CONTRATO LABORAL A TÉRMINO INDEFINIDO. Los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo.

Parágrafo. ~~El preaviso indicado no aplica~~ en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador cuando sea por una causa imputable al empleador, caso en el cual el trabajador o trabajadora podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y perseguir judicialmente el pago de la indemnización a la que tendría derecho, en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador"

Atentamente,

SECRETARIA GENERAL
LEYES
17 SEP 2024
11:57a

Modesto Aguilera Vides
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico

ALT 5.

C

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

REPRESENTANTE AGMETH ESCAF

SECRETARIA GENERAL
LEYES
17 SEP 2024
RECIBIDO
HORA:

Bogotá, 17 de septiembre de 2024

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

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

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

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

MODIFÍQUESE el inciso tercero del Artículo 47 del texto propuesto para primer debate del Proyecto de Ley 367 de 2023 Cámara "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales".

Modifíquese el artículo 5, así:

Artículo 5. Contrato laboral a término indefinido. Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 47. EL CONTRATO LABORAL A TÉRMINO INDEFINIDO. Los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo. El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de ~~treinta (30)~~ **quince (15)** días calendario para que el empleador provea su reemplazo. Parágrafo. El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador cuando sea por una

Bogotá D.C., Edificio Nuevo del Congreso, Carrera 7 N° 8 – 68, Oficina 337B
Teléfono (601) 3904050 – ext. 3198
agmeth.escaf@camara.gov.co / utl.agmeth-escaf@camara.gov.co

causa imputable al empleador, caso en el cual el trabajador o trabajadora podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y perseguir judicialmente el pago de la indemnización a la que tendría derecho, en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador".

Atentamente,

AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO
Representante a la Cámara.
Pacto Histórico

JUSTIFICACIÓN

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

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

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

Bogotá D.C., Edificio Nuevo del Congreso, Carrera 7 Nº 8 – 68, Oficina 337B
Teléfono (601) 3904050 – ext. 3198
agmeth.escaf@camara.gov.co / atl.agmeth-escaf@camara.gov.co

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

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

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

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

[2] Artículo 64 del CST: "En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente".

Bogotá D.C., Edificio Nuevo del Congreso, Carrera 7 N° 8 – 68, Oficina 337B
Teléfono (601) 3904050 – ext. 3198
agmeth.escaf@camara.gov.co / utl.agmeth-escaf@camara.gov.co

ART 5

PROPOSICIÓN

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

Artículo Original	Artículo Propuesto
Artículo 5. Contrato laboral a término indefinido. Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:	**Artículo 5. Contrato laboral a término indefinido.** Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:
"ARTÍCULO 47. EL CONTRATO LABORAL A TÉRMINO INDEFINIDO. Los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.	**"ARTÍCULO 47. EL CONTRATO LABORAL A TÉRMINO INDEFINIDO.** Los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.
El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo.	El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo.
~~**Parágrafo.** El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador cuando sea por una causa imputable al empleador, caso en el cual el trabajador o trabajadora podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y perseguir judicialmente el pago de la indemnización a la que tendría derecho, en caso de comprobarse el incumplimiento~~	**Parágrafo 1. En caso de que el trabajador o trabajadora no cumpla con el preaviso de treinta (30) días calendario, deberá indemnizar al empleador con una suma equivalente a treinta (30) días de salario. Dicha suma no podrá ser descontada de los derechos ciertos e indiscutibles a los que tiene derecho el trabajador.**

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

Cordialmente,

Olga Beatriz González Correa
Representante a la Cámara
Departamento del Tolima

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

ART 5

JUAN DANIEL PEÑUELA
REPRESENTANTE

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

PROPOSICIÓN

MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 5 DEL PROYECTO DE LEY NO. 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NO. 192 DE 2023 CÁMARA Y PROYECTO DE LEY 256 DE 2023CÁMARA", EL CUAL QUEDARÁ ASÍ:

Artículo 5. Contrato laboral a término indefinido. Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 47. EL CONTRATO LABORAL A TÉRMINO INDEFINIDO. Los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen~~,~~ y la materia del trabajo.

El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso **escrito** de treinta (30) días ~~calendario~~ para que el empleador provea su reemplazo.

Parágrafo. El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador cuando sea por una causa imputable al empleador, caso en el cual el trabajador o trabajadora podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y perseguir judicialmente el pago de la indemnización a la que tendría derecho, en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador"

JUAN DANIEL PEÑUELA CALVACHE
Representante a la Cámara
Departamento de Nariño

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

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

Partido Conservador

JUSTIFICACIÓN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art 6

Bogotá, Septiembre de 2024

PROPOSICIÓN

Modifíquese el **artículo 6**, del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C, "Por medio del cual se modifican parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia". El cual quedará de la siguiente manera:

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

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

1.CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO.

Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a **cinco (5) años**. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente. Podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas:

Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogarlo el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la tercera prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de **cinco (5) años** previsto en este artículo.

Prórroga automática. Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, éste se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de **cinco (5) años** previsto en este artículo. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la **tercera** prórroga automática será por un período de un (1) año.

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

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

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

Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor.

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

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

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

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

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

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

WILMER YESID GUERRERO AVENDAÑO

Representante a la Cámara por Norte de Santander

ART 6

SECRETARIA GENERAL
LEYES
16 SEP 2024
RECIBIDO
3:15 P

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

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor.

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

LIBARDO CRUZ CASADO
Representante a la cámara

ALFREDO APE CUELLO BAUTE
Representante a la cámara

ARGUMENTOS DE LA PROPOSICIÓN

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

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

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

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

PROPOSICIÓN

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

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

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

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

1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO

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

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

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

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

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

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

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

Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor.

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

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

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

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

JUSTIFICACIÓN

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

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

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

~~será~~ por un período de un (1) año, **, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año.**

Una vez el contrato laboral a término fijo complete el término de los cuatro (4) años de que trata este artículo incluyendo las prórrogas a que haya lugar; en todo caso se entenderá que la vinculación del trabajador es a término indefinido.

2. CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA.
Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.
El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender.

Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor.

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

Álvaro Leonel Rueda Caballero
Representante a la Cámara
Departamento de Santander

C

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

SECRETARÍA GENERAL ÁLVARO RUEDA CONGRESISTA POR GARANTÍAS 18 SEP 2024 HORA: 4:54

JUSTIFICACIÓN

La proposición planteada busca proporcionar mayor claridad y seguridad, alineando la normativa con principios de estabilidad laboral y evitando el abuso de los contratos a término fijo.

En primera medida se aclara que el término máximo de cuatro (4) años de que trata este artículo incluye tanto el contrato inicial como todas las prórrogas subsecuentes.

Con relación a la modificación propuesta en el inciso de prórroga automática en contratos inferiores a un (1) año , la modificación específica que, a partir de la cuarta prórroga automática, el contrato deberá renovarse por un período de un (1) año. Esta disposición busca equilibrar la flexibilidad del empleador con la necesidad de seguridad laboral para el trabajador. Al exigir un período mínimo de un (1) año para la cuarta prórroga y las subsecuentes, se evita que los contratos se renueven de manera repetitiva por plazos muy cortos que podrían contribuir a la inestabilidad laboral.

Con la inclusión de la cláusula que estipula que el contrato se considerará a término indefinido una vez que se complete el plazo de cuatro (4) años (incluidas las prórrogas), se alinea la normativa con la intención de prevenir la perpetuidad de los contratos a término fijo. Esto asegura que, una vez alcanzado el límite temporal, el trabajador obtenga una mayor estabilidad en su relación laboral, reduciendo la inseguridad que puede acompañar a los contratos a término fijo prolongados.

Finalmente se propone eliminar la expresión "cualquiera que éste sea" por considerar que sobra de la redacción propuesta del parágrafo único de este artículo.

En conclusión, estas modificaciones reducen posibles ambigüedades en la redacción original, proporcionando definiciones más precisas sobre cómo se aplican las reglas del contrato a término fijo y sus prórrogas. Esto facilita la comprensión y aplicación de las normas tanto para empleadores como para empleados, lo que disminuirá los conflictos legales y mejorará la gestión de contratos a término fijo.

ART 6.
(5)
OK

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Bogotá D.C., septiembre de 2024

Señor

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
Secretario General H. Cámara de Representantes

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

1. FUNDAMENTO DE LA PROPOSICIÓN

Esta proposición **MODIFICATIVA** se realiza en virtud de la naturaleza contrato de obra labor, que según la Jurisprudencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia[1] y de Corte Constitucional[2], es un contrato que finaliza de pleno derecho al finalizar la obra contratada, no permite renovación ni prorroga y es un contrato que no requiere preaviso para su terminación, lo anterior indica que la duración de este contrato, esta supeditada a la ejecución y terminación de la obra contratada.

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

[1] Sentencia SL4936 – 2021, 15170-2015.
[2] Sentencia 67 -2016, T035 - 2022, SU279 – 2023, entre otras.

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

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

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

2. MODIFICACIÓN PROPUESTA

TEXTO COMO VIENE EN LA PONENCIA	TEXTO CON LA PROPOSICIÓN SOLICITADA
Artículo 6. Contratos a término fijo y por obra o labor determinada. Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedara así: **"ARTÍCULO 46. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y DE OBRA O LABOR DETERMINADA.** **1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO** Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral. El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, sin embargo, podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas: Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogarlo el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la tercera prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo. Prórroga automática. Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, éste se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de cuatro	**Artículo 6.** Contratos a término fijo y por obra o labor determinada. Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedara así: **"ARTÍCULO 46. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y DE OBRA O LABOR DETERMINADA.** **2. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO** Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral. El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, sin embargo, podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas: Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogarlo el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la tercera prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo. Prórroga automática. Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, éste se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de cuatro

(4) años previsto en este artículo. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año. 2. **CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA.** Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada. El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender. Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor. **Parágrafo**. En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea".	(4) años previsto en este artículo. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año. 3. **CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA.** Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada. El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender. Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el ~~inicio~~ desde la fecha en que termine el contrato de obra labor ~~de la relación laboral~~, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor. **Parágrafo**. En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea".

3. TEXTO FINAL CON LA PROPOSICIÓN

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

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

3. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO

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

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

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

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

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

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

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

Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el desde la fecha en que termine el contrato de obra labor, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor.

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

Cordialmente.

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

SECRETARIA GENERAL
25 SEP
11:40 am

Art 6.

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 6 del proyecto de ley, el cual quedará así:

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

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

1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años **totales, con prórrogas pactadas**. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito.

Cuando el contrato de trabajo a término fijo no ~~cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados~~, **este por escrito,** se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

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

Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogarlo el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la tercera prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años **totales, con prórrogas pactadas** previsto en este artículo. Prórroga automática. Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, éste se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo. Esta

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

2. CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA. Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada. El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender. Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor. Parágrafo. En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado ~~cualquiera que éste sea~~

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

ART 6

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARÍA GENERAL
25 10:03

Partido Conservador

Proposición Modificatoria

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, modifíquese el artículo 6 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 6: Contratos a término fijo y por obra o labor determinada. Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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

1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO

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

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

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

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

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

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

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

Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor.

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

Justificación:

Limitar la celebración de contratos a término fijo a 4 años desconoce que existen esquemas operativos y de prestación de servicios que exigen que la modalidad del contrato sea a término fijo por períodos superiores a 4 años, adicionalmente no atiende la jurisprudencia pacífica de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que ha señalado que el contrato de trabajo a término fijo se puede prorrogar indefinidamente sin que mute a un contrato de trabajo a término indefinido (sentencia de julio 7 de 1998 con la ponencia del Magistrado Germán Valdés Sánchez).

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Partido Conservador

ART 6

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

JORGE RODRIGO TOVAR
CÁMARA DE PAZ 2022-2026

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
30 SEP 2024
RECIBIDO

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

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

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

1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO

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

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

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

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

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

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

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

determinada.

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

Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido **desde que finalice la obra o labor contratada** ~~inicio de la relación laboral~~, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato **a término fijo** adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor.

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

Del Honorable Congresista,

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

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Negado 30 sept/24

ART 9.

ELIÉCER Salazar
Representante a la Cámara

PROPOSICIÓN DE MODIFICACION

PROYECTO DE LEY NO. 166 DE 2023C, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NO. 192 DE 2023C Y PROYECTO DE LEY 256 DE 2023. CÁMARA

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

El suscrito representante a la Cámara en virtud del artículo 112 y ss. de la Ley 5 de 1992 somete a consideración del Presidente y los miembros de la plenaria de la Honorable Cámara de Representantes, la siguiente proposición de modificación al artículo 9, el cual quedara así:

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

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

JOSE ELIECER SALAZAR LOPEZ
Representante a la Cámara
Departamento del Cesar

SECRETARIA GENERAL
LEYES
18 SEP
RECIBIDO

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

Negada
30 Sept/24

Art 9

SECRETARIA GENERAL
LEYES
25 SEP '24

Proposición Modificatoria

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, modifíquese el Artículo 9 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 9. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES ~~O DESPIDO CON JUSTA CAUSA~~

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

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

Parágrafo 1. Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de lo que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral y o Reglamento Interno de Trabajo.
Parágrafo 2. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podría estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato, y éste tendrá el derecho a asesorarle de manera activa en todo el procedimiento. En todos los casos, el trabajador o trabajadora tendrán el derecho a ser asesorado por una persona que represente sus intereses.
Parágrafo 3. El trabajador o trabajadora con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.
Parágrafo. 4. El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo acorde con los parámetros descritos dentro del año siguiente a la entrada en vigencia de la presente ley.

Parágrafo 5. Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.
Parágrafo 6. Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas para garantizar la aplicación del debido proceso.

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

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

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

ART 9

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Por medio de la cual se propone modificar el **artículo 9 del Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara** *"Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"*, así:

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

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

JUSTIFICACIÓN

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

Cordialmente;

KARYME A. COTES MARTÍNEZ
Representante a la Cámara

SECRETARÍA GENERAL
LEYES
17 SEP 2024
RECIBIDO
HORA:
2:25pm

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

Art 9.

SANTIAGO OSORIO CONGRESISTA

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
LEYES
18 SEP

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Modifíquese el ARTÍCULO 9 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara el Proyecto de Ley 256 de 2023 Cámara *por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.*

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

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

SECRETARIA GENERAL
RECIBIDO
17 OCT 2023
2:35 pm

ART 9.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Olga B.
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

ostanoC
3

PROPOSICIÓN

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

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

Cordialmente,

Olga Beatriz González Correa
Representante a la Cámara
Departamento del Tolima

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

Art 9.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

REPRESENTANTE CARLOS FELIPE QUINTERO

PROPOSICION MODIFICATIVA

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

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

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

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

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

De los Honorables Representantes

CARLOS FELIPE QUINTERO OVALLE
Representante a la Cámara
Departamento de Cesar

SECRETARIA GENERAL
18 SEP 2024
RECIBIDO
HORA:
1:11P

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

ART 24

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Negadas 30/Sept/24

SECRETARIA GENERAL 23 SEP 24

Jennifer Pedraza

PROPOSICIÓN DE MODIFICACIÓN

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

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

1. Trabajadores ~~digitales~~ en **empresas de plataformas de** servicios de reparto: Son personas que, mediante el uso de plataformas digitales de reparto, prestan servicios solicitados por un usuario. Podrán tener la calidad de dependientes y subordinados, ~~o~~ de independientes y autónomos~~,~~ y **dependientes asociados** de acuerdo con lo establecido en este Título.

2. Empresas de plataformas digitales de reparto: Son personas naturales o jurídicas que operan y administran plataformas digitales de reparto.

3. Plataforma digital de reparto: es un aplicativo o software ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos, administrada por una empresa de plataforma digital de reparto.

4. Usuario: son personas naturales o jurídicas que acceden a servicios de reparto mediante plataformas digitales de reparto.

Atentamente,

Jennifer Pedraza S

JENNIFER PEDRAZA SANDOVAL
Representante a la Cámara

DANIEL CARVALHO MEJÍA
Representante a la Cámara
Antioquia

Constanzo ART 24

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARÍA GENERAL
OCTAVIO CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 24 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 24: Definiciones trabajo en plataformas digitales de reparto. 1. Trabajadores digitales en servicios de reparto: Son personas que, mediante el uso de plataformas digitales de reparto, prestan servicios solicitados por un usuario. Podrán tener la calidad de dependientes y subordinados o de independientes y autónomos, de acuerdo con lo establecido en este Título. 2. Empresas de plataformas digitales de reparto: Son personas naturales o jurídicas que operan y administran plataformas digitales de reparto. 3. Plataforma digital de reparto: es un aplicativo o software ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos, administrada por una empresa de plataforma digital de reparto. 4. Usuario: son personas naturales o jurídicas que acceden a servicios de reparto mediante plataformas digitales de reparto.	**Artículo 24: Definiciones trabajo en plataformas digitales de reparto.** 1. Trabajadores digitales en servicios de reparto: Son personas que, mediante el uso de plataformas digitales de reparto, prestan servicios solicitados por un usuario. Podrán tener la calidad de dependientes y subordinados o de independientes y autónomos, de acuerdo con lo establecido en este Título. 2. Empresas de plataformas digitales de reparto: Son personas naturales o jurídicas que operan y administran plataformas digitales de reparto. 3. Plataforma digital de reparto: es un aplicativo o software ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos, administrada por una empresa de plataforma digital de reparto**, cuyo propósito es atender los pedidos en línea realizados para pedir o entregar productos, elementos o servicios.** 4. Usuario: son personas naturales o jurídicas que acceden a servicios de reparto mediante plataformas digitales de reparto.

	5. **<u>Dentro de la definición de trabajadores digitales en servicio de reparto se deja claramente establecido que para estos efectos no aplican los servicios de plataformas de transporte de personas.</u>**

Cordialmente,

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

Art 24

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

JAIME RAÚL SALAMANCA
Representante a la Cámara por Boyacá

Constancia.

SECRETARIA GENERAL
16 SEP
Fecha: 11:29 am
HORA:

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

Señores:
MESA DIRECTIVA
Cámara de Representantes

Asunto: PROPOSICIÓN MODIFICATIVA para primer debate al artículo 24 del proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el Proyecto de Ley 256 de 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA" en la ponencia mayoritaria.

Cordial saludo Honorables Representantes,

Respetuosamente en los términos del artículo 113 de la Ley 5 de 1991, me permito someter a consideración de la honorable Comisión Séptima de la Cámara de Representantes, la siguiente proposición modificativa al proyecto de ley en mención:

Artículo 24: Definiciones trabajo en plataformas digitales de reparto, el cual quedará así:

Definiciones trabajo en plataformas digitales de reparto.

1. Plataforma digital de reparto: Es un aplicativo o software ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos, administrada por una empresa de plataforma digital de reparto, **con la finalidad de hacer compras en línea.**

2. Trabajadores digitales en servicios de reparto: Son personas que, mediante el uso de plataformas digitales de reparto, prestan servicios solicitados por un usuario. Podrán tener la calidad de dependientes y subordinados o de independientes y autónomos, de acuerdo con lo establecido en este Título.

3. Empresas de plataformas digitales de reparto: Son personas naturales o jurídicas que operan y administran plataformas digitales de reparto.

4. Usuario: Son personas naturales o jurídicas que acceden a servicios de reparto mediante plataformas digitales de reparto.

De los Honorables Congresistas,

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

ART 24

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

Constacia.

REPRESENTANTE CARLOS FELIPE QUINTERO

PROPOSICION MODIFICATIVA

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

Modifíquese el articulo 24 al proyecto de ley, el cual, quedará asi:

Artículo 24: Definiciones trabajo en plataformas digitales de reparto.

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

De los Honorables Representantes

CARLOS FELIPE QUINTERO OVALLE
Representante a la Cámara
Departamento de Cesar

SECRETARIA GENERAL
18 SEP 2024
HORA: 1:11 Pm

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

Constancia

AVT 24

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

JORGE RODRIGO TOVAR
CÁMARA DE REPRESENTANTES 2022-2026

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

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese **numeral 1** del **ARTÍCULO 24** 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 24: Definiciones trabajo en plataformas digitales de reparto.

1. Trabajadores digitales en servicios de reparto: Son personas que, mediante el uso de plataformas digitales de reparto, prestan **voluntariamente** servicios solicitados por un usuario. Podrán tener la calidad de dependientes y subordinados o de independientes y autónomos, de acuerdo con lo establecido en este Título.
2. (…)

Del Honorable Congresista,

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

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

Constancia.

ART 24

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

JORGE RODRIGO TOVAR
CÁMARA DE PAZ 2022-2026

30 SEP 2024
2:10 pm
RECIBIDO

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese **numeral 1** del **ARTÍCULO 24** 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 24: Definiciones trabajo en plataformas digitales de reparto <u>o de transporte</u>.

1. Trabajadores digitales en servicios de reparto: Son personas que, mediante el uso de plataformas digitales de reparto **<u>o de transporte</u>**, prestan **<u>voluntariamente</u>** servicios solicitados por un usuario. Podrán tener la calidad de dependientes y subordinados o de independientes y autónomos, de acuerdo con lo establecido en este Título.
2. (…)

Del Honorable Congresista,

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

Art 24

Constancia

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 artículo 24 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 el literal 1 del artículo 24 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 24: Definiciones trabajo en plataformas digitales de reparto.**
> **1.** Trabajadores digitales en servicios de reparto: Son personas que, mediante el uso de plataformas digitales de reparto, prestan servicios solicitados por un usuario. Podrán tener la calidad de dependientes y subordinados ~~**o de independiente y autónomos**~~, de acuerdo con lo establecido en el este Título" (...)

Atentamente,

Art 25

CONGRESISTA Jennifer Pedraza

Negada 30 sept 2024

PROPOSICIÓN DE MODIFICACIÓN

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

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

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

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

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

Atentamente,

Jennifer Pedraza S

JENNIFER PEDRAZA SANDOVAL
Representante a la Cámara

ART 25

Negada

CONGRESISTA Jennifer Pedraza

PROPOSICIÓN DE MODIFICACIÓN

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

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

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

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

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

Atentamente,

Jennifer Pedraza S

JENNIFER PEDRAZA SANDOVAL
Representante a la Cámara

Negado 30 sept 2024 ART 25

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

JORGE RODRIGO TOVAR
CÁMARA DE PAZ 2022-2026

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

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese los incisos primero y segundo del **ARTÍCULO 25** 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 25: Modalidades de trabajo en plataformas digitales de reparto.

Las relaciones entre las empresas de plataformas digitales de reparto y los trabajadores digitales en servicios de reparto podrán ser de carácter dependiente y subordinado, conforme a las reglas generales del presente Código, o de carácter independiente y autónomo, evento en el cual deberán aplicarse las disposiciones y protecciones especiales enunciadas en este Título. Lo anterior sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente Código**, especialmente a lo referente con la jornada laboral.**

Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar de manera clara y en un lenguaje sencillo a los trabajadores digitales en servicios de reparto el alcance de la modalidad de trabajo (dependiente o independiente) a través de la plataforma digital de reparto o de la herramienta tecnológica a la que tenga acceso el trabajador o trabajadora. **Los trabajadores digitales en servicios de reparto podrán cambiar la modalidad de trabajo seleccionada a través de la plataforma digital al menos una vez al año.**

(...)

Del Honorable Congresista,

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

Constancia

ART 25

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARÍA GENERAL
OCTAVIO CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA
LEYES

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 25 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 25: Modalidades de trabajo en plataformas digitales de reparto.	**Artículo 25: Modalidades de trabajo en plataformas digitales de reparto.**
Las relaciones entre las empresas de plataformas digitales de reparto y los trabajadores digitales en servicios de reparto podrán ser de carácter dependiente y subordinado, conforme a las reglas generales del presente Código, o de carácter independiente y autónomo, evento en el cual deberán aplicarse las disposiciones y protecciones especiales enunciadas en este Título. Lo anterior sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente Código.	Las relaciones entre las empresas de plataformas digitales de reparto y los trabajadores ~~**digitales**~~ en servicios de reparto podrán ser de carácter dependiente y subordinado, conforme a las reglas generales del presente Código, o de carácter independiente y autónomo, evento en el cual deberán aplicarse las disposiciones y protecciones especiales enunciadas en este Título. Lo anterior sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente Código.
Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar de manera clara y en un lenguaje sencillo a los trabajadores digitales en servicios de reparto el alcance de la modalidad de trabajo (dependiente o independiente) a través de la plataforma digital de reparto o de la herramienta tecnológica a la que tenga acceso el trabajador o trabajadora.	Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar de manera clara y en un lenguaje sencillo a los trabajadores ~~**digitales**~~ en servicios de reparto el alcance de la modalidad de trabajo (dependiente o independiente) a través de la plataforma digital de reparto o de la herramienta tecnológica a la que tenga acceso el trabajador o trabajadora.
Cualquier modificación material al contrato que se suscriba entre las partes o a sus condiciones deberá ser objeto de conocimiento previo a su entrada en	Cualquier modificación material al contrato que se suscriba entre las partes o a sus condiciones deberá ser objeto de conocimiento previo a su entrada en

vigencia por parte del trabajador digital en servicios de reparto, relacionando las causales y motivos por los cuales se realiza, así como la posibilidad de presentar comentarios e inquietudes sobre la decisión de cambio contractual. **Parágrafo.** En la relación de carácter independiente y autónomo no podrán pactarse cláusulas de exclusividad para el desarrollo de las actividades de reparto que se realicen a través de la plataforma digital de reparto y las empresas de plataformas digitales de reparto deberán garantizar el ejercicio del derecho al descanso.	vigencia por parte del trabajador ~~**digital**~~ en servicios de reparto, relacionando las causales y motivos por los cuales se realiza, así como la posibilidad de presentar comentarios e inquietudes sobre la decisión de cambio contractual. **Parágrafo.** En la relación de carácter independiente y autónomo no podrán pactarse cláusulas de exclusividad para el desarrollo de las actividades de reparto que se realicen a través de la plataforma digital de reparto y las empresas de plataformas digitales de reparto deberán garantizar el ejercicio del derecho al descanso.

Cordialmente,

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

JUAN ESPINAL
Representante a la Cámara

ART 25.

C

Constancia

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Modifíquese el **artículo 25° 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 25: Modalidades de trabajo en plataformas digitales de reparto.

Las relaciones entre las empresas de plataformas digitales de reparto y los trabajadores digitales en servicios de reparto podrán ser de carácter dependiente y subordinado, conforme a las reglas generales del ~~presente~~ Código **Sustantivo del Trabajo**, o de carácter independiente y autónomo, evento en el cual deberán aplicarse las disposiciones y protecciones especiales enunciadas en este Título. Lo anterior sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del ~~presente~~ Código **Sustantivo del Trabajo**.

Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar de manera clara y en un lenguaje sencillo a los trabajadores digitales en servicios de reparto el alcance de la modalidad de trabajo (dependiente o independiente) a través de la plataforma digital de reparto o de la herramienta tecnológica a la que tenga acceso el trabajador ~~o trabajadora~~.

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

Parágrafo. En la relación de carácter independiente y autónomo no podrán pactarse cláusulas de exclusividad para el desarrollo de las actividades de reparto que se realicen a través de la plataforma digital de reparto y las empresas de plataformas digitales de reparto deberán garantizar el ejercicio del derecho al descanso.

Juan E

SECRETARIA GENERAL
LEYES
25
RECIBIDO

12:54pm

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

ART 25.

(22)

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Constancia

Bogotá D.C., septiembre de 2024

Señor

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
Secretario General H. Cámara de Representantes

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

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

Artículo 25: Modalidades de trabajo en plataformas digitales de reparto.

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

Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar de manera clara y en un lenguaje sencillo a los trabajadores digitales en servicios de reparto el alcance de la modalidad de trabajo (dependiente o independiente) a través de la plataforma digital de reparto o de la herramienta tecnológica a la que tenga acceso el trabajador o trabajadora.

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

Parágrafo. *En la relación de carácter independiente y autónomo no podrán pactarse cláusulas de exclusividad para el desarrollo de las actividades de reparto que se realicen a través de la plataforma digital de reparto y las empresas de plataformas digitales de reparto deberán garantizar el ejercicio del derecho al descanso.*

FUNDAMENTACIÓN:

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

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

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

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

Cordialmente.

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

C

Art 25.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Wilmer ♥ Castellanos
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

PROPOSICIÓN Constancia

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

Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar de manera clara y en un lenguaje sencillo a los trabajadores digitales en servicios de reparto el alcance de la modalidad de trabajo (dependiente o independiente) a través de la plataforma digital de reparto o de la herramienta tecnológica a la que tenga acceso el trabajador o trabajadora.

Cualquier modificación material al contrato que se suscriba entre las partes o a sus condiciones deberá ser objeto de conocimiento previo a su entrada en vigencia por parte del trabajador digital en servicios de reparto, relacionando las causales y motivos por los cuales se realiza, así como la posibilidad de presentar comentarios**, solicitudes** e inquietudes sobre la decisión de cambio contractual **caso en el cual deberá darse respuesta humana en un término no mayor a quince (15) días hábiles**.

Parágrafo. En la relación de carácter independiente y autónomo no podrán pactarse cláusulas de exclusividad para el desarrollo de las actividades de reparto que se realicen a través de la plataforma digital de reparto y las empresas de plataformas digitales de reparto deberán garantizar el ejercicio del derecho al descanso.

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

SECRETARÍA GENERAL
20 SEP 2024
11:00am

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

JUSTIFICACIÓN

De la lectura del texto propuesto en el artículo objeto de estudio, se destaca la redundancia e inconducencia de unos apartados del mismo, repitiendo de manera innecesaria una serie de ideas y/o conceptos enteros, en los que no se aportan datos nuevos, sino que insiste en algo que ya se sabe o que se desprende de otras partes del contenido.

Así las cosas, con la presente proposición pretendemos darle un orden de redacción a la **idea** general y central del artículo.

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

ART 25.

SANTIAGO OSORIO CONGRESISTA

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
LEYES
18 SEP
RECIBIDO
HORA:

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Constancia

Modifíquese el ARTÍCULO 25 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara el Proyecto de Ley 256 de 2023 Cámara *por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.*

ARTÍCULO ACTUAL	MODIFICACIONES
Artículo 25. Modalidades de trabajo en plataformas digitales de reparto. Las relaciones entre las empresas de plataformas digitales de reparto y los trabajadores digitales en servicios de reparto podrán ser de carácter dependiente y subordinado, conforme a las reglas generales del presente Código, o de carácter independiente y autónomo, evento en el cual deberán aplicarse las disposiciones y protecciones especiales enunciadas en este Título. Lo anterior sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente Código. Las empresas de plataformas digitales de reparto deberan informar de manera clara y en un lenguaje sencillo a los trabajadores digitales en servicios de reparto el alcance de la modalidad de trabajo (dependiente o independiente) a través de la plataforma digital de reparto o de la herramienta tecnológica a la que tenga acceso el trabajador o trabajadora. Cualquier modificación material al contrato que se suscriba entre las partes o a sus condiciones deberá ser objeto de conocimiento previo a su entrada en vigencia por parte del trabajador digital en servicios de reparto, relacionando las	**Artículo 25. Modalidades de trabajo en plataformas digitales de reparto.** Las relaciones entre las empresas de plataformas digitales de reparto y los trabajadores digitales en servicios de reparto podrán ser de carácter dependiente y subordinado, conforme a las reglas generales del presente Código, o de carácter independiente y autónomo, evento en el cual deberán aplicarse las disposiciones y protecciones especiales enunciadas en este Título. Lo anterior sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente Código. Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar de manera clara y en un lenguaje sencillo a los trabajadores digitales en servicios de reparto el alcance de la modalidad de trabajo (dependiente o independiente) a través de la plataforma digital de reparto o de la herramienta tecnológica a la que tenga acceso el trabajador o trabajadora, **así mismo deberá enviar copia física o electrónica de las condiciones a los trabajadores digitales en servicios de reparto donde consten las condiciones, al igual que cuando hayan modificaciones.** Cualquier modificación material al contrato

causales y motivos por los cuales se realiza, así como la posibilidad de presentar comentarios e inquietudes sobre la decisión de cambio contractual. **Parágrafo.** En la relación de carácter independiente y autónomo no podrán pactarse cláusulas de exclusividad para el desarrollo de las actividades de reparto que se realicen a través de la plataforma digital de reparto y las empresas de plataformas digitales de reparto deberán garantizar el ejercicio del derecho al descanso.	que se suscriba entre las partes o a sus condiciones deberá ser objeto de conocimiento previo a su entrada en vigencia por parte del trabajador digital en servicios de reparto, relacionando las causales y motivos por los cuales se realiza, así como la posibilidad de presentar comentarios e inquietudes sobre la decisión de cambio contractual. **Parágrafo.** En la relación de carácter independiente y autónomo no podrán pactarse cláusulas de exclusividad para el desarrollo de las actividades de reparto que se realicen a través de la plataforma digital de reparto y las empresas de plataformas digitales de reparto deberán garantizar el ejercicio del derecho al descanso.

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

Art 25.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

Constancia

REPRESENTANTE CARLOS FELIPE QUINTERO

PROPOSICION MODIFICATIVA

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

Modifíquese el articulo 25 al proyecto de ley, el cual, quedará asi:

Artículo 25: Modalidades de trabajo en plataformas digitales de reparto.

Las relaciones entre las empresas de plataformas digitales de reparto y los trabajadores digitales en servicios de reparto podrán ser de carácter dependiente y subordinado, conforme a las reglas generales del **Codigo Sustantivo del Trabajo** ~~presente Código~~, o de carácter independiente y autónomo, evento en el cual deberán aplicarse las disposiciones y protecciones especiales enunciadas en este Título. Lo anterior sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente Código.

Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar de manera clara y en un lenguaje sencillo a los trabajadores **o contratistas independientes** digitales en servicios de reparto el alcance de la modalidad de **relación con la empresa de plataformas digitales de reparto** ~~trabajo~~ (dependiente o independiente) a través de la plataforma digital de reparto o de la herramienta tecnológica a la que tenga acceso el trabajador o trabajadora.

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

Parágrafo. En la relación de carácter independiente y autónomo no podrán pactarse cláusulas de exclusividad para el desarrollo de las actividades de reparto que se realicen a través de la plataforma digital de reparto y las empresas de plataformas digitales de reparto deberán garantizar el ejercicio del derecho al descanso.

De ~~los Honorables~~ Representantes

CARLOS FELIPE QUINTERO OVALLE
Representante a la Cámara
Departamento de Cesar

SECRETARIA GENERAL
18 SEP 2024
RECIBIDO
1:11 pm

PBX: 3904050 **Ext.**4014
carlos.quintero@camara.gov.co
Carrera 7ª Nº 8-68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 550B

Constancia

ART 25

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
30 SEP 2024
RECIBIDO

Bogotá D.C., 30 de septiembre de 2024

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

Ref: Proposición de modificación del artículo 25 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 el párrafo primero del artículo 25 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 25: Modalidades de trabajo en plataformas digitales de reparto.** Las relaciones entre las empresas de plataformas digitales de reparto y los trabajadores digitales en servicios de reparto podrán ser de carácter dependiente y subordinado, conforme a las reglas generales del presente Código, ~~**o de carácter independiente y autónomo**~~, evento en el cual deberán aplicarse las disposiciones y protecciones especiales en este Título (…)"

Atentamente,

Constancio

ART 26

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
OCTAVIO CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 26 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 26. Registro de información en plataformas digitales de reparto. Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán crear un mecanismo de reconocimiento de identidad plena que permita individualizar al trabajador digital en servicios de reparto, así como las modalidades de suscripción o el registro de términos y condiciones, relacionando los derechos que les asisten en correspondencia con la modalidad que se pacte. El mecanismo de reconocimiento de identidad respetará el derecho de habeas data conforme a la regulación en la materia. **Parágrafo.** El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y creará las herramientas técnicas especializadas que requiera el Ministerio del Trabajo para el desarrollo de su función de inspección laboral. Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.	**Artículo 26. Registro de información en plataformas digitales de reparto.** Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán crear un mecanismo de reconocimiento de identidad plena que permita individualizar al trabajador **digital** en servicios de reparto, así como las modalidades de suscripción o el registro de términos y condiciones, relacionando los derechos que les asisten en correspondencia con la modalidad que se pacte. El mecanismo de reconocimiento de identidad respetará el derecho de habeas data conforme a la regulación en la materia. **Parágrafo.** El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y creará las herramientas técnicas especializadas que requiera el Ministerio del Trabajo para el desarrollo de su función de inspección laboral. Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.

Cordialmente,

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

Art 26

Constancia

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

Doctor
JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES
Presidente Cámara de Representantes

Asunto: **Proposición de modificación**

Respetado,

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5ta de 1992 y normas concordantes, se presenta ante la Plenaria de la Cámara de Representantes, proposición de eliminación al artículo 26° del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara ***Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia***

Artículo 26. Registro de información en plataformas digitales de reparto. Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán crear un mecanismo de reconocimiento de identidad plena que permita individualizar al trabajador digital en servicios de reparto, así como las modalidades de suscripción o el registro de términos y condiciones, relacionando los derechos que les asisten en correspondencia con la modalidad que se pacte. El mecanismo de reconocimiento de identidad respetará el derecho de habeas data conforme a la regulación en la materia.

Parágrafo. El Ministerio ~~de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y~~ **de Trabajo** creará las herramientas técnicas especializadas que requiera ~~el Ministerio del Trabajo~~ para el desarrollo de su función de inspección laboral. Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley

El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones brindará apoyo técnico al Ministerio del Trabajo en el marco de sus competencias.

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

Atentamente,

JORGE MÉNDEZ HERNÁNDEZ

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

SECRETARIA GENERAL
LEYES
03 SEP 2024
RECIBIDO
2:11pm

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

MÉNDEZ
EMPECEMOS LA TRANSFORMACIÓN

MOTIVACIÓN

Se sugiere modificar el parágrafo del artículo mencionado, atendiendo a las recomendaciones realizadas por MinTic en el sentido que el Ministerio tiene entre sus principales objetivos promover el uso y apropiación de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones entre los ciudadanos, las empresas, el Gobierno y demás instancias nacionales como soporte del desarrollo social, económico y político de la Nación, por lo cual en el marco de sus funciones y competencias asignadas, el ministerio diseña sus estrategias digitales y de comunicaciones con el objeto de fomentar el cierre de la brecha digital en los distintos sectores de la sociedad a través de los programas y proyectos propios del ministerio. Por tanto, los objetivos y la misión del MinTIC no prevén, el desarrollo o gestión de soluciones tecnológicas en favor de otras entidades que integran la administración pública para el cumplimiento de sus propios objetivos y funciones

ART 26

Constancia

LILI RODRÍGUEZ

SECRETARIA GENERAL
LEY

18 OCT 2:30 pm

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

En mi condición de Representante a la Cámara del Departamento de Cundinamarca y con sustento en la ley 5ta de 1992, me permito presentar proposición para modificar el artículo número 26 del Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cuál quedará de la siguiente manera:

Artículo del Proyecto de Ley	Proposición Modificativa
Artículo 26. Registro de información en plataformas digitales de reparto. Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán crear un mecanismo de reconocimiento de identidad plena que permita individualizar al trabajador digital en servicios de reparto, así como las modalidades de suscripción o el registro de términos y condiciones, relacionando los derechos que les asisten en correspondencia con la modalidad que se pacte. El mecanismo de reconocimiento de identidad respetará el derecho de habeas data conforme a la regulación en la materia. **Parágrafo.** El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y creará las herramientas técnicas especializadas que requiera el Ministerio del Trabajo para el desarrollo de su función de inspección laboral. Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.	**Artículo 26. Registro de información en plataformas digitales de reparto.** Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán crear un mecanismo de reconocimiento de identidad plena que permita individualizar al trabajador digital en servicios de reparto, así como las modalidades de suscripción o el registro de términos y condiciones, relacionando los derechos que les asisten en correspondencia con la modalidad que se pacte. El mecanismo de reconocimiento de identidad respetará el derecho de habeas data conforme a la regulación en la materia. ***Además del respectivo registro de información, las plataformas digitales de reparto deberán establecer un mecanismo de seguimiento para verificar que la persona individualizada, es en consecuencia la persona que realiza la función para la cual fue registrada.*** **Parágrafo.** El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y creará las herramientas técnicas especializadas que requiera el Ministerio del Trabajo para el desarrollo de su función de inspección laboral. Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.

LILIANA RODRÍGUEZ VALENCIA
Representante a la Cámara
Departamento de Cundinamarca

ART 26

INGRID Aguirre FUERZA CIUDADANA

JEZMI BARRAZA REPRESENTANTE A LA CAMARA

CONGRESO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA

Constancia

CAMARA DE REPRESENTANTES SECRETARIA GENERAL LEYES 30 SEP 2024 RECIBIDO

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En virtud del numeral 4 del artículo 114 de la Ley 5 de 1992, propongo a los miembros de la Plenaria de la Cámara de Representantes la **MODIFICACIÓN** al **ARTICULO 26** 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", quedando así:

Artículo 26. Registro de información en plataformas digitales de reparto.

(...)

Parágrafo. ~~El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y~~ El **Ministerio del Trabajo** creará las herramientas técnicas especializadas que requiera **~~el Ministerio del Trabajo~~** para el desarrollo de su función de inspección laboral.

El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones brindará apoyo técnico al Ministerio del Trabajo en el marco de sus competencias. ~~Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.~~

Atentamente

JEZMI LIZETH BARRAZA ARRAUT
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico
Partido Liberal Colombiano

INGRID JOHANA AGUIRRE JUVINAO
Representante a la Cámara
Departamento del Magdalena
Movimiento Politico Fuerza Ciudadana

Copia
Art 27

Constancia

Bogotá D.C., septiembre de 2024

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

SECRETARIA GENERAL
TYES
02 SEP 2024
RECIBIDO
HORA:

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

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 27, del Proyecto de Ley, El cual quedará de la siguiente manera:

Artículo 27. Seguridad social y riesgos laborales en plataformas digitales de reparto.

Cuando el trabajador **o la trabajadora** digital en servicios de reparto tenga la calidad de dependiente y subordinado, la empresa de plataforma digital de reparto deberá realizar los pagos correspondientes al sistema integral de seguridad social en las proporciones definidas en las normas vigentes. Podrán realizarse cotizaciones a tiempo parcial.

En relación con los trabajadores y trabajadoras independientes y autónomos, y sin que ello desnaturalice tal condición, la empresa de plataforma digital de reparto concurrirá en el pago de aportes a salud y pensión en 60%, frente a un 40% a cargo de la persona trabajadora. Se garantizará el cubrimiento en materia de riesgos laborales a cargo exclusivo de la empresa. El ingreso base de cotización para los aportes a salud, pensión y riesgos laborales se calculará con base en el 40% de la totalidad de ingresos que reciba el trabajador digital en servicios de reparto a través de la plataforma digital respectiva.

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

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

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

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

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

Cordialmente:

OSCAR SÁNCHEZ LEÓN
Representante a la Cámara por Cundinamarca.

Art 27

JUAN ESPINAL

Representante a la Cámara

Constancia

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Modifíquese el **artículo 27° 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 27. Seguridad social y riesgos laborales en plataformas digitales de reparto.

Cuando el trabajador digital en servicios de reparto tenga la calidad de dependiente y subordinado, la empresa de plataforma digital de reparto deberá realizar los pagos correspondientes al sistema integral de seguridad social en las proporciones definidas en las normas vigentes. Podrán realizarse cotizaciones a tiempo parcial.

En relación con los trabajadores ~~y trabajadoras~~ independientes y autónomos, y sin que ello desnaturalice tal condición, la empresa de plataforma digital de reparto concurrirá en el pago de aportes a salud y pensión en 60%, frente a un 40% a cargo de**l trabajador** ~~la persona trabajadora~~. Se garantizará el cubrimiento en materia de riesgos laborales a cargo exclusivo de la empresa. El ingreso base de cotización para los aportes a salud, pensión y riesgos laborales se calculará con base en el 40% de la totalidad de ingresos que reciba el trabajador digital en servicios de reparto a través de la plataforma digital respectiva.

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

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

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

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

SECRETARIA GENERAL
LEYES
25 SET
RECIBIDO

Juan E

12:54pm

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8-68 Oficina 535

E-mail-contacto@juanespinal.co

Bogotá - Colombia

Constancio Art 27

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARÍA GENERAL
OCTAVIO CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 27 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 27. Seguridad social y riesgos laborales en plataformas digitales de reparto. Cuando el trabajador digital en servicios de reparto tenga la calidad de dependiente y subordinado, la empresa de plataforma digital de reparto deberá realizar los pagos correspondientes al sistema integral de seguridad social en las proporciones definidas en las normas vigentes. Podrán realizarse cotizaciones a tiempo parcial. En relación con los trabajadores y trabajadoras independientes y autónomos, y sin que ello desnaturalice tal condición, la empresa de plataforma digital de reparto concurrirá en el pago de aportes a salud y pensión en 60%, frente a un 40% a cargo de la persona trabajadora. Se garantizará el cubrimiento en materia de riesgos laborales a cargo exclusivo de la empresa. El ingreso base de cotización para los aportes a salud, pensión y riesgos laborales se calculará con base en el 40% de la totalidad de ingresos que reciba el trabajador digital en servicios de reparto a través de la plataforma digital respectiva. El Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social reglamentará la forma de cotización al sistema integral de	**Artículo 27. Seguridad social y riesgos laborales en plataformas digitales de reparto.** Cuando el trabajador ~~**digital**~~ en servicios de reparto tenga la calidad de dependiente y subordinado, la empresa de plataforma digital de reparto deberá ~~**realizar los pagos correspondientes al sistema integral de seguridad social en las proporciones definidas en las normas vigentes. Podrán realizarse cotizaciones a tiempo parcial.**~~ **Cumplir todas las obligaciones propias del contrato de trabajo tales como salarios, seguridad social, horario, etc.** En relación con los trabajadores y trabajadoras independientes y autónomos, y sin que ello desnaturalice tal condición, la empresa de plataforma digital de reparto concurrirá en el pago de aportes a salud y pensión en 60%, frente a un 40% a cargo de la persona trabajadora. Se garantizará el cubrimiento en materia de riesgos laborales a cargo exclusivo de la empresa. El ingreso base de cotización para los aportes a salud, pensión y riesgos laborales se calculará con base en el 40% de la totalidad de ingresos que reciba el trabajador digital en servicios de reparto a

seguridad social de los trabajadores independientes y autónomos en servicios de reparto que mensualmente generen ingresos inferiores al salario mínimo diario. Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán generar los reportes respectivos de horas de servicio efectivo de los trabajadores y trabajadoras digitales a las entidades recaudadoras, acumuladas y calculadas en función del número de días o semanas de servicio efectivo, conforme a la norma respectiva. Esta información deberá ser entregada al trabajador digital en servicios de reparto al final de cada mes. **Parágrafo 1.** La afiliación a los diferentes subsistemas de seguridad social se realizará mediante el diligenciamiento de los formularios que para tal efecto defina el Gobierno nacional, los cuales podrán ser físicos o electrónicos, donde se deben señalar, como mínimo, los datos del trabajador digital en servicios de reparto y la categoría de los riesgos de la actividad. Así mismo, el pago de los aportes a los subsistemas de pensiones, salud y riesgos laborales se realizará a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) o la herramienta que haga sus veces, que para este efecto defina el Gobierno nacional. **Parágrafo 2.** El control y seguimiento de la afiliación o vinculación y pagos al Sistema General de Seguridad Social de los trabajadores digitales en servicios de reparto estará a cargo de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), para lo cual deberá adecuar su operación.	través de la plataforma digital respectiva. **<u>En todo caso la plataforma deberá garantizar que el trabajador tenga documentos que informen y establezcan claramente qué tipo de relación laboral existe entre este y aquella.</u>** El Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social reglamentará la forma de cotización al sistema integral de seguridad social de los trabajadores independientes y autónomos en servicios de reparto que mensualmente generen ingresos inferiores al salario mínimo diario. Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán generar los reportes respectivos de horas de servicio efectivo de los trabajadores y trabajadoras digitales a las entidades recaudadoras, acumuladas y calculadas en función del número de días o semanas de servicio efectivo, conforme a la norma respectiva. Esta información deberá ser entregada al trabajador digital en servicios de reparto al final de cada mes. **Parágrafo 1.** La afiliación a los diferentes subsistemas de seguridad social se realizará mediante el diligenciamiento de los formularios que para tal efecto defina el Gobierno nacional, los cuales podrán ser físicos o electrónicos, donde se deben señalar, como mínimo, los datos del trabajador ~~**digital**~~ en servicios de reparto y la categoría de los riesgos de la actividad. Así mismo, el pago de los aportes a los subsistemas de pensiones, salud y riesgos laborales se realizará a través de la Planilla Integrada de

	Liquidación de Aportes (PILA) o la herramienta que haga sus veces, que para este efecto defina el Gobierno nacional. **Parágrafo 2.** El control y seguimiento de la afiliación o vinculación y pagos al Sistema General de Seguridad Social de los trabajadores ~~**digitales**~~ en servicios de reparto estará a cargo de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), para lo cual deberá adecuar su operación.

Cordialmente,

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

REPRESENTANTE CARLOS FELIPE QUINTERO

AZT 27

C

1:11pm Constancio

PROPOSICION MODIFICATIVA

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

Modifíquese el articulo 27 al proyecto de ley, el cual, quedará asi:

Artículo 27. Seguridad social y riesgos laborales en plataformas digitales de reparto.

Cuando el trabajador digital en servicios de reparto tenga la calidad de dependiente y subordinado, la empresa de plataforma digital de reparto deberá realizar los pagos correspondientes al sistema integral de seguridad social en las proporciones definidas en las normas vigentes. Podrán realizarse cotizaciones a tiempo parcial.

En relación con los **contratistas independientes** ~~trabajadores y trabajadoras~~ independientes y autónomos, y sin que ello desnaturalice tal condición, ~~la empresa de plataforma digital de reparto concurrirá en el pago de aportes a salud y pensión en 60%, frente a un 40% a cargo de la persona trabajadora.~~ Se garantizará el cubrimiento en materia de riesgos laborales a cargo exclusivo de la empresa. El ingreso base de cotización para los aportes a salud, pensión y riesgos laborales se calculará con base en el 40% de la totalidad de ingresos que reciba el trabajador digital en servicios de reparto a través de la plataforma digital respectiva.

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

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

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

PBX: 3904050 **Ext.**4014 carlos.quintero@camara.gov.co Carrera 7ª Nº 8-68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 550B

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

De los Honorables Representantes

CARLOS FELIPE QUINTERO OVALLE
Representante a la Cámara
Departamento de Cesar

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

Art 27

C

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

SECRETARIA GENE... 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"

Constancia

Modifíquese el artículo 27 del proyecto de ley, el cual quedará así:

> **"Artículo 27. Seguridad social y riesgos laborales en plataformas digitales de reparto.** Cuando el trabajador digital en servicios de reparto tenga la calidad de dependiente y subordinado, la empresa de plataforma digital de reparto deberá realizar los pagos correspondientes al sistema integral de seguridad social en las proporciones definidas en las normas vigentes. Podrán realizarse cotizaciones a tiempo parcial.
>
> ~~En relación con los trabajadores y trabajadoras independientes y autónomos, y sin que ello desnaturalice tal condición, la empresa de plataforma digital de reparto concurrirá en el pago de aportes a salud y pensión en 60%, frente a un 40% a cargo de la persona trabajadora.~~
>
> Se garantizará el cubrimiento en materia de riesgos laborales a cargo exclusivo de la empresa, si así se requiere por el nivel de riesgo. El ingreso base de cotización para los aportes a salud, pensión y riesgos laborales se calculará con base en el 40% de la totalidad de ingresos que reciba el trabajador digital en servicios de reparto a través e la plataforma digital respectiva.
>
> El Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social reglamentará la forma de cotización al sistema integral de seguridad social de los trabajadores independientes y autónomos en servicios de reparto que mensualmente generen ingresos inferiores al salario mínimo diario.
>
> Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán generar los reportes respectivos de horas de servicio efectivo de los trabajadores y trabajadoras digitales a las entidades recaudadoras, acumuladas y calculadas en función del número de días o semanas de servicio efectivo, conforme a la norma respectiva. Esta información deberá ser entregada al trabajador digital en servicios de reparto al final de cada mes.
>
> **Parágrafo 1.** La afiliación a los diferentes subsistemas de seguridad social se realizará mediante el diligenciamiento de los formularios que para tal efecto defina el Gobierno nacional, los cuales podrán ser físicos o electrónicos, donde se deben señalar, como mínimo, los datos del trabajador digital en servicios de reparto y la categoría de los riesgos de la actividad. Así mismo, el pago de los aportes a los subsistemas de pensiones, salud y riesgos laborales se realizará a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) o la

herramienta que haga sus veces, que para este efecto defina el Gobierno nacional.

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

Álvaro Leonel Rueda Caballero
Representante a la Cámara
Departamento de Santander

JUSTIFICACIÓN

Se elimina el inciso segundo que se refiere al pago de aportes a salud y pensión por parte de la plataforma de reparto en los casos de trabajadores autónomos e independientes, toda vez que esta situación debe asemejarce a los contratistas de prestación de servicios personales o profesionales del Estado. Es decir, al no existir una relación laboral, atendiendo a que no existen las características de la misma, no es la empresa quien debe asumir esos aportes, sino directamente el trabajador.

Adicionalmente, en el inciso 3, haciendo la similitud con los contratos de prestación de servicios, se incluye que, siempre que el nivel de riesgo lo requiera, sea la empresa quien asuma la cobertura en materia de riesgos laborales.

ART 27

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

JORGE RODRIGO TOVAR
CÁMARA PAZ 2022-2026

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

Constancia

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el **ARTÍCULO 27** 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 27. Seguridad social y riesgos laborales en plataformas digitales de reparto.

Cuando el trabajador digital en servicios de reparto tenga la calidad de dependiente y subordinado, la empresa de plataforma digital de reparto deberá realizar los pagos correspondientes al sistema integral de seguridad social en las proporciones definidas en las normas vigentes. Podrán realizarse cotizaciones a tiempo parcial.

En relación con los trabajadores y trabajadoras independientes y autónomos, y sin que ello desnaturalice tal condición, la empresa de plataforma digital de reparto concurrirá en el pago de aportes a salud y pensión en 60%, frente a un 40% a cargo de la persona trabajadora. Se garantizará el cubrimiento en materia de riesgos laborales a cargo exclusivo de la empresa. El ingreso base de cotización para los aportes a salud, pensión y riesgos laborales se calculará con base en el 40% de la totalidad de ingresos que reciba el trabajador digital en servicios de reparto a través de la plataforma digital respectiva **en proporción a las horas laboradas en cada plataforma digital de reparto en la modalidad de tiempo parcial contempladas en las normas que le regulen y que, en todo caso deberán computarse en semanas finalizando cada mes.**

(…)

Del Honorable Congresista,

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

ART 27

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Constancia

Bogotá D.C., septiembre de 2024

Señor

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
Secretario General H. Cámara de Representantes

SECRETARIA GENERAL
LEYES

ASUNTO: Proposición modificativa

PROYECTO DE LEY: 166 de 2023 Cámara

REPRESENTANTE: JHON JAIRO BERRIO LÓPEZ

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

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

Artículo 27. Seguridad social y riesgos laborales en plataformas digitales de reparto.

Cuando el trabajador digital en servicios de reparto tenga la calidad de dependiente y subordinado, la empresa de plataforma digital de reparto deberá realizar los pagos correspondientes al sistema integral de seguridad social en las proporciones definidas en las normas vigentes. Podrán realizarse cotizaciones a tiempo parcial.

En relación con los trabajadores y trabajadoras independientes y autónomos, y sin que ello desnaturalice tal condición, la empresa de plataforma digital de reparto concurrirá en el pago de aportes a salud y pensión en 50% ~~60%~~, frente a un 50% ~~40%~~ a cargo de la persona trabajadora. Se garantizará el cubrimiento en materia de riesgos laborales a cargo exclusivo de la empresa. El ingreso base de cotización para los aportes a salud, pensión y riesgos laborales se calculará con base en el 40% de la totalidad de ingresos que reciba el trabajador digital en servicios de reparto a través de la plataforma digital respectiva.

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

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

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

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

Cordialmente.

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

Constancia ART 28

C

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

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 28. Sistema de registro de inscripción de empresas de plataformas digitales de reparto. Toda empresa de plataformas digitales de reparto tendrá que realizar su inscripción ante el Ministerio del Trabajo, con el objeto de informar trimestralmente el número de trabajadores y trabajadoras activos en la plataforma digital de reparto respectiva en la modalidad dependiente y subordinada o independiente y autónoma. **Parágrafo.** El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y creará las herramientas técnicas y especializadas que requiera el Ministerio del Trabajo para el desarrollo del sistema de registro de inscripción. Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.	**Artículo 28. Sistema de registro de inscripción de empresas de plataformas digitales de reparto.** Toda empresa de plataformas digitales de reparto tendrá que realizar su inscripción ante el Ministerio del Trabajo, con el objeto de informar trimestralmente el número de trabajadores y trabajadoras activos en la plataforma digital de reparto respectiva, **determinando claramente si están** en la modalidad dependiente y subordinada o independiente y autónoma. **Parágrafo.** El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y creará las herramientas técnicas y especializadas que requiera el Ministerio del Trabajo para el desarrollo del sistema de registro de inscripción. Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.

Cordialmente,

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

Art 28

Constancia

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

Doctor
JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES
Presidente Cámara de Representantes

Asunto: **Proposición de modificación**

Respetado,

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5ta de 1992 y normas concordantes, se presenta ante la Plenaria de la Cámara de Representantes, proposición de eliminación al artículo 28° del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara ***Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia***

Artículo 28. Sistema de registro de inscripción de empresas de plataformas digitales de reparto. Toda empresa de plataformas digitales de reparto tendrá que realizar su inscripción ante el Ministerio del Trabajo, con el objeto de informar trimestralmente el número de trabajadores y trabajadoras activos en la plataforma digital de reparto respectiva en la modalidad dependiente y subordinada o independiente y autónoma.

Parágrafo. El Ministerio de ~~Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y~~ **Trabajo** creará las herramientas técnicas y especializadas que requiera ~~el Ministerio del Trabajo~~ para el desarrollo del sistema de registro de inscripción**, El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones brindará apoyo técnico al Ministerio del Trabajo en el marco de sus competencias.** ~~E~~esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley.

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

Atentamente,

JORGE MÉNDEZ HERNÁNDEZ

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

SECRETARIA GENERAL
LEYES
08 SEP 2024
RECIBIDO
2:11 pm

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

MÉNDEZ
EMPECEMOS LA TRANSFORMACIÓN

MOTIVACIÓN

Se sugiere modificar el parágrafo del artículo mencionado, atendiendo a las recomendaciones realizadas por MinTic en el sentido que el Ministerio tiene entre sus principales objetivos promover el uso y apropiación de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones entre los ciudadanos, las empresas, el Gobierno y demás instancias nacionales como soporte del desarrollo social, económico y político de la Nación, por lo cual en el marco de sus funciones y competencias asignadas, el ministerio diseña sus estrategias digitales y de comunicaciones con el objeto de fomentar el cierre de la brecha digital en los distintos sectores de la sociedad a través de los programas y proyectos propios del ministerio. Por tanto, los objetivos y la misión del MinTIC no prevén, el desarrollo o gestión de soluciones tecnológicas en favor de otras entidades que integran la administración pública para el cumplimiento de sus propios objetivos y funciones

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

, ART 28.
Constancia

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Modifíquese el **artículo 28° 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 28. Sistema de registro de inscripción de empresas de plataformas digitales de reparto.

Toda empresa de plataformas digitales de reparto tendrá que realizar su inscripción ante el Ministerio del Trabajo, con el objeto de informar trimestralmente el número de trabajadores ~~y trabajadoras~~ activos en la plataforma digital de reparto respectiva en la modalidad dependiente y subordinada o independiente y autónoma.

Parágrafo. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y creará las herramientas técnicas y especializadas que requiera el Ministerio del Trabajo para el desarrollo del sistema de registro de inscripción. Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.

Juan E.

SECRETARIA GENERAL
LEYES
25 SEP
RECIBIDO
HORA:

12:54pm

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

ART 28

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

JORGE RODRIGO TOVAR
CÁMARA DE PAZ 2022-2026

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

Constancia

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el **ARTÍCULO 28** 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 28. Sistema de registro de inscripción de empresas de plataformas digitales de reparto.

Toda empresa de plataformas digitales de reparto tendrá que realizar su inscripción ante el Ministerio del Trabajo, con el objeto de informar **bimestralmente** ~~**trimestralmente**~~ el número de trabajadores y trabajadoras activos en la plataforma digital de reparto respectiva en la modalidad dependiente y subordinada o independiente y autónoma.

(...)

Del Honorable Congresista,

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

ART 28

INGRID Aguirre FUERZA CIUDADANA

JEZMI BARRAZA REPRESENTANTE A LA CÁMARA

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Constancia

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
30 SEP 2024
RECIBIDO

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En virtud del numeral 4 del artículo 114 de la Ley 5 de 1992, propongo a los miembros de la Plenaria de la Cámara de Representantes la **MODIFICACIÓN** al **ARTICULO 28** 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", quedando así:**

Artículo 28. Sistema de registro de inscripción de empresas de plataformas digitales de reparto. Toda empresa de plataformas digitales de reparto tendrá que realizar su inscripción ante el Ministerio del Trabajo, con el objeto de informar trimestralmente el número de trabajadores y trabajadoras activos en la plataforma digital de reparto respectiva en la modalidad dependiente y subordinada o independiente y autónoma.

Parágrafo. Parágrafo. ~~**El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y**~~ El **Ministerio del Trabajo** creará las herramientas técnicas especializadas que requiera ~~**el Ministerio del Trabajo**~~ para el desarrollo de su función de inspección laboral.

El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones brindará apoyo técnico al Ministerio del Trabajo en el marco de sus competencias. ~~**Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.**~~

Atentamente

JEZMI LIZETH BARRAZA ARRAUT
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico
Partido Liberal Colombiano

INGRID JOHANA AGUIRRE JUVINAO
Representante a la Cámara
Departamento del Magdalena
Movimiento Politico Fuerza Ciudadana

Art 29

Negado 30 sept 2024

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

JORGE RODRIGO TOVAR
CÁMARA DE PAZ 2022-2026

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

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el **ARTÍCULO 29** 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 29. Transparencia y utilización de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones. Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar a los trabajadores y trabajadoras digitales sobre:

a. Los sistemas automatizados de supervisión que se utilizan para hacer un seguimiento, supervisar o evaluar la ejecución del servicio prestado por los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto;
b. Los sistemas automatizados que se utilicen para tomar o apoyar decisiones que **beneficien o** afecten las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto, en particular su acceso a los pedidos, **servicios, bonificaciones,** sus ingresos, su seguridad y salud en el trabajo durante la prestación de los servicios, su tiempo de trabajo efectivo, su promoción y su situación contractual, incluida la restricción, suspensión o cancelación de su cuenta en la plataforma digital de reparto.

Las empresas de plataformas digitales de reparto entregarán esta información en un documento que podrá estar en formato electrónico en forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo. **Asimismo, deberán comunicar cualquier modificación de esta información de la misma manera.**

(…)

Del Honorable Congresista,

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

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

Constanela

ART 29

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
OCTAVIO CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 29 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 29. Transparencia y utilización de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones. Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar a los trabajadores y trabajadoras digitales sobre: a. Los sistemas automatizados de supervisión que se utilizan para hacer un seguimiento, supervisar o evaluar la ejecución del servicio prestado por los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto; b. Los sistemas automatizados que se utilicen para tomar o apoyar decisiones que afecten las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto, en particular su acceso a los pedidos, sus ingresos, su seguridad y salud en el trabajo durante la prestación de los servicios, su tiempo de trabajo efectivo, su promoción y su situación	**Artículo 29. Transparencia y utilización de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones.** Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar a los trabajadores y trabajadoras ~~**digitales**~~ sobre: a. Los sistemas automatizados de supervisión que se utilizan para hacer un seguimiento, supervisar o evaluar la ejecución del servicio prestado por los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto; b. Los sistemas automatizados que se utilicen para tomar o apoyar decisiones que afecten las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras ~~**digitales**~~ en servicios de reparto, en particular su acceso a los pedidos, sus ingresos, su seguridad y salud en el trabajo durante la prestación de los servicios, su tiempo de trabajo efectivo, su promoción y su situación

contractual, incluida la restricción, suspensión o cancelación de su cuenta en la plataforma digital de reparto.	contractual, incluida la restricción, suspensión o cancelación de su cuenta en la plataforma digital de reparto.
Las empresas de plataformas digitales de reparto entregarán esta información en un documento que podrá estar en formato electrónico en forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo.	Las empresas de plataformas digitales de reparto entregarán esta información en un documento que podrá estar en formato electrónico en forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo.
Las empresas de plataformas digitales de reparto solamente tratarán datos personales de los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto para finalidades que estén contempladas en la autorización de tratamiento de datos personales aceptada por el trabajador o trabajadora digital, la cual debe ser presentada por las empresas de plataformas digitales de reparto en forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo.	Las empresas de plataformas digitales de reparto solamente tratarán datos personales de los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto para finalidades que estén contempladas en la autorización de tratamiento de datos personales aceptada por el trabajador o trabajadora ~~**digital**~~, la cual debe ser presentada por las empresas de plataformas digitales de reparto en forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo.

Cordialmente,

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

Art 29

JUAN ESPINAL
Representante a la Cámara

Consenso

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Modifíquese el **artículo 29° 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 29. Transparencia y utilización de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones. Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar a los trabajadores ~~y trabajadoras~~ digitales sobre:

a. Los sistemas automatizados de supervisión que se utilizan para hacer un seguimiento, supervisar o evaluar la ejecución del servicio prestado por los trabajadores ~~y trabajadoras~~ digitales en servicios de reparto;

b. Los sistemas automatizados que se utilicen para tomar o apoyar decisiones que afecten las condiciones de trabajo de los trabajadores ~~y trabajadoras~~ digitales en servicios de reparto, en particular su acceso a los pedidos, sus ingresos, su seguridad y salud en el trabajo durante la prestación de los servicios, su tiempo de trabajo efectivo, su promoción y su situación contractual, incluida la restricción, suspensión o cancelación de su cuenta en la plataforma digital de reparto.

Las empresas de plataformas digitales de reparto entregarán esta información en un documento que podrá estar en formato electrónico en forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo.

Las empresas de plataformas digitales de reparto solamente tratarán datos personales de los trabajadores ~~y trabajadoras~~ digitales en servicios de reparto para finalidades que estén contempladas en la autorización de tratamiento de datos personales aceptada por el trabajador ~~o trabajadora~~ digital, la cual debe ser presentada por las empresas de plataformas digitales de reparto en forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo.

Juan E

SECRETARIA GENERAL
LEYES
25 [illegible]
RECIBIDO
12:54 p

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

Art 30

Negado

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Ana Rogelia Monsalve

REPRESENTANTE A LA CÁMARA COMUNIDADES AFRODESCENDIENTES

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el inciso tercero del artículo 30° del Texto Propuesto para Segundo Debate del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley 192 de 2023 Cámara y 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así:

Artículo 30. Supervisión humana de los sistemas automatizados. Las empresas de plataformas digitales de reparto supervisarán y evaluarán periódicamente el impacto que tienen en las condiciones de trabajo las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones.

Los trabajadores y trabajadoras digitales de servicios de reparto tendrán derecho a solicitar revisión humana de cualquier decisión hecha o soportada por un sistema automatizado de toma de decisiones que impacte sus condiciones de prestación del servicio. Un trabajador o trabajadora digital en servicios de reparto, no podrá ser suspendido, restringido o cancelado de la plataforma o retenida su remuneración injustificadamente.

Las empresas de plataformas digitales de reparto implementarán políticas de no discriminación. Así mismo sus términos y condiciones de uso no podrán bajo ningún motivo discriminar por razones de salud, sexo, orientación sexual, identidad de género, **etnia,** creencia religiosa o política, nacionalidad, filiación sindical o cualquier otra que impida el derecho al trabajo.

Justificación

La inclusión de la expresión "etnia" es fundamental para asegurar un enfoque más amplio y completo en la protección contra la discriminación en el ámbito laboral en virtud del reconocimiento del principio de diversidad étnica y que promoviendo la inclusión laboral

Cordialmente,

ANA ROGELIA MONSALVE ÁLVAREZ
Representante a la Cámara
Partido Demócrata Colombiano

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

OCTAVIO
CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA

ART 30.

SECRETARIA GENERAL
LEYES
02 SEP 2024

PROPOSICIÓN DE ADICION

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

ARTICULO 30A: la reglamentación aquí establecida para plataformas de reparto se refiere exclusivamente a la entrega, traslado, envío, etc., de productos o servicios dentro de las cuales no están las personas, y/o los seres sintientes.

Cordialmente,

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

ART 30

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

SECRETARIA GEN
LEYES
16 SEP 2024

DE POLO A POLO
MIGUEL
DEFIENDE LA PATRIA

Constancia

Proposición Modificatoria del Artículo 30° PL 166 de 2023 Cámara.

Artículo 30. Supervisión humana de los sistemas automatizados. Las empresas de plataformas digitales de reparto supervisarán y evaluarán periódicamente el impacto que tienen en las condiciones de trabajo las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones.

Los trabajadores y trabajadoras digitales de servicios de reparto tendrán derecho a solicitar revisión humana de cualquier decisión hecha o soportada por un sistema automatizado de toma de decisiones que impacte sus condiciones de prestación del servicio. Un trabajador o trabajadora digital en servicios de reparto, no podrá ser suspendido, restringido o cancelado de la plataforma o retenida su remuneración injustificadamente.

Las empresas de plataformas digitales de reparto implementarán políticas de no discriminación. Así mismo sus términos y condiciones de uso no podrán bajo ningún motivo discriminar por razones de salud, sexo, orientación sexual, identidad de género, creencia religiosa o política, nacionalidad, filiación sindical o cualquier otra que impida el derecho al trabajo.

PÁRAGRAFO PRIMERO: EN TODO CASO, LAS EMPRESAS PODRÁN APOYARSE DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL BAJO LA LEGISLACIÓN QUE RIJA AL MOMENTO DE LA SUPERVISIÓN PARA TAL ACTIVIDAD.

Miguel Polo Polo

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

Art 30.

C.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Wilmer ♥ Castellanos
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

Constancia

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 treinta (30) 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 30. Supervisión humana de los sistemas automatizados. Las empresas de plataformas digitales de reparto supervisarán y evaluarán periódicamente el impacto que tienen en las condiciones de trabajo las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones.

Los trabajadores y trabajadoras digitales de servicios de reparto tendrán derecho a solicitar revisión humana de cualquier decisión hecha o soportada por un sistema automatizado de toma de decisiones que impacte sus condiciones de prestación del servicio**, caso en el cual deberán recibir respuesta en un término no mayor a 15 días hábiles**. Un trabajador o trabajadora digital en servicios de reparto, no podrá ser suspendido, restringido o cancelado de la plataforma o retenida su remuneración injustificadamente~~.~~**, sin perjuicio de lo previsto en la Ley respecto de la terminación del contrato por justa causa por parte del empleador cuando aplique.**

Las empresas de plataformas digitales de reparto implementarán políticas de no discriminación. Así mismo sus términos y condiciones de uso no podrán bajo ningún motivo discriminar por razones de salud, sexo, orientación sexual, identidad de género, creencia religiosa o política, nacionalidad, filiación sindical o cualquier otra que impida el derecho al trabajo.

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

SECRETARIA GENERAL
28 SEP 2024
RECIBIDO
3:31 Pm

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

JUSTIFICACIÓN

Buscamos con nuestra proposición evitar actuaciones caprichosas o arbitrarias por parte de las dos partes - empleador y trabajador, en aras de asegurar que éstos tengan un conocimiento integral de lo ocurrido y que, con base en ello, adopten una decisión que se ajuste a parámetros de razonabilidad y proporcionalidad, según sea el caso.

Cierto es que la decisión unilateral de una de las partes, invocada tanto por el empleador como por el trabajador, de acuerdo con las justas causas previstas en la ley, sin perjuicio del pago de los salarios y prestaciones sociales debidas, lo exime de tener que asumir el reconocimiento de algún tipo de reparación económica por finalizar de contrato, lo que comúnmente conocemos como indemnización por despido.

Del mismo modo, la disposición nos permitiría proteger el derecho a la dignidad humana y la igualdad de trato y respeto a los trabajadores, y el aseguramiento de las garantías que le asisten y cuya violación puede originarse como consecuencia de la falta de verificación con carácter integral y objetivo de los distintos elementos que condicionan la aplicación de cada causal.

ART 30

Constanza

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

OCTAVIO CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 30 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 30. Supervisión humana de los sistemas automatizados. Las empresas de plataformas digitales de reparto supervisarán y evaluarán periódicamente el impacto que tienen en las condiciones de trabajo las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones. Los trabajadores y trabajadoras digitales de servicios de reparto tendrán derecho a solicitar revisión humana de cualquier decisión hecha o soportada por un sistema automatizado de toma de decisiones que impacte sus condiciones de prestación del servicio. Un trabajador o trabajadora digital en servicios de reparto, no podrá ser suspendido, restringido o cancelado de la plataforma o retenida su remuneración injustificadamente. Las empresas de plataformas digitales de reparto implementarán políticas de no discriminación. Así mismo sus términos y condiciones de uso no podrán bajo ningún motivo discriminar por razones de salud, sexo, orientación sexual, identidad de género, creencia religiosa o política, nacionalidad, filiación sindical o cualquier otra que impida el derecho al trabajo.	**Artículo 30. Supervisión humana de los sistemas automatizados.** Las empresas de plataformas digitales de reparto supervisarán y evaluarán periódicamente el impacto que tienen en las condiciones de trabajo las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones. Los trabajadores y trabajadoras ~~**digitales**~~ de servicios de reparto tendrán derecho a solicitar revisión humana de cualquier decisión hecha o soportada por un sistema automatizado de toma de decisiones que impacte sus condiciones de prestación del servicio. Un trabajador o trabajadora ~~**digital**~~ en servicios de reparto, no podrá ser suspendido, restringido o cancelado de la plataforma o retenida su remuneración injustificadamente. Las empresas de plataformas digitales de reparto implementarán políticas de no discriminación. Así mismo sus términos y condiciones de uso no podrán bajo ningún motivo discriminar por razones de salud, sexo, orientación sexual, identidad de género, creencia religiosa o política, nacionalidad, filiación sindical o cualquier

	otra que impida el derecho al trabajo.

Cordialmente,

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

ART 30

Constancia

SANTIAGO OSORIO CONGRESISTA

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

SECRETARIA GENERAL
LEYES
18 SEP
RECIBIDO
HORA:

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Modifíquese el ARTÍCULO 30 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara el Proyecto de Ley 256 de 2023 Cámara *por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.*

ARTÍCULO ACTUAL	MODIFICACIONES
Artículo 30. Supervisión humana de los sistemas automatizados. Las empresas de plataformas digitales de reparto supervisarán y evaluarán periódicamente el impacto que tienen en las condiciones de trabajo las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones. Los trabajadores y trabajadoras digitales de servicios de reparto tendrán derecho a solicitar revisión humana de cualquier decisión hecha o soportada por un sistema automatizado de toma de decisiones que impacte sus condiciones de prestación del servicio. Un trabajador o trabajadora digital en servicios de reparto, no podrá ser suspendido, restringido o cancelado de la plataforma o retenida su remuneración injustificadamente. Las empresas de plataformas digitales de reparto implementarán políticas de no discriminación. Así mismo sus términos y condiciones de uso no podrán bajo ningún motivo discriminar por razones de salud, sexo, orientación sexual, identidad de género, creencia religiosa o política, nacionalidad, filiación sindical o cualquier otra que impida el derecho al trabajo.	**Artículo 30. Supervisión humana de los sistemas automatizados.** Las empresas de plataformas digitales de reparto supervisarán y evaluarán periódicamente el impacto que tienen en las condiciones de trabajo las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones. Los trabajadores y trabajadoras digitales de servicios de reparto tendrán derecho a solicitar revisión humana de cualquier decisión hecha o soportada por un sistema automatizado de toma de decisiones que impacte sus condiciones de prestación del servicio. Un trabajador o trabajadora digital en servicios de reparto, no podrá ser suspendido, restringido o cancelado de la plataforma o retenida su remuneración injustificadamente. Las empresas de plataformas digitales de reparto implementarán políticas de no discriminación. Así mismo sus términos y condiciones de uso no podrán bajo ningún motivo discriminar por razones de salud, sexo, orientación sexual, identidad de género, creencia religiosa o política, nacionalidad, filiación sindical o cualquier otra que impida el derecho al trabajo. **Los trabajadores y trabajadoras digitales de servicios de reparto que cuenten con contrato laboral podrán asociarse y**

	constituir sindicatos en los términos establecidos en el presente Código.

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

ART 30

JUAN ESPINAL
Representante a la Cámara

Constancia

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Modifíquese el **artículo 30° 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 30. Supervisión humana de los sistemas automatizados. Las empresas de plataformas digitales de reparto supervisarán y evaluarán periódicamente el impacto que tienen en las condiciones de trabajo las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones.

Los trabajadores ~~y trabajadoras~~ digitales de servicios de reparto tendrán derecho a solicitar revisión humana de cualquier decisión hecha o soportada por un sistema automatizado de toma de decisiones que impacte sus condiciones de prestación del servicio. Un trabajador ~~o trabajadora~~ digital en servicios de reparto, no podrá ser suspendido, restringido o cancelado de la plataforma o retenida su remuneración injustificadamente.

Las empresas de plataformas digitales de reparto implementarán políticas de no discriminación. Así mismo sus términos y condiciones de uso no podrán bajo ningún motivo discriminar por razones de salud, sexo, orientación sexual, identidad de género, creencia religiosa o política, nacionalidad, filiación sindical o cualquier otra que impida el derecho al trabajo.

Juan E

SECRETARIA GENERAL
LEYES
25 SEP
RECIBIDO
HORA:

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

Constancio ART 30

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

JORGE RODRIGO TOVAR
CÁMARA DE PAZ 2022-2026

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

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el **ARTÍCULO 30** 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 30. Supervisión humana de los sistemas automatizados. Las empresas de plataformas digitales de reparto **deberán supervisa y evaluar** ~~supervisarán y evaluarán~~ periódicamente el impacto que tienen en las condiciones de trabajo las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones.

Los trabajadores y trabajadoras digitales de servicios de reparto tendrán derecho a solicitar revisión humana de cualquier decisión hecha o soportada por un sistema automatizado de toma de decisiones que impacte sus condiciones de prestación del servicio. Un trabajador o trabajadora digital en servicios de reparto, no podrá ser suspendido, restringido o cancelado de la plataforma o retenida su remuneración injustificadamente. **En caso de existir justa causa para alguna de estas acciones, el trabajador digital deberá ser notificado con anterioridad y tendrá la posibilidad de impugnar la decisión.**

Las empresas de plataformas digitales de reparto implementarán políticas de no discriminación. Así mismo sus términos y condiciones de uso no podrán bajo ningún motivo discriminar por razones de salud, sexo, orientación sexual, identidad de género, creencia religiosa o política, nacionalidad, filiación sindical o cualquier otra que impida el derecho al trabajo.

Del Honorable Congresista,

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