ART NUEVO

ACM

Bogotá D.C., octubre de 2024

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
16 OCT 2024
RECIBIDO

Honorable Representante
Jaime Raúl Salamanca
Presidente
Cámara de Representantes

PROPOSICIÓN

Adiciónese un artículo nuevo al 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 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así:

"Artículo Nuevo: Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo. Límites al uso de Contratos de Prestación de Servicios. No podrán celebrarse contratos de prestación de servicios ni cualquier tipo de contrato civil o mercantil con personas naturales, para realizar actividades subordinadas en empresas privadas.

Por tanto, cualquier vinculación que desconozca esta prohibición, para todos los efectos legales, desde el momento en que comenzó la subordinación continuada se entenderá que ha existido una relación laboral con el derecho al pago de los salarios, prestaciones y demás beneficios legales o extralegales, así como los aportes al sistema de seguridad social en los términos establecidos por la ley para cualquier trabajador subordinado.

En caso de que se declare judicialmente que el contrato de prestación de servicios era realmente un contrato de trabajo, deberá pagarse la indemnización moratoria establecida en el artículo 65 de este estatuto, cuando se pruebe la mala fe del contratante.

Parágrafo primero: Para efectos de dar claridad en la determinación de la existencia del contrato de trabajo, se disponen los siguientes indicios, asi:

a) El hecho de que el trabajo se realice según las instrucciones y bajo el control de otra persona;
b) Que el mismo implique la integración del contratista en la organización de la empresa;
c) Que sea efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona;
d) Que deba ser ejecutado personalmente por el contratista, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo;
e) Que el trabajo tenga cierta duración y cierta continuidad, o requiera la disponibilidad del contratista;
f) Que implique el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte

de la persona que requiere el trabajo;
g) El hecho de que se pague una remuneración periódica; que dicha remuneración constituya la única o la principal fuente de ingresos del contratista; que se incluyan pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros;
h) Que se reconozcan derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales;
i) Que la parte que solicita el trabajo pague los viajes del contratista para ejecutar su trabajo;
j) El hecho de que no existan riesgos financieros para el contratista.
k) Quienes prestan servicio doméstico o de conductores en el hogar.

Parágrafo segundo: Dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de esta ley, créese en el Ministerio de Trabajo una dependencia dedicada a atender las dudas de los trabajadores en la determinación de relación laboral y promover el no ocultamiento del contrato de trabajo, especialmente en sectores en los que históricamente se presentan abusos o se oculta, como ocurre como el de servicio doméstico o trabajo en el campo.

Parágrafo tercero: Los indicios señalados en el parágrafo primero deben analizarse en cada caso en particular, de manera razonable con todas las características y realidad fáctica en que se desarrolla la relación laboral, toda vez que algunos de esos indicios también se pueden presentar en relaciones de naturaleza civil o comercial.

Parágrafo cuarto: Cuando se celebren sucesivos contratos de prestación de servicios se presumirá que existe uno solo si entre la terminación de uno y el inicio del otro no ha transcurrido más de un mes."

Atentamente,

MARIA FERNANDA CARRASCAL ROJAS
Representante a la Cámara por Bogotá

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
0 1 OCT 2024
RECIBIDO

PROPOSICIÓN ADITIVA

ADICIÓNESE un artículo nuevo al proyecto de ley N°166 del 2023 Cámara "Por medio del cual una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia". El cual quedará así:

Artículo Nuevo. De la garantía Integral de Seguridad Social para Pasantes y Practicantes. Adiciónese un parágrafo al artículo 3 de la Ley 2043 del 2020, el cual quedará así:

Parágrafo 3. **Para efectos de pasantías, judicaturas y prácticas laborales y conforme a la ley 1562 del 2012 y el Decreto 0055 del 2015, la entidad, empresa o institución pública o privada en la cual el estudiante desarrolle sus prácticas, tendrá la obligación de afiliar a los mismos al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL). Bajo ninguna circunstancia, la responsabilidad de estas obligaciones podrá trasladarse o recaer en los estudiantes.**

La falta de acuerdos sobre la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) no podrá usarse como justificación para negar, suspender o interrumpir pasantías, judicaturas o prácticas laborales.

Atentamente,

PEDRO JOSÉ SUAREZ VACCA
Represente a la Cámara por Boyacá
PACTO HISTÓRICO.

DAVID ALEJANDRO TORO RAMÍREZ
Represente a la Cámara por Antioquia
PACTO HISTÓRICO.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA
Cra. 7ª No. 8-68 Ofc 330B - Cel: (+57) 320 379 47 08
Tel: (+57) 601 3904050 Ext: 3269 - 3291
pedro.suarez@camara.gov.co / suarezvacca.camara@gmail.com
Bogotá, D.C. - Colombia
Pedro José Suarez Vacca @suarezvacca

CONGRESO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPUBLICA

REPRESENTANTE CARLOS FELIPE QUINTERO

Art nuevo

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"

Adiciónese un artículo nuevo al proyecto de ley, el cual, quedará así:

Articulo Nuevo: Fomento del empleo agropecuario juvenil: Con el objetivo de mitigar los efectos socioeconómicos productos de la falta de mano de obra y el envejecimiento de los sectores rurales, créase el incentivo a la generación de nuevos empleos que permitirá financiar costos laborales como los pagos de seguridad social y parafiscales, y el cual estará dirigido a los empleadores que generen nuevos empleos mediante la contratación de trabajadores adicionales en los términos a que hace referencia este artículo.

Tratándose de trabajadores adicionales que correspondan a jóvenes entre 18 y 28 años de edad, el empleador recibirá como incentivo un aporte estatal equivalente al veinticinco por ciento (25%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) por cada uno de estos trabajadores adicionales.

De los Honorables Representantes

SECRETARIA GENERAL
18 SEP 2024
HORA: 1:11 pm

CARLOS FELIPE QUINTERO OVALLE
Representante a la Cámara
Departamento de Cesar

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

Art Nuevo

Cámara de Representantes

SECRETARIA GENERAL

PEDRO SUÁREZ VACCA
REPRESENTANTE POR BOYACÁ

3:41

PROPOSICIÓN ADITIVA

ADICIÓNESE un artículo nuevo al proyecto de ley N°166 del 2023 Cámara "Por medio del cual una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia". El cual quedará así.

Artículo Nuevo. Medidas en contra de la discriminación y la estigmatización laboral a personas reintegradas y reincorporadas en el marco del conflicto armado. En toda relación laboral, pública o privada, se deberá garantizarla igualdad de condiciones laborales sin discriminación alguna, para las personas reintegradas y reincorporadas o en proceso de reincorporación y reintegración en el marco del conflicto armado conforme a los derechos y deberes establecidos en esta ley.

PARAGRAFO El Ministerio de Trabajo en trabajo conjunto con la Unidad de Implementación del Acuerdo de Paz, la, la Agencia para la Reincorporación y Normalización y demás entidades competentes, desarrollarán, promoverán y adoptarán estrategias y medidas orientadas a fomentar la inserción laboral formal de esta población para resarcir las brechas existentes en materia de acceso, estabilidad y reintegración económica.

PARAGRAFO 2. Con el fin de incentivar la formalización y ampliar las oportunidades laborales, se reconocerá como experiencia laboral certificable la participación en Proyectos Productivos Individuales y Colectivos para la Paz. Esto con el objetivo de brindar más alternativas de empleabilidad en el mercado laboral para reintegrados, reincorporados y en proceso de reincorporación y reintegración.

PARAGARAFO 3. El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Trabajo, expedirá la reglamentación correspondiente para determinar las condiciones bajo las cuales se podrá homologar la participación en Proyectos Productivos Individuales y Colectivos para la paz como experiencia laboral o relacionada.

Atentamente,

PEDRO JOSÉ SUAREZ VACCA
Represente a la Cámara por Boyacá
PACTO HISTÓRICO.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA
Cra. 7ª No. 8-68 Ofc 330B - Cel: (+57) 320 379 47 08
Tel: (+57) 601 3904050 Ext: 3269 - 3291
pedro.suarez@camara.gov.co / suarezvacca.camara@gmail.com
Bogotá, D.C. - Colombia
Pedro José Suarez Vacca @suarezvacca

ART NUEVO

Julio Roberto
SALAZAR PERDOMO
REPRESENTANTE A LA CÁMARA POR CUNDINAMARCA

PROPOSICION ADITIVA

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

ARTICULO NUEVO TEXTO PROPUESTO
Artículo Nuevo: Promoción del Trabajo Sostenible. Las empresas deberán ~~adoptar~~ PROMOVER prácticas laborales sostenibles que minimicen el impacto ambiental de sus operaciones. Esto incluye la optimización del uso de recursos naturales, la reducción de emisiones de carbono en el lugar de trabajo, y la implementación de programas de reciclaje y eficiencia energética. ~~Las empresas deberán reportar anualmente sus avances en sostenibilidad laboral a las autoridades pertinentes, y se fomentará la capacitación de los trabajadores en prácticas sostenibles~~.

Cordialmente,

JULIO ROBERTO SALAZAR PERDOMO
Representante a la Cámara
Departamento de Cundinamarca

SECRETARIA GENERAL
LEYES
16 SEP 2024
RECIBIDO
3:34 Pm

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

ART NUEVO

Julio Roberto JR
SALAZAR PERDOMO
REPRESENTANTE A LA CÁMARA POR CUNDINAMARCA

PROPOSICION ADITIVA

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

ARTICULO NUEVO TEXTO PROPUESTO
Artículo Nuevo : Protección de la Salud Mental en el Lugar de Trabajo. El empleador deberá garantizar un entorno laboral que respete la salud mental de los trabajadores. Para ello, deberá implementar programas de bienestar emocional, incluyendo acceso a servicios de apoyo psicológico y mecanismos de intervención temprana ante situaciones de estrés, ansiedad o depresión relacionadas con el trabajo. ~~Los trabajadores tendrán derecho a tomar licencia por problemas de salud mental debidamente certificada por un profesional de la salud, con las mismas condiciones que aplican para licencias por enfermedad física.~~

Cordialmente,

JULIO ROBERTO SALAZAR PERDOMO
Representante a la Cámara
Departamento de Cundinamarca

SECRETARIA GENERAL
16 SET 2024
RECIBIDO
3:34

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Art nuevo

DUVALIER
Congresista

Cámara de Representantes

Nuevo

Aud.

PROPOSICIÓN 7

Agréguese un artículo nuevo al Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C, el cual quedará así:

> ***Artículo nuevo. Programa nacional de reconversión laboral****. Creese el programa nacional de reconversión laboral para proveer a los diversos trabajadores nacionales herramientas adaptadas a su situación (edad, profesión, condición física) para la reconversión laboral. Se entiende por reconversión laboral el proceso mediante el cual una persona que desempeña un oficio o profesión adopta saberes y conocimientos de un oficio o profesión diferente con la aspiración de desempeñarse e ingresar a un nuevo sector y oficio o profesión. El Ministerio del Trabajo en conjunto con el SENA, diseñarán las estrategias y proyectos para implementar a nivel nacional este programa involucrando para ello a sociedad civil, fundaciones, universidades y empresas.*
>
> ~~***Parágrafo.*** *En el contexto de los programas de reconversión laboral se definirá el contrato de reconversión laboral con características propias que serán reglamentadas por el Ministerio del Trabajo.*~~

Justificación

A principios de la década de los noventa, en Colombia se iniciaron una serie de cambios ante la necesidad de ingresar en el proceso de internacionalización de la economía. Para flexibilizar el mercado se llevaron a cabo transformaciones que implicaron reformas en el campo económico, laboral, financiero, arancelario, tributario y de inversión extranjera.

La Constitución Política de 1991 consolidó el nuevo papel del Estado, con un enfoque descentralizado, competitivo, con participación ciudadana y articulación de la sociedad civil organizada en la ejecución de programas sociales. En medio del llamado "Revolcón" se dieron además cambios en el funcionamiento del Estado. Las entidades públicas del orden nacional y departamental necesitaron ajustarse a los nuevos parámetros que les imponía el nuevo país. Se calcula que cerca de 100.000 colombianos que trabajaban para el gobierno salieron de sus puestos durante este período, unos por retiro voluntario y otros por supresión de cargo.

Con el fin de disminuir los costos sociales y políticos que implicaban las medidas económicas se iniciaron en esa época los ***programas de reconversión laboral.***

SECRETARIA GENERAL
LEYES
11 SEP 2023
10:43am

En 1990 el Ministerio de Trabajo puso al servicio de la industria un programa ejecutado por el SENA para atender a los trabajadores de este sector en proceso de desvinculación. El SALI, de acuerdo con el modelo canadiense de adaptación laboral incluía asesoría a la empresa, recalificación de trabajadores y servicio de intermediación laboral utilizando los Centros de Formación e Información de Empleo del SENA. En 1993 el gobierno decidió copiar este mismo modelo con algunos ajustes para atender a los trabajadores oficiales y públicos que iban a ser desvinculados; para atender los trabajadores públicos en transición creó el SAL SP. Esta dependencia coordinó prioritariamente a través del SENA servicios de ajuste laboral para cerca de 36.000 trabajadores que demandaban una atención especial, dado que se sentían afectados psicológica y socialmente. Esto significó para el SENA un gran esfuerzo. En algunas ocasiones cuando la institución no contó con la capacidad, se contrató con entidades no gubernamentales parte del servicio de adaptación laboral. De allí surgió la necesidad de contar en todo el país con un directorio de entidades oferentes de servicios que tuvieran disponibilidad inmediata. Hubo muy buena voluntad por parte de estas entidades y 104 instituciones ofrecieron sus servicios a la Red de Apoyo del SAL SP. Sin embargo, posteriormente la evaluación del programa demostró que solamente un diez por ciento de las inscritas atendió trabajadores.

Esta situación dio comienzo al programa auspiciado por el FOMIN cuyo objetivo se centró en fortalecer organizaciones no gubernamentales de las regiones de mayor desempleo para ofrecer servicios de capacitación y asesoría a las entidades públicas y privadas en procesos de reestructuración. EL PROGRAMA El programa se ejecutó con la contribución de siete organizaciones dedicadas al desarrollo social: Confederación de ONG, Cinset, Cite, Fundación Carvajal, Ficitec, Fundaempresa y Fundación Neohumanista, las cuales habían adquirido experiencia previa como oferentes de servicios de ajuste laboral. Éstas se constituyeron en un equipo de trabajo dividido en dos Subprogramas para cumplir con los objetivos y metas acordados.

El objetivo principal del programa apuntó a mejorar la calidad y aumentar la ejecución y la capacidad del sector no gubernamental en la oferta de capacitación y servicios a los trabajadores desvinculados de los sectores público y privado. Para cumplir con este objetivo, se firmó en julio de 1994, entre el BID, la Fundación Carvajal y la Confederación de ONG un convenio de cooperación técnica no reembolsable con recursos FOMIN por US$1.8 millones, cuyo primer desembolso se hizo en septiembre del 94 y el último en diciembre del 97.

Las metas propuestas fueron:

- Fortalecer 40 ONG en las cinco regiones más afectadas por el desempleo;

- Capacitar 120 facilitadores;
- Capacitar y contactar 500 trabajadores con pequeñas y medianas empresas;
- Atender 5000 trabajadores con las ONG capacitadas.

LECCIONES APRENDIDAS

- Una política de reconversión laboral debe contar con la participación del Estado, la empresa privada, los trabajadores y la sociedad civil.
- Un programa de adaptación laboral es exitoso solamente si existe voluntad sincera y compromiso claro del empleador.
- La empresa debe contar con servicios de adaptación laboral como parte de su política de desarrollo humano.
- Es tan importante darle atención a los trabajadores que salen de la empresa, como a los que permanecen en ella.
- A los trabajadores de una empresa en transición se les debe preparar seis meses antes a la desvinculación.
- El trabajador colombiano tiene un alto grado de endeudamiento, lo cual lo hace más vulnerable en el caso de tener que afrontar una desvinculación.
- Es necesario continuar sensibilizando al sector empresarial y al gobierno sobre la necesidad de contar con políticas claras de reconversión laboral.

Cordialmente,

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

Del punto

SECRETARIA GENERAL
LEYES
17 SEP
RECIBIDO

Bogotá D.C., septiembre de 2024

Honorable Representante
Jaime Raúl Salamanca
Presidente
Cámara de Representantes

PROPOSICIÓN

Adiciónese un artículo nuevo al Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C, el cual quedará así:

ARTICULO NUEVO. Modifíquese el artículo 15 de la ley 15 de 1959. Formalización y contratación laboral de trabajadores del transporte de pasajeros y de carga. Las relaciones laborales de los trabajadores (conductores), que bajo subordinación ejecuten actividades propias del sector de transporte de carga y de pasajeros, deberán establecerse de forma directa por las empresas y/o propietarios del vehículo, mediante contratos de trabajo que deberán ser por escrito.

Para el efecto del pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones las empresas y los propietarios de los vehículos, sean socios o afiliados, serán solidariamente responsables, y en todo caso la cotización en riesgos laborales será cubierta por la empresa de transporte a quien sirve.

Los costos directa e indirectamente asociados a la contratación de los conductores y a la gestión de los riesgos que implican sus actividades y labores, cuando dicha gestión venga exigida legal o reglamentariamente, deberán formar parte de la estructura de costos en cualquier esquema de regulación tarifaria que se adopte por la autoridad competente.

La jornada de trabajo de los trabajadores del sector transporte de carga o pasajeros, estará comprendida por todos los tiempos que estén bajo las órdenes, instrucciones o asignación de tareas por parte del empleador y a disposición de este. Su duración no podrá superar la jornada máxima legal ordinaria, por lo cual el empleador deberá reconocer la remuneración de recargo nocturno o tiempos suplementarios y el derecho al día de descanso semanal obligatorio y no podrá aplicar descuentos no autorizados por el conductor.

Las garantías en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como las obligaciones derivadas de los planes estratégicos de seguridad vial, serán reconocidas y asumidas por el empleador conforme a la normatividad vigente en la materia. Para estos efectos el Ministerio de Transporte deberá tener en cuenta los factores relacionados con los tiempos de trabajo e implementará sistemas que

permitan determinar dentro de la estructura de costos del servicio, dichos conceptos.

El Ministerio del Trabajo en coordinación con el Ministerio del Transporte reglamentarán la metodología e implementarán una herramienta tecnológica que permita el monitoreo del tiempo de trabajo para el pago efectivo de los tiempos de trabajo suplementario en los cuales el trabajador se encuentre a la espera de la entrega efectiva del producto o mercancía o la entrada en operación de los vehículos de pasajeros en el caso de transporte de pasajeros en cualquiera de sus modalidades, y se velará por el pago de los recargos que se generen por dicha disponibilidad. Todos los pagos en el transporte de carga, asociados al cargue y descargue efectivo de los productos o mercancías son de obligatorio reconocimiento y pago por parte de las empresas transportadoras en desarrollo de su objeto social.

El Ministerio del Trabajo en coordinación con el Ministerio del Transporte y la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales reglamentarán el procedimiento a través del cual se validará de forma periódica el cumplimiento de la normatividad laboral en concordancia con la regulación especial del transporte como prerrequisito para el funcionamiento, operatividad y prestación del servicio público por parte de las empresas del sector.

El Ministerio del Trabajo promoverá desde las políticas públicas el trabajo digno y decente en el sector del transporte de pasajeros y de carga, y velará desde la inspección laboral por la garantía y respeto de los derechos laborales de los operadores de equipo de transporte o conductores, incluyendo el derecho de asociación sindical, la negociación colectiva y la huelga.

Atentamente,

Norman Bañol
CEI MAIS.

Cristóbal Calcedo

María F Carrejo Colk

Eduard Sarmiento Hidalgo

Alfredo Montoragón
Pacto Histórico

Germán J Gómez
comunes Atlántico.

Curul Internacional

Alirio Uribe Muñoz.

Gabriel Becerra

Andrés Cancimance López
P.H Putumayo

ALT NUEVO

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
30 SEP 2024
RECIBIDO

Proposición de adición de artículo nuevo

JORGE HERNAN BASTIDAS ROSERO, en mi calidad de representante a la cámara por circunscripción territorial de Cauca, a través del presente memorial me permito allegar proposición de adición de artículo nuevo al 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" en los siguientes términos:

(i) Proposición de adición:

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

ARTÍCULO NUEVO: Adiciónese el numeral **12** al artículo **57** del Código Sustantivo del Trabajo, así:

12. Proveer a las personas trabajadoras que desempeñen sus funciones en posturas bípedas prolongadas dispositivos o aditamentos que permitan el cambio postural, tanto para la ejecución de sus funciones como para los descansos periódicos durante la jornada laboral y en la medida en que el desempeño de funciones lo permita. Estos dispositivos o aditamentos pueden ser sillas, exoesqueletos, tecnologías existentes y/o emergentes que permitan los cambios posturales, que, en todo caso, deberán ser escogidas en correspondencia a las necesidades del trabajador, sus condiciones personales, y de acuerdo al lugar de trabajo y actividades.

JUSTIFICACION

Por medio de la presente proposición nos permitimos traer a colación ante el Congreso de la Republica una iniciativa connotada como la "La ley de la silla" formulada por nosotros en la pasada legislatura pero que no fue debatida. Por la materia objeto de debate en el referido proyecto de ley, y con el fin de evitar la dispersión legislativa solicitamos incluir la proposición aquí formulada.

Atentamente,

JORGE HERNAN BASTIDAS ROSERO
Representante a la Cámara

ART NUEVO

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

AníbalHoyos

Bogotá D.C, septiembre de 2024

SECRETARIA GENERAL
17 SEP
RECIBIDO
HORA:

Honorable Representante
JAIME RAUL SALAMANCA TORRES
Presidente
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Doctor
JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
Secretario General
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ASUNTO: Proposición ARTÍCULO NUEVO PL 166 de 2023 Cámara, *acumulado con el* **PL 192 de 2023 Cámara** *y el* **PL 256 de 2023 Cámara,** *"Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia".*

Respetado Presidente y Secretario,

De conformidad con lo consagrado en los artículos 112 a 115 de la Ley 5 de 1992, propongo ADICIONAR UN ARTÍCULO al Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley 256 de 2023 Cámara, que indique:

"Artículo nuevo: Modifíquese el literal C del numeral 3 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"Artículo 236. Licencia en la época del parto e incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido. Artículo modificado por el artículo 1 º de la Ley 1822 de 2017.

1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.

2. Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor.

3. Para los efectos de la licencia de que trata este ·artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:

a) El estado de embarazo de la trabajadora;

b) La indicación del día probable del parto, y

c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo

Proyectó: LCPL

menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

Los beneficios incluidos en este artículo, y el artículo 239 de la presente ley, no excluyen a los trabajadores del sector público. ***Para el caso de trabajadoras vinculadas por libre nombramiento y remoción en corporaciones públicas de elección popular, se entenderá que el empleador es la corporación respectiva, y no los congresistas, los diputados, los concejales o los ediles.***

(...)

La licencia parental flexible de tiempo parcial también se aplicará con respecto a los niños prematuros y adoptivos, teniendo en cuenta lo dispuesto en el presente artículo.

La licencia parental flexible de tiempo parcial es aplicable también a los trabajadores del sector público. Para estos efectos, el Departamento Administrativo de la Función Pública, reglamentará la materia dentro de los seis (6) meses siguientes a la sanción de la presente ley. Superado este periodo de tiempo el Presidente de la República conservará su facultad reglamentaria."

Cordialmente,

ANÍBAL GUSTAVO HOYOS FRANCO
Representante a la Cámara por Risaralda
Partido Liberal

Proyectó: LCPL

JUSTIFICACIÓN

La protección de los derechos del menor nacido y de su madre es fundamental, más aún dado el estado de vulnerabilidad y debilidad en los que se encuentran y que obligan al Estado a brindarles especial asistencia y protección. En tal sentido, ha sido de público conocimiento la ocurrencia de situaciones en las cuales mujeres trabajadoras en corporaciones públicas de elección popular (Congreso de la República, Concejos Municipales, Asambleas Departamentales, Juntas Administradoras Locales), vinculadas mediante la modalidad de libre nombramiento y remoción, son desvinculadas dentro del término de licencia de dieciocho (18) semanas que reconoce la legislación (artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo), argumentando la no continuidad del Congresista, Diputado, Concejal o Edil al cual prestaban servicios laborales y que ejercía como jefe inmediato; desconociéndoles así, sus derechos y los de su (s) hijo (s) o hija (s) y el fuero de maternidad y poniéndolos en un estado de vulnerabilidad mayor.

Al respecto el Consejo de Estado se ha manifestado en distintos pronunciamientos indicando: *"Las servidoras en estado de embarazo por supuesto pueden ser reubicadas sin solución de continuidad mediante un traslado o un nuevo nombramiento en un cargo de igual o superior jerarquía así no sea en una Unidad de Trabajo Legislativo, Se trata de un derecho que se deriva del fuero especial de maternidad y que emerge en el caso de que por cualquier motivo el nominador desee proveer el cargo con otra persona, o suprimirlo."*

(...)

Al mantener en planta a los funcionarios de UTL que gozan de especial protección dada su condición de (prepensionados, mujeres embarazadas o en licencia) en cualquiera de las dependencias de la entidad, los jefes de las mismas, pueden asignarles funciones propias de los cargos de esas dependencias de acuerdo al cargo ocupado dentro de la UTL, ya sea Asistente o Asesor, mientras culmine dicha condición.

Por su parte la Corte Constitucional en distintas sentencias se ha pronunciado sobre el asunto, indicando que prima el fuero de estabilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo o lactancia. Así lo hizo a través de Sentencia C 734 de 2000, en la que manifestó que: *"En relación con la garantía de estabilidad laboral que también cobija a quienes ocupan cargos de libre nombramiento y remoción, la Corte, con fundamento en la Constitución, ha decantado jurisprudencia que indica que la posibilidad de desvincular libremente en cualquier momento a esta clase de servidores, no contraría la Carta, pues su estabilidad es precaria en atención a la naturaleza de las labores que cumplen, ya que requieren siempre de la plena confianza del nominador. Empero, este lineamiento no puede ser entendido de manera absoluta, en vista de que puede darse el caso en el que se trate de una empleada vinculada a la administración en un cargo de libre nombramiento y remoción, que al momento de la desvinculación se encuentre en estado de embarazo, cuestión que debe ser armonizada a partir de la especial protección que la Constitución Política brinda a las mujeres en ese estado.*

La especial protección constitucional a la mujer durante el período de gestación y después del parto y la prohibición de discriminación por esa razón, se garantiza con particular énfasis en el ámbito laboral (Arts. 43 y 53 de la Constitución), como quiera que "la mujer embarazada tiene un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, pues una de las manifestaciones más claras de discriminación sexual ha sido, y sigue siendo, el despido injustificado de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, debido a los eventuales sobrecostos o incomodidades que tal

fenómeno puede implicar para las empresas".[8] Por lo tanto, la jurisprudencia constitucional ha considerado que, como consecuencia del principio de igualdad, la mujer embarazada goza del derecho fundamental a no ser desvinculada de su empleo, a menos que exista una razón suficiente y constitucionalmente admisible que permita su desvinculación, diferente por supuesto a su estado de embarazo. (...)"

Así las cosas, es evidente que pese a tratarse de cargos de libre nombramiento y remoción, prima la especial protección constitucional de la trabajadora durante el período de gestación o dentro de los tres (3) meses siguientes al parto.

Proyectó: LCPL

ART NEW

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
30 SEP 2024
RECIBIDO

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

John Jairo GONZÁLEZ AGUDELO
REPRESENTANTE A LA CAMARA
CITREP #3
UNIDOS SI PODEMOS

PROPOSICIÓN

Acorde con lo dispuesto en los artículos 112 a 115 de la Ley 5 de 1992, adiciónese un parágrafo al Artículo 133 A que adiciona el Título V, Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, contenido en el artículo 32 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", que diga:

Parágrafo 5. El Gobierno nacional por medio del Ministerio del Trabajo y del Ministerio de Agricultura, implementará un registro de pequeños productores agropecuarios que contraten o vinculen hasta 10 trabajadores, con el objetivo de dar cumplimiento al Plan Progresivo de Protección Social y de Garantías de Derechos de los Trabajadoras y Trabajadores agropecuarios contenido en esta ley, apoyando pagos adicionales por concepto de jornal y/o seguridad social.

Presentada por,

Haiver Rincón
Citrep # 75

JOHN JAIRO GONZÁLEZ AGUDELO
Representante a la Cámara Curul de Paz No. 3 Antioquia
Integrante de la Comisión Cuarta Constitucional Permanente
Integrante de la Comisión de Derechos Humanos y Audiencias
Coordinador de la Comisión de Seguimiento PDET, PNIS Y TIERRAS

Email John.gonzalez@camara.gov.co
Teléfono 3904050 Ext 3452
Dirección Car 7 No 8-68, oficina 418
Twitter **Facebook** **Instagram**

Art. Nuevo

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"

Adiciónese un artículo nuevo al proyecto de ley, el cual, quedará así:

Artículo Nuevo: Protección al empleo rural para adultos mayores en garantías de dignidad: Con objeto de brindar garantías que fomenten la formalización y dignidad del empleo para los adultos mayores en el sector agropecuario, el beneficio de deducción en la determinación del impuesto sobre la renta por contratación de adultos mayores señalado en el artículo 2 de la ley 2040 de 2020, en caso de ser un trabajo del sector agropecuario el beneficio de deducir en el impuesto sobre la renta será del 150% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados a estas personas durante los años gravables en los que el empleado permanezca contratado por el empleador contribuyente, siempre que correspondan por lo menos al 2.5% de la planta de personal para empleadores que posean un número de trabajadores menor a cien (100) empleados. El requisito de vinculación del 2.5% se incrementará en un 0.5% por cada 100 empleados adicionales, sin pasar del 5% de la planta de personal.

Para efectos de acceder a la deducción de que trata este artículo, el empleador deberá vincular al adulto mayor por lo menos durante un (1) año con posterioridad a la vigencia de la presente Ley.

De los Honorables Representantes

CARLOS FELIPE QUINTERO OVALLE
Representante a la Cámara
Departamento de Cesar

SECRETARIA GENERAL
10 SEP 2024
1:11 pm

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

CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Art Nuevo

ALEJANDRO GARCÍA

SECRETARIA GENERAL
18 SEP
RECIBIDO
HORA

PROPOSICIÓN ADITIVA

Adiciónese un artículo nuevo al proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el Trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del trabajo, ley 50 de 1990, la ley 789 de 2002 y otras normas laborales", así:

"ARTÍCULO NUEVO: Seguridad social y riesgos laborales en plataformas digitales de entretenimiento para adultos: El pago de seguridad social y riesgos laborales para los y las modelos webcam que trabajen bajo la modalidad de trabajo dependiente, estará a cargo del Estudio de producción audiovisual."

Atentamente,

Alejandro Garcia R

ALEJANDRO GARCÍA RÍOS
Representante a la Cámara por Risaralda

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

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Alt Nuevo
ALEJANDRO GARCÍA

SECRETARIA GENERAL
HORA:

PROPOSICIÓN ADITIVA

Adiciónese un artículo nuevo al proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el Trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del trabajo, ley 50 de 1990, la ley 789 de 2002 y otras normas laborales", así:

"ARTÍCULO NUEVO: Contrato de trabajo en plataformas digitales para entretenimiento para adultos: Sin perjuicio de lo establecido en el Capítulo I del Título I de la Primera Parte del Código Sustantivo de Trabajo, el contrato de trabajo para modelos webcam que trabajen bajo la modalidad de dependientes, debe especificar:

1. **El tiempo de conexión que deben tener en la plataforma digital y las sanciones generadas a partir del incumplimiento de este tiempo.**

2. **El lugar donde deben prestar el servicio ya sea en el Estudio de Producción Audiovisual o en un lugar diferente.**

3. **La remuneración, la cual no puede ser inferior a un salario mínimo mensual vigente."**

Atentamente,

Alejandro Garcia R

ALEJANDRO GARCÍA RÍOS
Representante a la Cámara por Risaralda

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

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ALEJANDRO GARCÍA

SECRETARÍA GENERAL
16 SEP
RECIBIDO

PROPOSICIÓN ADITIVA

Adiciónese un artículo nuevo al proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el Trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del trabajo, ley 50 de 1990, la ley 789 de 2002 y otras normas laborales", así:

"ARTÍCULO NUEVO. Modalidades de prestación del servicio en plataformas digitales de entretenimiento para adultos:

1. **Dependiente: es aquel que realiza el modelo o la modelo webcam en las instalaciones del estudio de producción audiovisual, durante un tiempo de conexión establecido por este.**

2. **Satélite: es aquel que realiza el modelo o la modelo webcam de forma remota, a través de las plataformas administradas por el estudio de producción audiovisual, el cual se encarga de la habilitación de sus cuentas dentro de dichas plataformas.**

3. **Independiente: es aquel que realiza el modelo o la modelo webcam de forma autónoma, escogiendo este el lugar donde prestará el servicio y el tiempo de conexión que dispondrá para la prestación del mismo.**

Parágrafo: La modalidad dependiente se regirá bajo las normas que cobijan el contrato laboral. La modalidad satélite se regirá bajo las normas de un contrato de trabajo laboral en el momento en el que el Estudio de producción audiovisual determine que el o la modelo deberán tener un tiempo de conexión establecido.

Parágrafo segundo: El trabajo satélite que se rija bajo las normas de un contrato laboral, estará sujeto en lo que corresponda a las reglas previstas para el teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto o aquellas que las sustituyan o reemplacen y tendrá las garantías del contrato de trabajo y del derecho a la desconexión y el descanso efectivo."

Atentamente,

Alejandro García R

ALEJANDRO GARCÍA RÍOS
Representante a la Cámara por Risaralda

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

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Art Nuevo

ALEJANDRO GARCÍA

SECRETARIA GENERAL
10 SEP
RECIBIDO

PROPOSICIÓN ADITIVA

Adiciónese un artículo nuevo al proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara "Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el Trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del trabajo, ley 50 de 1990, la ley 789 de 2002 y otras normas laborales", así:

"ARTÍCULO NUEVO. Definiciones trabajo en plataformas digitales de modelaje webcam:

1. **Estudio de Producción Audiovisual: Son personas naturales o jurídicas que operan, administran o gestionan plataformas digitales que permiten que un trabajador o trabajadora ejecute servicios de entretenimiento para adultos que pueden ser de contenido erótico.**

2. **Plataforma digital de entretenimiento para adultos: sistema o infraestructura digital que permite a diferentes usuarios adquirir contenido digital relacionado con el entretenimiento para adultos que puede ser erótico, a través de internet u otras redes digitales.**

3. **Modelos webcam: son personas que, a través del uso de plataformas digitales de entretenimiento para adultos que puede ser de contenido erótico, prestan servicios solicitados por un usuario. Podrán ser dependientes, satélites, o independientes.**

4. **Usuario: Son personas naturales o jurídicas que acceden a servicios de entretenimiento para adultos que puede ser de contenido erótico."**

Atentamente,

Alejandro García R

ALEJANDRO GARCÍA RÍOS
Representante a la Cámara por Risaralda

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

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

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

REPRESENTANTE CARLOS FELIPE QUINTERO

ART NUEVO

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"

Adiciónese un artículo nuevo al proyecto de ley, el cual, quedará así:

Articulo Nuevo: Apoyo a la formalización laboral en el sector rural: Para el cumplimiento del artículo 31 de la presente ley, el Gobierno nacional podrá destinar recursos del Presupuesto General de la Nación para incentivar la formalización de trabajadores rurales, de acuerdo con la asignación que el Congreso de la República determine, mientras la cifra de formalidad laboral en el sector rural sea inferior al 50%, con el objetivo de apoyar la contratación de personas por parte de micro y pequeñas empresas, hasta un 30% del SMLMV y que constituya formalización de empleos. , De conformidad con el reglamento que defina el Ministerio d Agricultura y Desarrollo Rural y el Ministerio del trabajo en los doce (12) meses siguientes a la expedición de la presente Ley.

El Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y el Ministerio del trabajo deberá reglamentar como mínimo las condiciones y garantías para acceder a este apoyo a la formalidad laboral.

SECRETARIA GENERAL
18 SEP 2024
HORA: 1:11 pm

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 NUEVO

CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA

SECRETARÍA GENERAL
18 SEP
HORA: 11:29 am

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

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

Asunto: PROPOSICIÓN ADITIVA 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" en la ponencia mayoritaria.

Cordial saludo Honorables Representantes,

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

ARTÍCULO NUEVO. En los contratos de prestación de servicios se liquidarán los aportes a Seguridad Social (Salud, Pensión y Riesgos Laborales) sobre el 40% del contrato de mayor valor. No habrá doble cotización por concepto de salud.

De los Honorables Congresistas,

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

ALT NUEVO

CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA

SECRETARIA GENERAL
18 SEP
11:29

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

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

Asunto: PROPOSICIÓN ADITIVA 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" en la ponencia mayoritaria.

Cordial saludo Honorables Representantes,

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

ARTÍCULO NUEVO. El Ministerio de Trabajo en coordinación con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística -DANE deberá realizar de forma periódica estudios para determinar la tasa de empleabilidad de los programas ofertados por el SENA con finalidad de verificar la pertinencia, vocación productiva y necesidades por región.

De los Honorables Congresistas,

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

ART NUEVO

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

JAIME RAÚL SALAMANCA
Representante a la Cámara por Boyacá

SECRETARIA GENERAL
16 SEP
HORA:

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

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

Asunto: PROPOSICIÓN ADITIVA 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" en la ponencia mayoritaria.

Cordial saludo Honorables Representantes,

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

ARTÍCULO NUEVO. El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Salud deberá tomar las medidas necesarias para la implementación de un estado de tránsito simplificado y expedito entre el régimen contributivo al subsidiado y viceversa en el Sistema General de Seguridad Social en Salud, como una medida transitoria que garantice la afiliación de los trabajadores y trabajadoras que empleen el tipo de contrato agropecuario.

De los Honorables Congresistas,

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

ALT NUEVO

SECRETARIA GENERAL

20 OCT 2023

2:00 pm

PROPOSICIÓN

Con sustento en la Ley 5 de 1992 y en mi condición de representante a la Cámara por el departamento del Tolima, me permito presentar proposición de **Articulo nuevo** 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*"

Articulo Nuevo. Modifíquese el artículo 15 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"Artículo 15. Validez de la transacción

Es válida la transacción en los asuntos del trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles.

Parágrafo. En ningún caso serán válidos los acuerdos transaccionales o conciliatorios celebrados ante cualquier autoridad competente que impliquen la renuncia o reducción de derechos relativos al reconocimiento y pago de cotizaciones a pensión.

Cordialmente,

Olga Beatriz González Correa
Representante a la Cámara
Departamento del Tolima

Justificación: La proposición de articulo nuevo del proyecto de ley, se da conforme a que en los eventos donde se celebren acuerdos transaccionales o conciliatorios, mediante autoridades competentes, que irradien derechos a reconocimiento de cotizaciones a pensión, se entenderán como no validos debido a que la seguridad social en pensiones, es un derecho irrenunciable, intransigible e inconciliable, conforme a lo dispuesto en la Constitución Política y la jurisprudencia de la Corte Constitucional.

ART NUEVO

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"

Adiciónese un artículo nuevo al proyecto de ley, el cual, quedará así:

Articulo Nuevo: Garantia de no discriminación para trabajadores o contratistas migrantes para plataformas de trabajo digitales: El estatus migratorio no será impedimento para la exigencia de las garantías laborales, la expedición de pólizas de responsabilidad civil extracontractual o seguridad social, para las personas trabajadoras o contratistas que desarrollen su actividad laboral en plataformas digitales de reparto, sin consideración de su situación migratoria en el país gozarán de las mismas garantías laborales concedidas a las nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la Ley.

De los Honorables Representantes

CARLOS FELIPE QUINTERO OVALLE
Representante a la Cámara
Departamento de Cesar

SECRETARIA GENERAL
23 SEP 2024
1:14 pm

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

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

REPRESENTANTE CARLOS FELIPE QUINTERO

Art nuevo

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"

Adiciónese un artículo nuevo al proyecto de ley, el cual, quedará así:

Articulo Nuevo: Póliza de responsabilidad civil extracontractual para plataformas de trabajo digitales: Las empresas de plataformas de reparto y los trabajadores o contratistas digitales en servicio de reparto deberán expedir una póliza de responsabilidad civil extracontractual de cobertura anual, para cubrir las incidencias o riesgos del ejercicio de su actividad.

La póliza cuando el trabajador tenga la calidad de dependiente y subordinado, la empresa de plataforma digital de reparto deberá realizar los pagos correspondientes, en caso de ser contratista independiente, la empresa de plataforma digital de reparto concurrirá en el pago en el 60%, frente a un 40% a cargo de la persona trabajadora.

Parágrafo 1: Las empresas de plataformas de reparto deberán tomar, con una entidad aseguradora legalmente establecida en Colombia y con libertad de oferta, un seguro obligatorio individual de responsabilidad civil extracontractual para vehículos de servicio particular, que ampare los daños materiales causados a terceros, sin cargo o sobrecosto paro el usuario.

Parágrafo 2: El Ministerio de transporte en apoyo de FASECOLDA, reglamentara en los 12 meses siguientes a la expedición de la presente ley, el valor de las pólizas y sus coberturas.

De los Honorables Representantes

CARLOS FELIPE QUINTERO OVALLE
Representante a la Cámara
Departamento de Cesar

SECRETARIA GENERAL
23 SEP 2024
RECIBIDO
1:14 pm

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

Art NUEVO

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

PROPOSICIÓN

Adiciónese **el título de un CAPÍTULO NUEVO VI** al Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C *"Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"*, que recoja los artículos del 47 al 52:

CAPITULO VI.
MEDIDAS PARA LOS CUIDADORES, PADRES, ADOPTANTES DEL MISMO SEXO Y VÍCTIMAS

Atentamente,

ANA PAOLA GARCÍA SOTO
Representante a la Cámara
Departamento de Córdoba

SECRETARIA GENERAL
23 SEP 2024
RECIBIDO
CÁMARA
2:50pm

ART NUEVO

JUAN DANIEL PEÑUELA
REPRESENTANTE

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARÍA GENERAL

PROPOSICIÓN

ARTÍCULO NUEVO 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 NUEVO. INCENTIVOS A LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES. El Gobierno Nacional podrá destinar recursos del Presupuesto General de la Nación para incentivar la contratación de aprendices, de acuerdo con la asignación que el Congreso de la República determine, mientras la tasa de desempleo juvenil sea de dos dígitos y en los términos del artículo 79 de la Ley 2294 de 2023, con el objetivo de apoyar la contratación de personas en formación a través de un contrato de aprendizaje por parte de micro y pequeñas empresas, hasta un cincuenta (50) % del SMLMV y que constituya un nuevo empleo, de conformidad con el reglamento que definan el Servicio Nacional de Aprendizaje y el Ministerio del Trabajo en los doce (12) meses siguientes a la expedición de la presente Ley.

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

Según el DANE (2024) durante el trimestre móvil mayo - julio de 2024, la tasa global de participación (TGP) de la población joven en el total nacional fue 55,7%, registrando un aumento de 0,2 puntos porcentuales (p.p.) en comparación con el mismo periodo del año anterior (55,5%).

La tasa de ocupación (TO) para el total de personas entre 15 y 28 años fue 46,1%, presentando una disminución de 0,2 p.p. comparada con el trimestre mayo – julio de 2023 (46,3%).

La tasa de desocupación de la población joven se ubicó en 17,2%, registrando un aumento de 0,6 p.p. frente al trimestre mayo - julio de 2023 (16,6%).

Tasas (%)	Total nacional		
	Mayo - julio 2023	Mayo - julio 2024	Diferencia en p.p.
TGP	55,5	55,7	0,2
TO	46,3	46,1	-0,2
TD	16,6	17,2	0,6

La población en edad de trabajar de 15 a 28 años son 11.226.000 personas, de los cuales 2.597.000 son jóvenes entre 15 y 28 años que no estudian ni se encuentran ocupados (23,1%), de los cuales 881.000 son hombres (7,8%) y 1.716.000 mujeres (15,3%)[9].

Esa reducción de formalización genera un incentivo primero tanto para el empleador como para el joven que no se encuentra ocupado y disminuye la tasa de desocupación de la población joven.

En el mismo sentido, la Ley 2294 de 2023 "Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026" en su artículo 79 establece "*INCENTIVO A LA CREACIÓN Y PERMANENCIA DE NUEVOS EMPLEOS FORMALES. Con el objetivo de dar continuidad a las medidas encaminadas a la promoción, generación y protección del empleo formal, el incentivo a la generación de nuevo empleo definido en el artículo 24 de la Ley 2155 de 2021, se ampliará a los empleadores que vinculen a trabajadores con discapacidad y podrá extenderse hasta agosto de 2026. El Gobierno nacional evaluará la pertinencia de su continuidad, de acuerdo con*

[9] https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/mercado-laboral-de-la-juventud. Recuperado 10 de septiembre de 2024.

los resultados de los estudios técnicos realizados por las entidades públicas sectoriales, y podrá rediseñar los requisitos de acceso y permanencia, las poblaciones beneficiarias, los montos y mecanismos para otorgar el incentivo y los demás aspectos necesarios para su implementación".

A su vez, el artículo 24 de la Ley 2155 de 2021 "*Por medio de la cual se expide la ley de inversión social y se dictan otras disposiciones*" establece en su artículo 24 que "*INCENTIVO A LA CREACIÓN DE NUEVOS EMPLEOS. Con el objetivo de mitigar los efectos socioeconómicos asociados a la pandemia del COVID-19 y reactivar la generación del empleo formal, créase el incentivo a la generación de nuevos empleos que permitirá financiar costos laborales como los pagos de seguridad social y parafiscales, y el cual estará dirigido a los empleadores que generen nuevos empleos mediante la contratación de trabajadores adicionales en los términos a que hace referencia este artículo.*

Tratándose de trabajadores adicionales que correspondan a jóvenes entre 18 y 28 años de edad, el empleador recibirá como incentivo un aporte estatal equivalente al veinticinco por ciento (25%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) por cada uno de estos trabajadores adicionales.

Tratándose de trabajadores adicionales que no correspondan a los jóvenes a que hace referencia el inciso anterior, y que devenguen hasta tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes (SMLMV), el empleador recibirá como incentivo un aporte estatal equivalente al diez (10%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV) por cada uno de estos trabajadores adicionales (...)".

Por lo anterior, ya está la ejecución el beneficio del 25% de 1 SMLMV por cada empleo joven creado, por lo anterior, es necesario aumentar dicho monto al 50% con el fin de reducir el desempleo juvenil e incentivar la formación de los mismo. En caso de o aumentarse sería una duplicidad normativa.

Frente a los costos, si se calcula el promedio de la remuneración actual de la totalidad de los aprendices en un 75% del salario mínimo -porcentaje que debe ser más bajo pero que hoy no puede superar este monto- sería necesario sumarle un 25% adicional y, además, un factor prestacional del 50%, forzoso será concluir que el costo total adicional para 368.000 aprendices, solo por efectos de la laboralización del contrato de aprendizaje, será cercano a los **TRES BILLONES QUINIENTOS OCHENTA Y OCHO MIL MILLONES DE PESOS**[10].

[10] Fenalco, Comentarios a la Ponencia para segundo debate al Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 267 de 2023C – REFORMA LABORAL. 21 de agosto de 2024.

ART NUEVO

26 SEP 24

PROPOSICIÓN

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

Artículo nuevo. Estrategias para la protección contra la discriminación y el acoso: El Ministerio del Trabajo, en coordinación con organizaciones de derechos humanos y grupos LGBTIQ+, establecerá protocolos específicos y detallados que todas las empresas deben implementar para prevenir, identificar, y responder a casos de discriminación, acoso y violencia de género en el trabajo. Estos protocolos incluirán:

- Criterios claros para la identificación de conductas discriminatorias.
- Procedimientos confidenciales y seguros para la denuncia de incidentes.
- Lineamientos para la creación de comités de igualdad de género y diversidad en todas las empresas con más de 50 empleados.
- Garantías de no represalias para quienes denuncien acoso o discriminación.

Cordialmente,

JUAN SEBASTIÁN GÓMEZ GONZÁLES Representante a la Cámara por Caldas Nuevo Liberalismo	Jennifer Pedraza S **JENNIFER PEDRAZA SANDOVAL** Representante a la Cámara

Justificación

Este nuevo artículo garantiza que las personas transgénero y no binarias sean tratadas con respeto y dignidad en sus lugares de trabajo, asegurando un ambiente inclusivo y libre de discriminación. Al establecer lineamientos claros, se facilita la implementación de estas medidas por parte de los empleadores.

Alejandro Garcia R **ALEJANDRO GARCÍA RÍOS** Representante a la Cámara por Risaralda	

Justificación

Aunque se mencionan protocolos y mecanismos para prevenir y atender la violencia y el acoso laboral, no se especifica cómo se deben implementar estos mecanismos, ni qué criterios específicos deben seguirse para asegurar que sean inclusivos y efectivos para todas las personas, especialmente para las mujeres y la comunidad LGBTIQ+.

PROPOSICIÓN

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

Artículo nuevo. Programas de sensibilización y formación: Las empresas deberán implementar programas de formación y sensibilización obligatorios para todos los empleados y empleadores sobre igualdad de género, diversidad sexual, y derechos de la comunidad LGBTIQ+. Estos programas deberán ser actualizados anualmente y ser certificados por el Ministerio del Trabajo.

Cordialmente,

JUAN SEBASTIÁN GÓMEZ GONZÁLES Representante a la Cámara por Caldas Nuevo Liberalismo	Jennifer Pedraza S **JENNIFER PEDRAZA SANDOVAL** Representante a la Cámara
Alejandro García R **ALEJANDRO GARCÍA RÍOS** Representante a la Cámara por Risaralda	

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

Justificación

En la propuesta no se menciona la necesidad de implementar programas de sensibilización y formación sobre diversidad, igualdad de género, y derechos de la comunidad LGBTIQ+ en los lugares de trabajo, tanto para empleadores como para empleados.

Art Nuevo

SECRETARÍA GENERAL
02 SEP
3245

JUAN CARLOS LOSADA
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

COMISIÓN PRIMERA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

PROYECTO 166 DE 2023 CÁMARA

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

PROPOSICIÓN ADITIVA

ADICIÓNESE EL ARTÍCULO 15 A, AL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO así:

Artículo 15 A: EJERCICIO DE FUNCIONES JURISDICCIONALES POR PARTE DE LOS INSPECTORES DE TRABAJO: Los inspectores de trabajo ejercerán funciones jurisdiccionales conforme a las siguientes reglas:

1. En los procesos que versen sobre:
a) Acoso Laboral.

PARÁGRAFO 1o. Las funciones jurisdiccionales a que se refiere este artículo, generan competencia a prevención y, por ende, no excluyen la competencia otorgada por la ley a Jueces Laborales.
El principio de inmediación se cumple con la realización del acto por parte de los funcionarios que, de acuerdo con la estructura interna de la entidad, estén habilitados para ello, su delegado o comisionado.

7

PARÁGRAFO 2o. Los Inspectores de Trabajo administrarán justicia bajo el principio de gradualidad de la oferta. De acuerdo con lo anterior, estas autoridades informarán las condiciones y la fecha a partir de la cual ejercerán dichas funciones jurisdiccionales.

PARÁGRAFO 3o. Los Inspectores de Trabajo tramitarán los procesos a través de las mismas vías procesales previstas en la ley para los Jueces Laborales, en especial el procedimiento y las reglas establecidas en la Ley 1010 de 2006.
Las providencias que profieran los Inspectores de Trabajo en ejercicio de funciones jurisdiccionales no son impugnables ante la jurisdicción contencioso administrativa.

Las apelaciones de providencias proferidas por los Inspectores de Familia en primera instancia en ejercicio de funciones jurisdiccionales se resolverán por el Juez Laboral.

PARÁGRAFO 4o. Las partes podrán concurrir directamente ante el Inspector de Trabajo sin necesidad de abogado.

PARÁGRAFO 5o. Las competencias que enuncia este artículo no excluyen las otorgadas por otras leyes especiales por la naturaleza del asunto.

Justificación:

¿De qué manera los Inspectores de Trabajo pueden tener la facultad de condenar las actividades constitutivas de acoso laboral?

Para responder este interrogante en primer lugar nos basaremos en la Ley 1010 de 2006, cuyo objeto tiene por finalidad principal no solo definir las conductas que constituyan acoso laboral, sino la de indicar los remedios jurídicos cuando se presenten las mismas.

No obstante, el articulo 12 de la citada Ley, refiere que solo tendrán competencia para juzgar o fallar conductas constitutivas de acoso laboral el Ministerio Público a través de su facultad disciplinaria, las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura y los Jueces Laborales.

Es decir, la misma Ley definió el alcance de quiénes deben conocer y juzgar los comportamiento constitutivos de acoso laboral, otorgándole a los Inspectores de Trabajo una función de contenido moralizador, al establecer en su articulo 9, que aquellos conminarán preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos internos, confidenciales, conciliatorios y efectivos además de programar actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa cuya adopción de estas medidas supone necesariamente garantizar el debido proceso a la parte denunciada.

De igual manera, la Resolución 2143 de 2014, expedida por el Ministerio del Trabajo, establece entre otras de las funciones del Inspector de trabajo en el los numerales 36 y 41 del articulo 7:

"(...) 36. Realizar la asistencia preventiva mediante el diálogo, la concertación y la celebración de acuerdos entre las partes para la solución de conflictos individuales y colectivos en el trabajo, mejorar la convivencia y el clima laboral

(...) Conocer sobre las denuncias presentadas por las victimas de acoso laboral y cumplir con las funciones previstas en la Ley 1010 de 2006 (...)"

Así pues, el Inspector NO está facultado Legalmente para imponer sanciones relacionadas con la calificación o tipificación de una conducta como acoso laboral, pues normativamente aquel lo que debe desplegar son una serie de acciones tendientes a mejorar en términos de convivencia, la atención, detección y superación del presunto acoso laboral.

En este sentido, resulta claro la existencia de la obligación de adoptar en el Reglamento Interno de Trabajo los mecanismos que resulten eficaces a la hora de tratar hechos que puedan ser constitutivos de acoso laboral.

Por su parte, la Ley 1610 de 2013 y para reiterar lo anterior, no establece la posibilidad de JUZGAMIENTO por parte de los Inspectores de Trabajo de hechos catalogados como ACOSO LABORAL, pero sí faculta a los mismos para adoptar medidas de convivencia laboral y la posibilidad de desplegar actividades para mejorar la misma, cumpliendo así con las funciones preventivas, conciliadora y de acompañamiento.

Finalmente, consideramos que la única solución para efectos de atribuirle competencia a los Inspectores de Trabajo para juzgar las conductas constitutivas de Acoso Laboral, sería otorgarle funciones jurisdiccionales a estos, con la finalidad de descongestionar los Despachos Judiciales, mediante acciones preventivas, declarativas y de condena, mediante el procedimiento dispuesto en la jurisdicción ordinaria laboral para ello.

Cordialmente,

JUAN CARLOS LOZADA VARGAS
Representante a la Cámara
Partido Liberal

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 de **articulo nuevo** 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*"

ARTICULO NUEVO. INDEMNIZACION POR FALTA DE PAGO

1. **Si a la terminación del contrato, el empleador no paga al trabajador los salarios y prestaciones debidos, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, debe pagar al asalariado, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo, hasta por veinticuatro (24) meses, o hasta cuando el pago se verifique si el período es menor.**

   Si transcurridos veinticuatro (24) meses contados desde la fecha de terminación del contrato, el trabajador no ha iniciado su reclamación por la vía ordinaria o si presentara la demanda, no ha habido pronunciamiento judicial, el empleador deberá pagar al trabajador intereses moratorios a la tasa máxima de créditos de libre asignación certificados por la Superintendencia Financiera, a partir de la iniciación del mes veinticinco (25) hasta cuando el pago se verifique. Dichos intereses los pagará el empleador sobre las sumas adeudadas al trabajador por concepto de salarios y prestaciones en dinero.

2. **Si no hay acuerdo respecto del monto de la deuda, o si el trabajador se niega a recibir, el empleador cumple con sus obligaciones consignando ante el juez de trabajo y, en su defecto, ante la primera autoridad política del lugar, la suma que confiese deber, mientras la justicia de trabajo decide la controversia.**

3. **La indemnización por falta de pago se ajustará conforme al tamaño de la empresa y su capacidad financiera, según la clasificación establecida en la Ley 590 de 2000, modificada por la Ley 905 de 2004, y demás normas vigentes que regulen la clasificación de micro, pequeñas, medianas y grandes empresas:**

   a. **Microempresas: La indemnización diaria será equivalente al 50% del último salario diario del trabajador.**

   b. **Pequeñas empresas: La indemnización diaria será equivalente al 75% del último salario diario del trabajador.**

   c. **Medianas empresas: La indemnización diaria será equivalente al 90% del último salario diario del trabajador.**

   d. **Grandes empresas: La indemnización diaria será del 100% del último salario diario del trabajador.**

Esta modulación no eximirá al empleador del pago de las prestaciones sociales y demás derechos laborales que sean de carácter irrenunciable.

4. **La capacidad financiera del empleador podrá ser verificada, en caso de controversia, mediante los estados financieros presentados ante la autoridad competente.**

PARÁGRAFO 1. Para proceder a la terminación del contrato de trabajo establecido en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el empleador deberá informar por escrito al trabajador, a la última dirección registrada, dentro de los sesenta (60) días siguientes a la terminación del contrato, el estado de pago de las cotizaciones de Seguridad Social y parafiscales sobre los salarios de los últimos tres meses anteriores a la terminación del contrato, adjuntando los comprobantes de pago que los certifiquen. Si el empleador no demuestra el pago de dichas cotizaciones, la terminación del contrato no producirá efecto. Sin embargo, el empleador podrá pagar las cotizaciones durante los sesenta (60) días siguientes, con los intereses de mora correspondientes.

PARÁGRAFO 2. Lo dispuesto en el inciso 1 de este artículo se aplicará solo a los trabajadores que devenguen más de un (1) salario mínimo mensual vigente. Para los demás, seguirá en plena vigencia lo dispuesto en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo vigente.

Cordialmente,

Olga Beatriz González Correa
Representante a la Cámara
Departamento del Tolima

Justificación: La necesidad de incluir el articulo 65 del actual código sustantivo del trabajo en el proyecto de reforma es imperativo, teniendo en cuenta que la indemnización por falta de pago, debe ser sectorizada para cada empleador, no es de resorte que esta misma indemnización, sea impuesta a todos los empleadores sin distinción alguna y en la misma cuantía, teniendo en cuenta la capacidad financiera de cada empresario u empleador, máxime si en Colombia existe el concepto de pequeña, mediana y gran empresa. Por ende, el texto se ajusta la indemnización por falta de pago según la clasificación de las empresas en micro, pequeñas, medianas y grandes, lo que permite que la carga sea proporcional a su capacidad económica sin desproteger los derechos del trabajador.

DLT PUEBLO

SECRETARIA GENERAL

25 MAY

12/19

PROPOSICIÓN

Adiciónese un artículo nuevo 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 Nuevo: Incentivo para mujeres: Todas las madres trabajadoras que tengan a su cuidado hijos menores de 14 años tendrán la opción de realizar sus funciones y actividades laborales en modalidad de teletrabajo, siempre y cuando la naturaleza de su labor así lo permita en concordancia con las normas vigentes.

Parágrafo: En el evento en que la madre acceda a la modalidad de teletrabajo aquí prevista, el empleador podrá revocar esta modalidad mediante decisión debidamente motivada, cuando se demuestre incumplimiento de las labores.

Cordialmente,

Luis M López

Partido Conservador

Martes 24 de septiembre del año 2024

SECRETARIA GENERAL
25 SEP
RECIBIDO
12:40

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

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

De conformidad con lo reglado por las disposiciones normativas 112, 113 y en especial el artículo 114 de la Ley 5 de 1992, presento proposición de artículo nuevo al proyecto de ley ya referenciado.

ARTÍCULO NUEVO: Creación y Permanencia de Nuevos Empleos Formales. El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Trabajo, creará el programa de CREACIÓN Y PERMANENCIA DE NUEVOS EMPLEOS FORMALES, el cual tendrá por objeto la generación y vocación de permanencia en el empleo, el Gobierno nacional priorizará a los sectores de hotelería, restaurantes, bares, gastrobares, comercio, jóvenes, madres cabeza de hogar, y sector rural y agrícola.

La cuantía que recibirán los beneficiarios del Incentivo a la creación y permanencia de nuevos empleos formales no podrá ser inferior al 30% del valor del SMMLV por cada uno de los trabajadores adicionales que hayan sido vinculados formalmente y por los que se hubiera cotizado de manera efectiva en la planilla pila dentro del mes inmediatamente anterior a la postulación al programa.

Tratándose de personas en condición de discapacidad la cuantía del incentivo de que trata el presente programa no podrá ser inferior al 35% del valor del SMMLV.

Partido Conservador

Parágrafo: Lo señalado en el presente artículo deberá ser reglamentado por el gobierno nacional dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.

Cordialmente.

Juan Cortes

Juan D Peñuela C

Alejandro M

Armando Zabarain

Will

D. Montes

Andrés F. Jiménez V.

Mauricio Cuellar

Daniel Rpo

Luis Edo Dvs M

ART nuevo

Juan Sebastián
gómez gonzales REPRESENTANTE A LA CÁMARA

NUEVO LIBERALISMO

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

SECRETARIA GENERAL
GACETA DE LEYES
18 SEP 2023
RECIBIDO

PROPOSICIÓN

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

Artículo nuevo: Incentivos para la formalización del trabajo informal. El Gobierno Nacional otorgará incentivos a las empresas que formalicen a trabajadores informales, de acuerdo con el número de trabajadores formalizados y el cumplimiento de las obligaciones laborales. Estos incentivos podrán incluir reducciones en los costos de seguridad social, facilidades de financiamiento para mejorar las condiciones laborales, y programas de capacitación en gestión del talento humano formalizado.

La implementación y el alcance de los incentivos estarán sujetos a la reglamentación expedida por el Ministerio del Trabajo, que establecerá los criterios, condiciones y procedimientos para acceder a los mismos, garantizando su adecuada supervisión y control.

Cordialmente,

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

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

AZT NUEVO

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

SECRETARIA GENERAL
RECIBIDO
HORA:

PROPOSICIÓN

Créese un artículo nuevo al Proyecto de Ley No. 166 acumulado con el Proyecto de Ley 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".

ARTÍCULO NUEVO. Programa de convenios laborales para los miembros de la reserva activa de las Fuerzas Militares y Policía Nacional.

El Gobierno Nacional, en cabeza del Ministerio de Defensa Nacional o quien haga sus veces, en articulación con las Fuerzas Militares y demás entidades pertinentes, creará e implementará el Programa de Convenios Laborales para los Miembros de la Reserva Activa de las Fuerzas Militares y Policía Nacional, con las diferentes unidades contratantes del Estado dentro de los doce (12) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente Ley.

HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ
Representante a la Cámara
Departamento de Antioquia

Carrera 7 #8-68 Oficina 423B
Congreso de la República de Colombia
hernan.cadavid@camara.gov.co
601 8770720 - Ext. 3465

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

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ART NUEVO

SECRETARÍA GENERAL
04 SEP
HORA:

Bogotá, 02 de septiembre de 2024

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

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

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

PROPOSICIÓN: ADICIÓNESE EL PRESENTE **ARTICULO NUEVO:**

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

Atentamente

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

Oficina H.R. JUAN CARLOS VARGAS SOLER - CITREP 13. Bolívar-Antioquia.
Cra 7 No 8 - 68 Bogotá D.C. Oficina 213B PBX: (601) 3904050 - Cel: 3160798403

. Art Nuevo C

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

SECRETARIA GENERAL
12 SEP 2024

PROPOSICIÓN.

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

Artículo Nuevo: Preavisos: Para la terminación unilateral de contratos laborales de trabajo sin importar que los mismos sean de carácter indefinido o termino fijo, deberá existir un preaviso no inferior a (30) treinta días calendario, por parte del empleador o del empleado según el caso, para que de esta manera el empleador pueda encontrar un reemplazo para el puesto vacante, y el trabajador pueda buscar nuevas oportunidades laborales. El incumplimiento de dicho termino por cualquiera de las partes, acarrea multa de 30 días de salario que deberá pagarse como sanción a la parte incumplida.

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

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

JUSTIFICACIÓN

Se debe exigir el preaviso para el caso de los trabajadores, para que de esta manera el empleador pueda encontrar un reemplazo para el puesto vacante y no verse truncada la operación en varias empresas o la perdida de información y falta de capacitación para los nuevos empleados.

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

Alirio Uribe Muñoz
Representante a la Cámara por Bogotá

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ART NUEVO

Bogotá DC., septiembre 02 de 2024

SECRETARIA GENERAL
LEYES
02 SEP 2024

PROPOSICIÓN

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

Artículo Nuevo. Adiciónese el artículo 352A, a la segunda parte del Código Sustantivo del Trabajo, así:

ARTÍCULO 352A: La Segunda Parte del Código Sustantivo del Trabajo aplicará a todos los trabajadores y trabajadoras en Colombia, cualquiera que sea su situación contractual.

Atentamente,

ALIRIO URIBE MUÑOZ
Representante a la Cámara
Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá

#PorLaJusticiayLaPaz
alirio.uribe.representante@gmail.com
alirio.uribe@camara.gov.co

Alirio Uribe Muñoz
Representante a la Cámara por Bogotá

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ART NUEVO

Bogotá DC., septiembre 02 de 2024

SECRETARIA GENERAL
LEYES
02 SEP 2024
HORA:

PROPOSICIÓN

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

Artículo Nuevo. Modifíquese el artículo 360 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 360. AFILIACIÓN A DISTINTOS SINDICATOS. Se garantiza la libertad de afiliación sindical, lo que no impide para que en ejercicio de la autonomía sindical, los sindicatos prohíban en sus estatutos la afiliación simultánea a otro u otros sindicatos del mismo nivel o unidad de negociación, salvo que el trabajador preste sus servicios a más de una empresa

Atentamente,

ALIRIO URIBE MUÑOZ
Representante a la Cámara
Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá

alirio.uribe.representante@gmail.com
alirio.uribe@camara.gov.co

Alirio Uribe Muñoz
Representante a la Cámara por Bogotá

Bogotá DC., septiembre 02 de 2024

PROPOSICIÓN

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

Artículo Nuevo. Modifiquese el artículo 55 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

ARTÍCULO 391-A. SUBDIRECTIVAS y COMITÉS SECCIONALES. Todo sindicato podrá prever en sus estatutos la creación de subdirectivas seccionales en aquellos municipios distintos al de su domicilio principal y en el que tenga un número no inferior a veinticinco (25) miembros. Igualmente se podrá prever la creación de comités seccionales en aquellos municipios distintos al del domicilio principal o el domicilio de la subdirectiva y en el que se tenga un número de afiliados no inferior a doce (12) miembros. No podrá haber más de una subdirectiva o comité por municipio **salvo lo dispuesto en el siguiente inciso.**

Los sindicatos de industria, rama o sector de actividad podrán prever en sus estatutos la creación de subdirectivas en cada una de las empresas ubicadas en un mismo municipio en las que tengan un número no inferior a veinticinco (25) afiliados.

También podrán prever la creación de comités seccionales en cada una de las empresas ubicadas en un mismo municipio en las que tengan un número no inferior a doce (12) afiliados.

Estos directivos de subdirectivas o seccionales de sindicato de industria gozarán de los fueros sindicales en los términos del artículo 406 de este Código, siempre y cuando no hagan parte de otra organización sindical de primer grado.

El Ministerio del Trabajo promoverá en conjunto con las organizaciones sindicales, procesos de fusión de organizaciones sindicales de empresa teniendo en cuenta lo dispuesto en el inciso anterior.

Atentamente,

ALIRIO URIBE MUÑOZ
Representante a la Cámara
Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá

Alirio Uribe Muñoz
Representante a la Cámara por Bogotá

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Art Nuevo

SECRETARIA GENERAL
LEYES
02 SEP 2024

Bogotá DC., septiembre 02 de 2024

PROPOSICIÓN

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

Artículo Nuevo. Modifíquese el artículo 400 del Código Sustantivo del trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 400: RETENCIÓN DE CUOTAS SINDICALES.

1. Toda asociación sindical de trabajadores tiene derecho a solicitar que los empleadores respectivos deduzcan de los salarios **u honorarios** de los trabajadores afiliados y pongan a disposición del sindicato, el valor de las cuotas ordinarias o extraordinarias con que aquellos deben contribuir **a la organización sindical acorde con sus estatutos.**

La retención de las cuotas extraordinarias requiere copia autenticada del acta de la asamblea sindical en que fueron aprobadas. Para la retención de las cuotas ordinarias bastará que el secretario y el fiscal del sindicato comuniquen certificadamente al empleador o contratante su valor y la nómina de sus afiliados.

2. Cesará la retención de cuotas sindicales a un trabajador a partir del momento en que aquél o el sindicato, comunique por escrito al empleador **o contratante** el hecho de la renuncia o expulsión, quedando a salvo el derecho del sindicato en caso de información falsa del trabajador.

3. Previa comunicación escrita y firmada por el presidente, el fiscal y el tesorero de la federación, confederación o central sindical, el empleador **o contratante** deberá retener y entregar las cuotas federales y confederales que el sindicato esté obligado a pagar a esos organismos de segundo y tercer grado a los cuales está afiliado. Para tal efecto se deberán adjuntar los estatutos y constancia de afiliación del sindicato emitida por la respectiva federación, confederación o central sindical.

Atentamente,

ALIRIO URIBE MUÑOZ
Representante a la Cámara
Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá

alirio.uribe.representante@gmail.com
alirio.uribe@camara.gov.co

Alirio Uribe Muñoz
Representante a la Cámara por Bogotá

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ART NUEVO

Bogotá DC., septiembre 02 de 2024

SECRETARIA GENERAL
LEYES
02 SEP 2024

PROPOSICIÓN

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

Artículo Nuevo. Modifíquese el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 406. TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL. Están amparados por el fuero sindical:

1. Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;

2. Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;

3. En los sindicatos de industria, rama o sector de actividad el fuero sindical de los directivos se otorgará así:

a) Cuando el sindicato afilie entre veinticinco (25) y cien (100) trabajadores, hasta diez (10) miembros de la junta directiva. De ciento un (101) en adelante, un (1) representante más por cada cien (100) trabajadores, adicionales a los establecidos anteriormente.

b) Cuando la subdirectiva afili entre veinticinco (25) y cien (100) trabajadores, hasta diez (10) miembros de cada una de las juntas subdirectivas ubicadas en las empresas de un mismo municipio. De ciento un (101) en adelante, un (1) representante más por cada cien (100) trabajadores, adicionales a los establecidos anteriormente. c) Hasta dos (2) miembros de cada uno de los comités seccionales.

4. En los sindicatos que no sean de industria, rama o sector de actividad, el fuero sindical de los directivos se otorgará así:

a) Cuando el sindicato afilie entre veinticinco (25) y cincuenta (50) trabajadores, hasta dos (2) miembros de la junta directiva y subdirectivas.

b) **Cuando el sindicato afilie entre cincuenta y uno (51) y setenta y cinco (75) trabajadores, hasta cinco (5) miembros de la junta directiva y subdirectivas.**

c) **Cuando el sindicato afilie entre setenta y seis (76) y cien (100) trabajadores, hasta diez (10) miembros de la junta directiva y subdirectivas.**

d) **De ciento uno (101) en adelante, un (1) representante más en las juntas directivas y subdirectivas por cada cien (100) trabajadores, adicionales a los establecidos anteriormente.**

e) **Hasta dos (2) miembros de cada uno de los comités seccionales**

5. Hasta dos (2) miembros de la comisión estatutaria de reclamos del sindicato más representativo en la empresa, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más.

Parágrafo 1°. En el caso de los numerales 3 y 4 el fuero se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más.

Parágrafo 2°. Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.

Parágrafo 3°. Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador.

Parágrafo Transitorio. Los sindicatos que se vean afectados por la entrada en vigencia de esta disposición conservarán los fueros sindicales hasta por un término máximo de dos (2) años.

Atentamente,

ALIRIO URIBE MUÑOZ
Representante a la Cámara
Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá

alirio.uribe.representante@gmail.com
alirio.uribe@camara.gov.co

Alirio Uribe Muñoz
Representante a la Cámara por Bogotá

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Act Nuevo

SECRETARIA GENERAL
LEYES
02 SEP 2024
HORA:

Bogotá DC., septiembre 02 de 2024

PROPOSICIÓN

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

Artículo Nuevo. Modifiquese el artículo 417 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 417. DERECHO DE FEDERACIÓN. Todos los sindicatos tienen, sin limitación alguna, la facultad de unirse o coaligarse en federaciones locales, regionales, nacionales, profesionales o industriales, y éstas en confederaciones. Las federaciones y confederaciones tienen derecho a la personería jurídica propia y las mismas atribuciones de los sindicatos.

1. Las confederaciones pueden afiliar sindicatos, si sus estatutos lo permiten.

2. Las federaciones y confederaciones pueden afiliar directamente a trabajadores si sus estatutos así lo permiten.

Parágrafo 1. Las federaciones nacionales deberán estar conformadas mínimo por diez (10) organizaciones sindicales de orden nacional. Las federaciones de orden regional no pueden estar conformadas por menos de cinco (5) sindicatos de orden regional. Una confederación no puede estar conformada por menos de cincuenta (50) sindicatos de primer grado o por menos de diez (10) federaciones de orden nacional.

Parágrafo 2.Para los efectos del presente artículo no se tendrán en cuenta sindicatos o federaciones que hagan parte de otra organización de segundo o tercer grado.

Atentamente.

ALIRIO URIBE MUÑOZ
Representante a la Cámara
Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá

Alirio Uribe Muñoz
Representante a la Cámara por Bogotá

Bogotá DC., septiembre 02 de 2024

PROPOSICIÓN

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

Artículo Nuevo. Modifíquese el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 467. El Estado promoverá y garantizará el libre ejercicio de la negociación colectiva en todos los niveles. Para tales efectos, el Ministerio del Trabajo reglamentará el ejercicio efectivo de este derecho, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

a) La negociación colectiva se llevará a cabo entre un empleador, un grupo de empleadores, una organización o varias organizaciones representativas de empleadores, por una parte, y una o varias organizaciones representativas de los trabajadores, por otra, según sea el caso.

b) La negociación colectiva se adelantará en una sola mesa de negociación y deberá culminar en la suscripción de una sola convención colectiva de trabajo por cada nivel o unidad negocial.

Parágrafo. La reglamentación que se expida deberá garantizar la eficacia del derecho a la negociación colectiva en todos los niveles y deberá estar acorde con las normas internacionales del trabajo y los criterios de los organismos de control de la Organización Internacional del Trabajo.

Parágrafo 2°. La negociación colectiva no será obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas.

Parágrafo 3°. En las negociaciones colectivas de rama o sector de actividad donde participen las micro, pequeñas o medianas empresas, se garantizará participación efectiva para sus representantes. Asimismo, las partes en la negociación deberán garantizar la suscripción de capítulos especiales para estas, los cuales reconozcan las condiciones, contextos sociales, económicos y geográficos equivalentes.

Atentamente,

ALIRIO URIBE MUÑOZ
Representante a la Cámara
Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá

alirio.uribe.representante@gmail.com
alirio.uribe@camara.gov.co

Alirio Uribe Muñoz
Representante a la Cámara por Bogotá

Bogotá DC., septiembre 02 de 2024

PROPOSICIÓN

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

Artículo Nuevo. Unidad negocial.

La negociación colectiva en cualquier nivel deberá adelantarse con unidad de pliego, unidad de comisión negociadora, unidad de mesa de negociación y concluir en la suscripción de una única convención colectiva de trabajo.

1. Unidad de pliego. El pliego de peticiones debe ser el resultado de actividades de coordinación para la integración de las aspiraciones de los trabajadores y las trabajadoras. Será indispensable para la iniciación de la negociación colectiva la presentación de un único pliego unificado.

2. Representatividad de las partes:

a) Parte sindical. El sindicato o los sindicatos si hubiere más de uno (1), pueden convenir la composición de la comisión negociadora, sin que en ningún caso exceda de diez (10) negociadores en el caso de negociaciones en el nivel de empresa y de quince (15) en niveles superiores. De no llegar a un acuerdo para la representación, la conformación de la comisión deberá ser definida por las organizaciones sindicales, de forma objetiva y proporcional al número de afiliados con derecho y pago a cuota sindical, sin que en ningún caso pueda exceder el límite indicado. Si una de las organizaciones sindicales opta por no hacer parte del pliego unificado y no presenta su propio pliego de manera concurrente para ser parte del único conflicto colectivo de trabajo, no podrá presentar posteriormente un pliego de peticiones hasta tanto no se convoque a un nuevo conflicto colectivo.

b) Parte empleadora. La legitimación de la negociación colectiva estará a cargo de la empresa o grupos de empresas cuando la negociación tenga lugar en este nivel. En el caso de las negociaciones colectivas de sector, de actividad, rama o industria, la representación estará a cargo de las organizaciones que los empleadores libremente designen por consenso o, en su defecto, a cargo de la organización u organizaciones de empleadores más representativas del respectivo nivel.

Parágrafo: Dentro de los dos años siguientes a la entrada en vigor de esta ley, los sindicatos y empleadores concertarán en un solo texto y plazo las diferentes convenciones colectivas existentes en la empresa. En el evento en que no haya acuerdo, se entenderá que la convención colectiva vigente en la empresa es la que tenga prevista una mayor vigencia y a ella se incorporarán las disposiciones de las demás.

Atentamente,

ALIRIO URIBE MUÑOZ
Representante a la Cámara
Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá

alirio.uribe.representante@gmail.com
alirio.uribe@camara.gov.co

Alirio Uribe Muñoz
Representante a la Cámara por Bogotá

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ALT PROCO

SECRETARIA GENERAL
LEYES
02 SEP 2024

Bogotá DC., septiembre 02 de 2024

PROPOSICIÓN

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

Artículo Nuevo. Modifíquese el artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 481. PROHIBICIÓN DE PACTOS COLECTIVOS. Se prohíbe la celebración de acuerdos plurales o grupales, independientemente de su denominación, dirigidos a fijar las condiciones de trabajo y empleo, entre empleadores y sus asociaciones y trabajadores no sindicalizados, donde haya presencia de organizaciones sindicales en cualquier nivel.

Los derechos y prerrogativas individuales que estuvieren contenidos en los pactos colectivos y cualquier tipo de acuerdo que tenga un efecto similar, conservarán su vigencia y una vez culminado su plazo no podrán ser prorrogados y sus beneficios se entienden incorporados a los contratos individuales de trabajo.

Atentamente,

ALIRIO URIBE MUÑOZ
Representante a la Cámara
Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá

alirio.uribe.representante@gmail.com
alirio.uribe@camara.gov.co

Alirio Uribe Muñoz
Representante a la Cámara por Bogotá

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ACT 00000

SECRETARIA GENERAL
LEYES
02 SEP 2024

Bogotá DC., septiembre 02 de 2024

PROPOSICIÓN

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

Artículo Nuevo. Modifíquese el artículo 429 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

ARTÍCULO 429. DERECHO DE HUELGA. La huelga es un derecho que tiene por finalidad la promoción y defensa de los intereses y los derechos de los trabajadores. El Estado garantizará el ejercicio efectivo del derecho fundamental a la huelga en todas sus modalidades y en favor de todos los trabajadores, estén sindicalizados o no.

Parágrafo. Podrán celebrarse huelgas parciales.

Atentamente,

ALIRIO URIBE MUÑOZ
Representante a la Cámara
Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá

#PorLaJusticiayLaPaz
alirio.uribe.representante@gmail.com
alirio.uribe@camara.gov.co

Alirio Uribe Muñoz
Representante a la Cámara por Bogotá

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Art Nuevo

SECRETARIA GENERAL
LEYES
02 SEP 2024

Bogotá DC., septiembre 02 de 2024

PROPOSICIÓN

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

Artículo Nuevo. Modifiquese el artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

ARTÍCULO 430. HUELGA EN LOS SERVICIOS ESENCIALES. Cuando el ejercicio del derecho de huelga pueda comprometer servicios esenciales, se deberá garantizar la prestación de servicios mínimos para evitar su interrupción.

Para tales efectos, se consideran esenciales aquellos servicios que, en desarrollo de sus funciones, determinen como tales los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo, por tratarse de servicios cuya interrupción, en sentido estricto, puede poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población.

La fijación de los servicios mínimos se hará de común acuerdo entre el o los empleadores o asociaciones de empleadores concernidos, por una parte, y las organizaciones de trabajadores o grupos de trabajadores, por otra. En las empresas que presten servicios públicos esenciales, en tiempos de normalidad laboral, deberán promoverse escenarios de diálogo social para acordar los servicios mínimos en casos de huelga. El Ministerio del Trabajo identificará estos servicios de oficio o a solicitud de parte y acompañará esos escenarios procurando un acuerdo sobre la prestación de servicios mínimos.

De no lograrse el acuerdo, la fijación de los servicios mínimos será decidida por un comité independiente. El Ministerio del Trabajo, dentro de los seis (6) meses siguientes a la promulgación de esta ley, reglamentará lo concerniente a la integración y funcionamiento de este comité. La reglamentación que al efecto se expida deberá estar acorde con los criterios de los organismos de control de la Organización Internacional del Trabajo y en ningún caso deberá privar de efectividad el ejercicio del derecho fundamental de huelga.

Atentamente,

ALIRIO URIBE MUÑOZ
Representante a la Cámara
Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá

#PorLaJusticiayLaPaz

alirio.uribe.representante@gmail.com
alirio.uribe@camara.gov.co

Alirio Uribe Muñoz
Representante a la Cámara por Bogotá

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ART NUEVO

SECRETARIA GENERAL
LEYES
02 SEP 2024

Bogotá DC., septiembre 02 de 2024

PROPOSICIÓN

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

Artículo Nuevo. Modifiquese el artículo 431 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

ARTÍCULO 431. REQUISITOS DE LA HUELGA CONTRACTUAL. Cuando el ejercicio de la huelga tenga por objeto servir de medio de presión en el marco de una negociación colectiva, la misma no podrá iniciar sin que antes se haya agotado el procedimiento de arreglo directo y el preaviso regulado en los artículos siguientes.

Atentamente,

ALIRIO URIBE MUÑOZ
Representante a la Cámara
Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá

alirio.uribe.representante@gmail.com
alirio.uribe@camara.gov.co

Alirio Uribe Muñoz
Representante a la Cámara por Bogotá

Art Nuevo

Bogotá DC., septiembre 02 de 2024

PROPOSICIÓN

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

Artículo Nuevo. Modifíquese el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 444. DECISIÓN DE LOS TRABAJADORES. Concluida la etapa de arreglo directo sin que las partes hubieren logrado un acuerdo sobre el diferendo laboral, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de huelga o por someter sus diferencias a la decisión de un Tribunal de Arbitramento.

Para que los trabajadores puedan ejercer la huelga en el marco de una negociación de un convenio de empresa, es necesario que sea aprobada por la mayoría simple de los trabajadores afiliados al o los sindicatos involucrados en el conflicto, cuando estos agrupen a la tercera parte de los trabajadores de la empresa. En caso contrario, será necesario que sea aprobada por la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa.

Cuando se trate de una huelga orientada a servir de medio de presión en el marco de un conflicto colectivo en niveles superiores a la empresa, los trabajadores que laboren en las empresas comprendidas en el respectivo sector o unidad de negociación, podrán ejercer la huelga en cada una de ellas, siempre que se cumpla el requisito previsto en el apartado anterior.

Cuando se trate de una huelga orientada a servir de medio de presión en el marco de una negociación de un convenio gremial, los trabajadores afiliados al o los sindicatos involucrados en el conflicto colectivo que laboren en las empresas comprendidas en el respectivo nivel o unidad de negociación, podrán ejercer la huelga en cada una de ellas, siempre que la medida sea aprobada por la mayoría simple de los trabajadores sindicalizados que laboren en las respectivas empresas.

Parágrafo 1°. La votación prevista en este artículo deberá realizarse en los veinte (20) días hábiles siguientes a la terminación de la etapa de arreglo directo, mediante

votación secreta, personal e indelegable, y podrá hacerse de forma virtual o presencial.

Parágrafo 2°. Los empleadores deberán conceder a los trabajadores convocados a participar en las jornadas de votación los permisos necesarios, para lo cual podrán organizar turnos de trabajo. La inspección del trabajo verificará que se cumpla lo previsto en este artículo.

Parágrafo 3°. Cuando se compruebe que el empleador impidió a los trabajadores asistir a las jornadas de votación, o intimidó o ejerció presión indebida sobre ellos para disuadirlos de votar o para votar de forma desfavorable, el o los sindicatos tendrán el derecho de convocar a una nueva votación.

Atentamente,

ALIRIO URIBE MUÑOZ
Representante a la Cámara
Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá

alirio.uribe.representante@gmail.com
alirio.uribe@camara.gov.co

Alirio Uribe Muñoz
Representante a la Cámara por Bogotá

ART NUEVO

Bogotá DC., septiembre 02 de 2024

PROPOSICIÓN

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

Artículo Nuevo. Modifíquese el artículo 445 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

ARTÍCULO 445. DESARROLLO DE LA HUELGA. Sin importar la finalidad o modalidades de huelga que decidan realizar los trabajadores o el sindicato, esta sólo podrá iniciarse cuando se haya brindado al empleador un preaviso de al menos dos (2) días.

Durante el desarrollo de la huelga, los trabajadores que la aprobaron podrán determinar someter el diferendo a la decisión de un tribunal de arbitramento.

En los términos señalados en este artículo, que pueden transcurrir entre el momento de adopción de la decisión de ejercer la huelga hasta el inicio efectivo de ésta, las partes si así lo acuerdan, podrán adelantar negociaciones directamente o con la intervención del Ministerio de Trabajo si a ello hubiere lugar.

Parágrafo. No se dará aplicación al preaviso dispuesto en este artículo en relación con la huelga imputable al empleador o aquella que este dirigida a preservar la seguridad e integridad de los trabajadores.

Atentamente,

ALIRIO URIBE MUÑOZ
Representante a la Cámara
Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá

Alirio Uribe Muñoz
Representante a la Cámara por Bogotá

Bogotá DC., septiembre 02 de 2024

PROPOSICIÓN

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

Artículo Nuevo. Modifiquese el artículo 446 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

ARTÍCULO 446. FORMA DE LA HUELGA. La huelga deberá desarrollarse de forma pacífica.

Atentamente,

ALIRIO URIBE MUÑOZ
Representante a la Cámara
Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá

alirio.uribe.representante@gmail.com
alirio.uribe@camara.gov.co

Alirio Uribe Muñoz
Representante a la Cámara por Bogotá

Bogotá DC., septiembre 02 de 2024

PROPOSICIÓN

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

Artículo Nuevo. Modifíquese el artículo 448 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

ARTÍCULO 448. FUNCIONES DE LAS AUTORIDADES.

1. Durante el desarrollo de la huelga, las autoridades policivas tendrán a su cargo la vigilancia **y su desarrollo pacífico** y ejercerán de modo permanente la acción que les corresponda, a fin de evitar **que se promuevan desórdenes o cometan infracciones o delitos, y especialmente para la protección de la integridad y seguridad de los huelguistas, y de los bienes de la empresa.**

2. Está prohibida la sustitución del trabajo de los huelguistas o el esquirolaje en cualquier de sus formas. En consecuencia, los empleadores deberán abstenerse de llevar a cabo conductas dirigidas o que tengan el efecto de sustituir el trabajo, funciones o tareas rehusadas con motivo de huelga.

3. Cuando el sindicato acredite ante las autoridades y empleadores que la huelga es respaldada por la mayoría los trabajadores de la o las empresas concernidas, aquellos no autorizarán el ingreso al trabajo de grupos minoritarios de trabajadores, aunque éstos manifiesten su deseo de hacerlo. En caso contrario, solo ejercerán el derecho de huelga los trabajadores que decidan secundarla, de modo que se garantice la libertad de trabajo de los no huelguistas.

4. Los trabajadores no podrán ser perjudicados en cualquier forma por el solo hecho de promover, organizar y/o participar en una huelga.

5. En ejercicio de su autonomía sindical, las organizaciones de trabajadores tienen la facultad de ejercer el derecho de huelga hasta que estimen pertinente o de solicitar la convocatoria de un tribunal de arbitramento en cualquier momento para que defina la controversia.

Atentamente.

ALIRIO URIBE MUÑOZ
Representante a la Cámara
Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá

#PorLaJusticiayLaPaz

alirio.uribe.representante@gmail.com
alirio.uribe@camara.gov.co

Alirio Uribe Muñoz
Representante a la Cámara por Bogotá

Bogotá DC., septiembre 02 de 2024

PROPOSICIÓN

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

Artículo Nuevo. Modifíquese el artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

ARTÍCULO 450. CAUSALES DE ILEGALIDAD DE HUELGA. La huelga solo podrá ser declarada judicialmente ilegal en los siguientes casos:

a) Cuando en los servicios esenciales no se cumpla la prestación de servicios mínimos.
b) Cuando no sea pacífica.
c) Cuando se requiera y no se cumpla el requisito del preaviso.

Parágrafo. Ejecutoriada la decisión judicial por medio de la cual se declara la ilegalidad de la huelga, los trabajadores deberán reincorporarse al desarrollo de labores dentro de los 3 días hábiles siguientes.

Atentamente,

ALIRIO URIBE MUÑOZ
Representante a la Cámara
Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá

#PorLaJusticiayLaPaz
alirio.uribe.representante@gmail.com
alirio.uribe@camara.gov.co

ART 200

Cámara de Representantes

JULIANA ARAY.
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
PARTIDO CONSERVADOR

Proposición

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

Artículo Nuevo. Programa de formación para el trabajo del sector turístico. El Ministerio del Trabajo a través del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, en articulación con los Ministerios de Educación Nacional, y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, diseñarán, formularán e implementarán un programa de formación para el trabajo del sector turístico que permita evaluar, acreditar, legitimar, reconocer, homologar y certificar los saberes y conocimientos empíricos ancestrales

Parágrafo. Las entidades citadas en el presente artículo, deberán priorizar los departamentos donde el PIB que aporta el sector turístico de la economía popular del departamento sea representativo; así mismo reglamentará la vinculación laboral de las personas a quienes se les haya certificado los saberes y conocimientos empíricos, en la ejecución de todo proyecto productivo que desarrolle el Gobierno nacional o las Entidades Territoriales.

JULIANA ARAY FRANCO
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
DEPARTAMENTO DE BOLÍVAR

Andres Montes

LIBARDO CASTRO

SECRETARIA GENERAL
LEYES
08 SEP 2024
RECIBIDO

Proposición

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

Artículo nuevo. Programa de Empleos Verdes y Certificación de Buenas Prácticas Laborales en el Sector Turístico. Se establece el Programa de Empleos Verdes con el objetivo de capacitar y emplear a jóvenes y trabajadores rurales en actividades sostenibles que contribuyan a la protección del medio ambiente, el desarrollo económico regional y la mitigación del cambio climático. Este programa se enfocará en las siguientes áreas:

a) Ecoturismo: Capacitación y contratación de personal en áreas de guianza turística, gestión de reservas naturales y turismo comunitario con enfoque en sostenibilidad ambiental.

b) Reforestación: Impulso de proyectos de restauración de ecosistemas y reforestación que generen empleo en zonas rurales afectadas por la degradación ambiental.

c) Conservación de la biodiversidad: Formación y empleo en actividades relacionadas con la preservación de la flora y fauna, así como en el manejo sostenible de los recursos naturales.

Parágrafo: Establecer un sistema de certificación de buenas prácticas laborales para empresas turísticas que cumplan con las siguientes condiciones: a) emplear formalmente a empleados y brindar seguridad social y beneficios legales. b) Adherirse a condiciones de trabajo dignas, incluidos horarios razonables, remuneración adecuada y respeto a los sindicatos y los derechos de negociación colectiva. c) implementar prácticas sustentables en las operaciones, enfocadas en el respeto al medio ambiente y promoviendo el turismo responsable.

JULIANA ARAY FRANCO
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
DEPARTAMENTO DE BOLÍVAR

SECRETARIA GENERAL
LEYES
08 SEP 2024
RECIBIDO

AT NUEVO

Cámara de Representantes

JULIANA ARAY.
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
PARTIDO CONSERVADOR

Proposición

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

Artículo Nuevo: Beneficios para los empleadores del Programa de Empleos Verdes: Las empresas o entidades que participen en el Programa de Empleos Verdes podrán acceder a beneficios fiscales consistentes en deducciones tributarias sobre los costos laborales asociados a la contratación de jóvenes y trabajadores rurales en las actividades mencionadas en el numeral anterior, así como acceso a fondos de desarrollo regional y ambiental para el fortalecimiento de sus proyectos.

Parágrafo. Las empresas que obtengan la certificación de Buenas Prácticas Laborales en el sector turístico tendrán derecho a: a) Beneficios fiscales consistentes en deducciones tributarias y exenciones parciales sobre impuestos a la renta. b) Acceso preferencial a fondos de desarrollo turístico y ambiental, destinados a la expansión de sus actividades y el fortalecimiento de la cadena de valor sostenible. c) Reconocimiento público mediante campañas promovidas por el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, que fomenten la visibilidad de su compromiso con las buenas prácticas laborales y la sostenibilidad.

JULIANA ARAY FRANCO
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
DEPARTAMENTO DE BOLÍVAR

SECRETARIA GENERAL
LEYES
08 SEP 2024
RECIBIDO
1:18 Pm

ACT NUEVO

Bogotá, 16 de septiembre de 2024

SECRETARIA GENERAL
LEYES
17 SEP
HORA: 8:59 am

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

Asunto: PROPOSICIÓN 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"* la siguiente proposición.

ADICIONESE UN ARTÍCULO NUEVO:

Artículo Nuevo. *Dignificación y formalización del trabajo en la economía campesina y popular urbana:* El Gobierno Nacional, dentro del año siguiente a la promulgación de esta ley, diseñará e implementará un plan para dignificar y formalizar el trabajo en las economías campesinas y populares urbanas.

Este plan incluirá:

1. **Apoyo a las economías campesinas y populares urbanas:** Se establecerán programas de fomento a la producción, transformación, comercialización y financiamiento de la economía campesina y popular urbana.

2. **Incentivos a la formalización laboral:** Se adoptarán medidas como la reducción de cargas fiscales, programas de apoyo al trabajo formal y simplificación de trámites para incentivar la formalización del trabajo en la economía campesina y popular urbana, garantizando el acceso a la seguridad social y a condiciones laborales dignas.

3. **Participación comunitaria:** El plan se diseñará e implementará con participación comunitaria a través de instancias como mesas de economía campesina y popular, consejos de economía popular, entre otras.

Atentamente

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

ART NUEVO

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
2:25
RECIBIDO

PROPOSICIÓN

Adiciones un capitulo nuevo al 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".

CAPITULO NUEVO

ACCESO AL TRABAJO PARA LA POBLACIÓN VÍCTIMA DEL CONFLICTO ARMADO

ARTICULO NUEVO. Adiciónense tres parágrafos al articulo 77 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

> **PARAGRAFO NUEVO.** La Empresas de servicios temporales designarán el 25% de su contratación en municipios PDET en los casos contemplados en el presente artículo.

ARTICULO NUEVO. De la totalidad de los contratos de aprendizaje que se celebren en el sector público y privado, el 20% deberán realizarse con personas víctimas del conflicto armado, debidamente acreditadas estar en el RUV y domiciliados en municipios PDET.

Para facilitar la ejecución de los contratos de aprendizaje en municipios PDET se hará uso de las herramientas de teletrabajo o trabajo remoto.

ARTÍCULO NUEVO. En los contratos de servicios de centros de llamada, centros de contacto o cualquier otra modalidad de servicios BPO que se celebren con las entidades públicas se deberá pactar que al menos el 20% de los puestos de trabajos requeridos sean cubiertos por con personas víctimas del conflicto armado, debidamente acreditadas estar en el RUV y domiciliados en municipios PDET mientras se encuentren vigentes los programas de desarrollo territorial.

Al menos el 20% de los contratos laborales, cualquiera que sea su modalidad, cuyas obligaciones se puedan ejecutar por herramientas de teletrabajo o trabajo remoto se contratarán con. Las entidades públicas deberán incluir esta regla en sus respectivos planes de contratación anual

Atentamente,

LUIS RAMIRO RICARDO BUELVAS
CITREP 8 – MONTES DE MARIA

RECIBIDO Art Nuevo

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
30 SEP 2024
APROBADO

PROPOSICIÓN ADITIVA

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

Adiciónese un artículo nuevo al texto propuesto para segundo debate al Proyecto de Ley 166/2023C Cámara, acumulado con el proyecto de ley No 192 de 2023c y 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 NUEVO. Modifícase el artículo 3º de la ley 1636 de 2013, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 3o. CAMPO DE APLICACIÓN. Todos los desempleados económicamente activos que no cuenten con ingresos y se encuentren en edad de trabajar, pero no hayan alcanzado la edad de pensión, siempre y cuando residan en el país, accederán al Mecanismo de Protección al Cesante, de conformidad con lo establecido por la reglamentación que expida el Gobierno nacional.

Todas las personas que cumplan los requisitos mencionados en el presente artículo tendrán derecho a los siguientes beneficios:

a. Pago de la cotización al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones sobre un (1) SMMLV,

b. Transferencias económicas mensuales, en montos que no podrán ser inferiores a la línea de pobreza.

c. formación gratuita en habilidades para el trabajo y el emprendimiento y

d. Acompañamiento permanente en el proceso de colocación laboral ".

Para acceder a los mencionados beneficios, la persona que solicite acceder al mecanismo deberá haber realizado la prueba de capacidades ocupacionales y haber obtenido el informe de resultados y acciones a seguir por parte del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. En caso de que este informe dictamine necesidades de entrenamiento o reentrenamiento en su perfil laboral, periódicamente el beneficiario debe demostrar mientras recibe los beneficios, avances ante el SENA en la obtención de los resultados propuestos. En todo momento, el beneficiario debe realizar todas las acciones que

resulten necesarias para dar continuidad a su proceso de colocación laboral, en el marco del servicio público de empleo.

Parágrafo. Los ministerios de Trabajo, Educación y Comercio Industria y Turismo realizarán dentro de los seis meses siguientes a la entrada en vigor de la presente ley, todas las gestiones necesarias a fin de construir un mecanismo que caracterice periódica y detalladamente la demanda insatisfecha de habilidades y competencias laborales en Colombia.

Con base en estos hallazgos, el Gobierno Nacional generará y actualizará programas de formación para el trabajo al interior del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), los cuáles serán base de los procesos para el entrenamiento y reentrenamiento de población cesante, y estarán dirigidos a mejorar perfiles laborales específicos, actualizar conocimientos y habilidades o a adquirir otros perfiles laborales, así como a generar habilidades para la postulación a vacantes. La participación satisfactoria en estos programas conllevará certificación oficial de competencias.

Parágrafo 2. El acompañamiento a la colocación laboral incluirá la remisión virtual y/o presencial de hojas de vida y otra documentación requerida, para aquellos postulantes que lo necesiten.

Parágrafo 3. Dentro de los seis meses posteriores a la entrada en vigor de la presente ley, el Gobierno Nacional reglamentará los diferentes aspectos relacionados con el mecanismo de protección al cesante.

Parágrafo 4. Las cajas de compensación familiar, a través de la entidad asociativa correspondiente, diseñarán y pondrán en funcionamiento a más tardar dentro del mismo término señalado en el parágrafo anterior, un sistema único de información que deberá ser interoperable por todas ellas y por aquellas entidades que ejercen roles específicos en el funcionamiento ordinario del mecanismo".

Cordialmente,

JuliaMiranda **Julia Miranda Londoño** **Representante a la Cámara** **Partido Nuevo Liberalismo**	

Art Nuevo

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
30 SEP 2024
APROBADO

240

PROPOSICIÓN

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

Adiciónese un artículo nuevo al texto propuesto para segundo debate del Proyecto de Ley 166/2023C Cámara, acumulado con el proyecto de ley No 192 de 2023c y 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" los cuales quedarán así:

"ARTÍCULO NUEVO: Formalización laboral de trabajadores digitales en plataformas de servicios y educación en línea. Con el objetivo de fomentar la formalización y mejorar las condiciones laborales de diseñadores gráficos, desarrolladores de software, consultores, traductores, redactores, y cualquier otro profesional que ofrezca servicios a través de plataformas tecnológicas no relacionadas con transporte o entrega de bienes, así como de profesores, tutores y capacitadores que ofrezcan servicios educativos o formativos mediante plataformas digitales de educación en línea, se adoptan las siguientes disposiciones:

1. Los trabajadores incluidos en las modalidades descritas podrán ser contratados bajo: a) Contrato de trabajo: En cuyo caso, el empleador deberá cumplir con todas las obligaciones establecidas por la legislación laboral vigente, incluyendo afiliación a la seguridad social, prestaciones sociales, y demás beneficios propios del régimen laboral formal. b) Contrato de prestación de servicios: Los trabajadores que opten por esta modalidad mantendrán su independencia y autonomía, sin perjuicio de los derechos y obligaciones que se deriven de la relación contractual, y gozarán de acceso a mecanismos de protección social tales como afiliación a seguridad social, salud y pensión, a través de esquemas especiales que aseguren su bienestar.

2. Los trabajadores que realicen actividades mediante las plataformas señaladas deberán tener acceso a un sistema de seguridad social que les garantice la cobertura en salud, pensión, y riesgos laborales, independientemente de la modalidad de contratación. b) Las plataformas digitales deberán ofrecer mecanismos transparentes para la formalización de los contratos, garantizando que los trabajadores puedan optar libremente por las modalidades aquí contempladas.

3. Bajo la modalidad de prestación de servicios, se garantizará el respeto a la autonomía e independencia de los trabajadores digitales mencionados en este artículo, sin perjuicio de las obligaciones mínimas atinentes a formalización y afiliación a la seguridad social".

Cordialmente,

Julia Miranda **Julia Miranda Londoño** **Representante a la Cámara** **Partido Nuevo Liberalismo**	

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
30 SEP 2024
APROBADO

PROPOSICIÓN ADITIVA

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

Adiciónese un artículo nuevo al texto propuesto para segundo debate al Proyecto de Ley 166/2023C Cámara, acumulado con el proyecto de ley No 192 de 2023c y 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", del siguiente tenor:

ARTÍCULO NUEVO. Modifíquese el parágrafo 2 del artículo 204 de la ley 100 de 1992, el cual quedará así:

"PARÁGRAFO 2o. Para el cálculo de la base de cotización de los trabajadores independientes, el Gobierno Nacional reglamentará un sistema de presunciones de ingreso con base en información sobre el nivel de educación, la experiencia laboral, las actividades económicas, la región de operación y el patrimonio de los individuos. Las cotizaciones a salud se sujetarán a los siguientes gradientes:

A. Los trabajadores independientes con ingresos inferiores o iguales a 1,25 salarios mínimos mensuales, cotizarán a salud el 0,8%
B. Los que tengan ingresos superiores a 1,25 y hasta de 5 salarios mínimos mensuales, aportarán el 3,2%
C. Los que tengan ingresos superiores a 5 salarios y hasta de 12,5 salarios mínimos mensuales, el 7,2% Y
D. Los que cuenten con ingresos superiores a 12,5 salarios mensuales, con un aporte del 10,4%".

Cordialmente,

Julia Miranda **Julia Miranda Londoño** **Representante a la Cámara** **Partido Nuevo Liberalismo**	

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

RUTH CAICEDO DE ENRÍQUEZ

ART NUEVO
GENERAL
4:00 pm

PROPOSICIÓN.

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

ARTÍCULO NUEVO. RUTA DE CUIDADO. Las empresas con más de 150 empleados deberán contar con un espacio adecuado para que los trabajadores y trabajadoras puedan llevar a sus hijos cuando por razones de fuerza mayor estos no puedan asistir a sus centros educativos y el trabajador no cuente con un adulto quien pueda cuidarlo.

Para estos casos, la empresa deberá contar con una persona especializada en el cuidado de menores de edad, quien estará a cargo de los menores entre tanto el trabajador o trabajadora desarrolla su jornada laboral con normalidad.

Parágrafo: Este espacio debe ser adecuado exclusivamente al cuidado de los menores y en la medida de lo posible será una locación independiente a las zonas de trabajo de la empresa.

Cordialmente,

RUTH AMELIA CAYCEDO
Representante a la Cámara
Ponente Coordinadora

Juliana Araq

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

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

RUTH CAICEDO DE ENRÍQUEZ

ART NUEVO

PROPOSICIÓN.

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

ARTÍCULO NUEVO. ECONOMÍA DEL CUIDADO. Con el objetivo de incentivar la mayor participación laboral de las mujeres las empresas privadas, empresas de economía mixta, empresas industriales y comerciales del Estado, Empresas Sociales del Estado, Organizaciones de Economía Solidaria, Empresas Público Privadas y las Entidades Públicas podrán establecer las siguientes modalidades de trabajo para las mujeres que desarrollen actividades relacionadas con la economía del cuidado:

Jornada Laboral Flexible: La Jornada Laboral Flexible será un sistema de bienestar que permita a las mujeres que desarrollan actividades del cuidado manejar su horario de trabajo con el fin de lograr un balance entre la vida laboral y personal a la vez que aseguran el cumplimiento de las tareas laborales asignadas.

Jornada Laboral Parcial: La Jornada Laboral Parcial será un tipo de contrato donde las mujeres que desarrollan actividades del cuidado tendrán una jornada laboral menor a 30 horas laborales semanales, en todo caso su remuneración no podrá ser inferior al Salario Mínimo Mensual Legal Vigente.

Jornada Laboral Teletrabajo: La Jornada Laboral de Teletrabajo estará sujeta a lo dispuesto con la resolución 001838 de 2022 del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MinTic) o las resoluciones que le modifiquen.

Parágrafo: Las empresas que suscriban contratos bajo estas modalidades solo deberán pagar la seguridad social correspondiente a la Salud, los costos derivados de los aportes a pensión serán a cargo del Fondo de Solidaridad Pensional.

Cordialmente,

RUTH AMELIA CAYCEDO
Representante a la Cámara
Ponente Coordinadora

Juliana Arias

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

ART NUEVO

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

RUTH CAICEDO DE ENRÍQUEZ

PROPOSICIÓN.

4:00 pm

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

ARTÍCULO NUEVO. CENTROS DE EXPERIENCIA PRIMERA INFANCIA.

Las empresas podrán implementar una zona locativa en la que las trabajadoras puedan dejar en cuidado seguro a sus hijos de primera infancia desde los 0 hasta los 2 años de edad, esta zona deberá contar con profesionales especializados en el cuidado de niños de la primera infancia.

Esta zona deberá contar como mínimo con las siguientes características:

a) **Una zona segura donde los menores de primera infancia puedan desarrollar sus sentidos y habilidades motrices a través de la exploración del entorno, como gatear, agarrar objetos y aprender a caminar.**

b) **Una zona para el sueño y descanso de los menores de primera infancia.**

c) **Área de Lactancia Materna en cumplimiento del artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.**

Parágrafo. Los costos derivados de la implementación de este artículo tales como construcción, adecuación, mantenimiento y mejoramiento de la infraestructura, así como los costos laborales derivados de la contratación de los profesionales encargados de los Centros de Experiencia de la Primera Infancia podrán ser descontables en un 100% de la tarifa general del impuesto sobre la renta de la Persona Jurídica.

Cordialmente,

RUTH AMELIA CAYCEDO
Representante a la Cámara
Ponente Coordinadora

Juliana Araujo

Andres Montes

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

ART NUEVO

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

JORGE Tamayo
Representante

CÁMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
30 SEP 2024
RECIBIDO

PROPOSICIÓN

Adiciónese un Artículo Nuevo al Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley N° 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley N° 256 de 2023 Cámara **"Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"**, el cual quedará así:

Artículo Nuevo. Modifíquese el parágrafo 1° del artículo 27 de la Ley 2381 de 2024 el cual quedará así:

Artículo 27. Cotización por periodos inferiores a un mes, por días o por semanas. En la afiliación al Sistema de Seguridad Social Integral de los(as) contratistas o trabajadores(as) dependientes que se encuentren vinculados laboralmente por periodos inferiores a un mes o por días, en virtud de un trabajo a tiempo parcial, o de los(as) trabajadores(as) independientes que perciban un ingreso mensual inferior a un (1) smlmv, la cotización se realizará de acuerdo con la reglamentación existente en la materia o la que expida el Gobierno nacional:

(...)

Parágrafo 1. ~~**La contabilización de los días de cotización debe de ser continua, de lo contrario el trabajador tendrá derecho al pago de la cotización del mes completo.**~~ **Para la aplicación de lo establecido en el presente artículo, se deberán tomar efectivamente los días laborados ya sean continuos o discontinuos para el pago del aporte respectivo.**

(...)

Jorge Eliécer Tamayo Marulanda
Representante a la Cámara

ART NUEVO

Mile Jarava
Representante a la cámara

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

PROPOSICION ADITIVA

Adiciónese un artículo nuevo al CAPÍTULO IV **Medidas para promover la formalización laboral del Proyecto de Ley 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NÚMERO 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY NÚMERO 256 DE 2023 CÁMARA**

"Por medio del cual se modifican parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará así:

Artículo Nuevo: *El Gobierno Nacional, en coordinación con el SENA, las cámaras de comercio y las entidades territoriales, impulsará proyectos de reconversión laboral enfocados en los grupos poblacionales que residen en las zonas del país con los más altos índices de informalidad. Estos proyectos incluirán programas de formación, capacitación y creación de empleo formal, con el fin de facilitar la transición hacia actividades económicas sostenibles y mejorar las condiciones laborales de la población.*

Atentamente,

Milene Jarava Diaz

Milene Jarava
Representante a la Cámara por Sucre

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

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

ART NUEVO

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

RUTH CAICEDO DE ENRÍQUEZ

RECIBIDO 4:00pm

PROPOSICIÓN.

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

ARTÍCULO NUEVO. El Ministerio de Comercio, Industria y Turismo en coordinación con el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y las demás entidades que se consideré desarrollada un plan de recomposición económica que apunté al desarrollo de actividades menos intensivas en mano de obra, pero que demanden cualificaciones; con el objetivo de mejorar la calidad educativa.

JUSTIFICACIÓN

Según proyecciones de Naciones Unidas está previsto que la tendencia poblacional será más estrecha en el año 2030, teniendo así mayor cantidad de adultos mayores y menos jóvenes que puedan realizar actividades intensivas en mano de obra, esta situación se desencadena en una disminución del mercado laboral y al encarecimiento relativo de la mano de obra y la rentabilidad de actividades tradicionales.

A largo plazo, esto tendrá implicaciones en mayores gastos por parte del Estado para mantener una población en la cual el segmento de adultos mayores crece y por lo tanto la dificultad de mantener los ritmos de crecimiento en el país basados en incrementos de la fuerza laboral.

Cordialmente,

RUTH AMELIA CAYCEDO
Representante a la Cámara
Ponente Coordinadora

Juliana Arango

Andrés Noguera

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

ART NUEVO

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

PROPOSICIÓN ADITIVA

Adiciónese un artículo nuevo al 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 nuevo. Entrenadores Deportivos. Se entenderán como entrenadores deportivos, los responsables de orientar con idoneidad procesos pedagógicos de enseñanza, educación y perfeccionamiento de la capacidad motriz específica de individuos que practican un determinado tipo de deporte, disciplina o modalidad deportiva, en niveles de formación deportiva, perfeccionamiento deportivo y de altos logros deportivos.

ALFREDO APE CUELLO BAUTE
Representante a la cámara

LIBARDO CRUZ CASADO
Representante a la cámara

SECRETARIA GENERAL
LEYES
16 SET 2024
RECIBIDO
3:15pm

Art nuevo

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

PROPOSICIÓN ADITIVA

Adiciónese un artículo nuevo al 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 nuevo. Protección Social del Deportista y de los Entrenadores. Los clubes deportivos, ligas y federaciones deportivas asumirán el pago de los aportes a seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales de aquellos deportistas y entrenadores que no tengan un contrato de trabajo, sobre el 40% de los ingresos percibidos o en todo caso sobre un salario mínimo legal mensual vigente, respecto de todos aquellos deportistas y entrenadores que asistan a competencias en su representación o que sean patrocinados por el respectivo club, liga y/o federación, por el tiempo que dure el patrocinio o la competencia correspondiente.

ALFREDO APE CUELLO BAUTE
Representante a la cámara

LIBARDO CRUZ CASADO
Representante a la cámara

SECRETARIA GENERAL
LEYES
16 SEP 2024
RECIBIDO
3:15pm

Art Nuevo

SECRETARIA GENERAL
LEYES
16 SEP 2024
RECIBIDO

Julio Roberto
SALAZAR PERDOMO
REPRESENTANTE A LA CÁMARA POR CUNDINAMARCA

3:34 pm

PROPOSICION ADITIVA

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

ARTICULO NUEVO TEXTO PROPUESTO
Artículo Nuevo : Derecho a la Desconexión Digital. Todo trabajador tiene el derecho a la desconexión digital fuera de su jornada laboral ordinaria. Este derecho implica que el trabajador no está obligado a responder comunicaciones, correos electrónicos o cualquier tipo de solicitud laboral fuera del horario acordado. El empleador deberá respetar este derecho sin que ello afecte negativamente las evaluaciones de desempeño, promociones o condiciones salariales del trabajador. Cualquier violación a este derecho podrá ser objeto de sanciones administrativas y compensaciones económicas a favor del trabajador por el tiempo empleado fuera de la jornada laboral.

Cordialmente,

JULIO ROBERTO SALAZAR PERDOMO
Representante a la Cámara
Departamento de Cundinamarca

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

ART NUEVO

Julio Roberto
SALAZAR PERDOMO
REPRESENTANTE A LA CÁMARA POR CUNDINAMARCA

PROPOSICION ADITIVA

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

ARTICULO NUEVO TEXTO PROPUESTO
Artículo Nuevo: Igualdad Salarial Transparente. Las empresas con más de cincuenta (50) empleados deberán realizar anualmente una auditoría interna de igualdad salarial. Esta auditoría deberá comparar los salarios de empleados que realicen trabajos de igual valor, independientemente de su género, raza, etnia, discapacidad o cualquier otra condición. Los resultados de esta auditoría deberán ser publicados en un informe accesible para los trabajadores, y cualquier brecha salarial injustificada deberá ser corregida en un plazo máximo de seis (6) meses

Cordialmente,

JULIO ROBERTO SALAZAR PERDOMO
Representante a la Cámara
Departamento de Cundinamarca

SECRETARIA GENERAL
LEYES
16 SEP 2024
RECIBIDO
3:34

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

ART NUEVO

Julio Roberto SALAZAR PERDOMO

REPRESENTANTE A LA CÁMARA POR CUNDINAMARCA

PROPOSICION ADITIVA

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

ARTICULO NUEVO TEXTO PROPUESTO
Artículo Nuevo: Promoción de la Inclusión de Personas con Discapacidad. Las empresas deberán adoptar políticas inclusivas para la contratación y promoción de personas con discapacidad. Esto incluirá la adaptación de los espacios de trabajo para asegurar su accesibilidad y la provisión de herramientas tecnológicas que faciliten el desempeño laboral de personas con discapacidades visuales, auditivas o motoras. Las empresas con más de cien (100) empleados deberán garantizar que al menos el 5% de su fuerza laboral esté compuesto por personas con discapacidad.

Cordialmente,

JULIO ROBERTO SALAZAR PERDOMO
Representante a la Cámara
Departamento de Cundinamarca

SECRETARIA GENERAL
LEYES
16 SEP 2024
RECIBIDO
3:34pm

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Art nuevo

Julio Roberto SALAZAR PERDOMO

REPRESENTANTE A LA CÁMARA POR CUNDINAMARCA

PROPOSICION ADITIVA

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

ARTICULO NUEVO TEXTO PROPUESTO
Artículo Nuevo: Protección a los Trabajadores Autónomos y Freelancers. Los trabajadores autónomos o freelancers tendrán derecho a la protección social y laboral en los términos establecidos por la ley. Las plataformas digitales y empresas que contraten a estos trabajadores deberán garantizar la cobertura de seguridad social, incluyendo salud y pensiones, proporcional a los ingresos obtenidos. Cualquier abuso o incumplimiento de los pagos acordados por parte de las empresas será sancionado, y el trabajador autónomo tendrá derecho a compensaciones económicas y acciones legales.

Cordialmente,

JULIO ROBERTO SALAZAR PERDOMO
Representante a la Cámara
Departamento de Cundinamarca

SECRETARIA GENERAL
16 SET 2024
3:34 pm

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

ART NUEVO

Julio Roberto
SALAZAR PERDOMO
REPRESENTANTE A LA CÁMARA POR CUNDINAMARCA

PROPOSICION ADITIVA

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

ARTICULO NUEVO TEXTO PROPUESTO
Artículo Nuevo: Estabilidad Laboral para Trabajadores en Condición de Enfermedad Grave. Todo trabajador diagnosticado con una enfermedad grave o terminal gozará de estabilidad laboral reforzada, lo que implica que no podrá ser despedido sin una justa causa previamente autorizada por las autoridades competentes. El empleador deberá garantizar el acceso a beneficios de salud y licencias extendidas para tratamientos médicos, sin que esto afecte el salario base del trabajador. En caso de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho al reintegro inmediato y a la compensación de los salarios dejados de percibir.

Cordialmente,

JULIO ROBERTO SALAZAR PERDOMO
Representante a la Cámara
Departamento de Cundinamarca

SECRETARIA GENERAL
LEYES
16 SEP 2024
3:34 pm

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Art nuevo

Julio Roberto JR
SALAZAR PERDOMO
REPRESENTANTE A LA CÁMARA POR CUNDINAMARCA

PROPOSICION ADITIVA

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

ARTICULO NUEVO TEXTO PROPUESTO
Artículo Nuevo: Protección para Trabajadores con Responsabilidades de Cuidado. Los trabajadores que tengan responsabilidades de cuidado hacia menores, personas con discapacidad o adultos mayores dependientes tendrán derecho a solicitar modalidades de trabajo flexible, como teletrabajo, trabajo a tiempo parcial o ajustes en los horarios laborales. El empleador estará obligado a ofrecer alternativas razonables que permitan al trabajador cumplir con sus responsabilidades de cuidado sin detrimento de su salario o beneficios sociales. Ningún trabajador podrá ser discriminado por tener responsabilidades de cuidado.

Cordialmente,

JULIO ROBERTO SALAZAR PERDOMO
Representante a la Cámara
Departamento de Cundinamarca

SECRETARIA GENERAL
16 SEP 2024
3:34 pm

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Art Nuevo

Julio Roberto
SALAZAR PERDOMO
REPRESENTANTE A LA CÁMARA POR CUNDINAMARCA

PROPOSICION ADITIVA

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

ARTICULO NUEVO TEXTO PROPUESTO
Artículo Nuevo: Obligación de Proveer un Entorno Laboral Seguro para Mujeres. Los empleadores deberán implementar medidas específicas para garantizar un entorno laboral seguro y libre de acoso para las mujeres. Esto incluye la adopción de políticas de prevención, la capacitación obligatoria para todo el personal, y la creación de canales de denuncia accesibles y confidenciales. Cualquier denuncia de acoso sexual deberá ser investigada con celeridad y de manera imparcial, y el empleador estará obligado a tomar medidas inmediatas para proteger a la víctima durante la investigación.

Cordialmente,

JULIO ROBERTO SALAZAR PERDOMO
Representante a la Cámara
Departamento de Cundinamarca

SECRETARIA GENERAL
16 SEP 2024
3:39 pm

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

ART NUEV

Julio Roberto JR
SALAZAR PERDOMO
REPRESENTANTE A LA CÁMARA POR CUNDINAMARCA

PROPOSICION ADITIVA

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

ARTICULO NUEVO TEXTO PROPUESTO
Artículo Nuevo: Protección a Denunciantes de Irregularidades Laborales. Todo trabajador que denuncie irregularidades laborales, incluyendo prácticas discriminatorias, acoso, fraudes o cualquier violación a los derechos laborales, estará protegido contra represalias. El empleador no podrá tomar acciones disciplinarias, reducir el salario o modificar las condiciones laborales del denunciante por causa de su denuncia. En caso de que se demuestre que el denunciante fue víctima de represalias, el trabajador tendrá derecho a la restitución de sus condiciones laborales originales y a una compensación económica por los perjuicios sufridos.

Cordialmente,

JULIO ROBERTO SALAZAR PERDOMO
Representante a la Cámara
Departamento de Cundinamarca

SECRETARIA GENERAL
16 SEP 2024
RECIBIDO

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Art Nuevo

Modesto Aguilera
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
ATLÁNTICO • 2022 - 2026

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

PROPOSICIÓN

Adiciónese un artículo nuevo al 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:

ARTICULO NUEVO. VIGILANCIA DE CONDICIONES LABORALES DEL TALENTO HUMANO EN SALUD. Facúltese al Ministerio de Salud y protección social y al Ministerio de Trabajo o quienes hagan sus veces, para que, dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, realicen jornadas de capacitación a las instituciones prestadoras de servicios de salud e inicien vigilancia sobre el cumplimiento de las disposiciones establecidas en el presente artículo.

Atentamente,

Modesto Aguilera Vides
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico

SECRETARIA GENERAL
LEYES
17 SEP 2024
11:57am

Art Nuevo

Modesto Aguilera
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
ATLÁNTICO • 2022 - 2026

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

PROPOSICIÓN

Adiciónese un artículo nuevo al 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 Nuevo. Prohibición de tercerización laboral para el Talento Humano en Salud. El personal requerido en toda institución o empresa pública o privada que preste servicios en salud para el desarrollo de actividades misionales permanentes, no podrá estar vinculado a través de figuras que hagan intermediación laboral. Conforme a lo anterior, el personal asistencial, deberá ser contratado bajo un contrato laboral con todos los requisitos contemplados en la legislación laboral.

Parágrafo. El presente artículo no aplicara al personal de la salud, que presten sus servicios en calidad de independientes o autónomos, sin perjuicio del respeto al principio de primacía de realidad sobre la forma, consagrado en el artículo 23 del presente código.

JUSTIFICACIÓN

Independientemente del modelo de organización y funcionamiento de los sistemas de salud, el talento humano es el pilar de este, pues, es a través de su acción que se garantiza el acceso y calidad del servicio y se materializa el derecho a la Salud.
(Ministerio de Salud, 2013) Es tal la importancia de este sector, que la demanda y la oferta de trabajadores sanitarios han aumentado con el tiempo en todos los países de la OCDE, con puestos de trabajo en el sector de la salud y la contabilidad social en el 2014 para más del 10% del empleo total en la mayoría de los países que para entonces eran miembros de dicha organización. (OCDE, 2019)

Sin embargo, la planeación, formación y empleabilidad en condiciones dignas de este recurso humano es uno de los principales retos al interior de todos los sistemas de salud. De acuerdo con el "proyecto de estrategia mundial de recursos humanos para la salud: personal sanitario 2023" de la organización Mundial de la Salud, para mantener e impulsar la meta de la cobertura sanitaria universal hay un déficit de personal sanitario

Atentamente,

Modesto Aguilera Vides
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico

SECRETARÍA GENERAL
LEYES
17 SEP 2024
11:57am

Art nuevo

Modesto Aguilera
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
ATLÁNTICO • 2022 - 2026

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

PROPOSICIÓN

Adiciónese un artículo nuevo al 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:

ARTICULO NUEVO. Línea de atención de denuncias para talento humano en salud. Créese la línea de atención para denuncias por parte el talento humano salud, que deberá contar con correo electrónico, línea telefónica y pagina web a cargo del Ministerio de Trabajo por medio de la cual se podrá también de forma anónima, solicitar información y visitas e inspección del Ministerio del Trabajo, cuando se sospeche el no cumplimiento de las disposiciones descritas en la presente ley, el resultado de dicha inspección deberá ser publicado en la página web del Ministerio del Trabajo con respectivo registro escrito y fotográfico, fílmico o audio dependiendo el caso.
PARÁGRAFO: El término para la implementación de la presente disposición no podrá exceder el periodo de un (1) año contado a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.

Atentamente,

Modesto Aguilera Vides
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico

SECRETARÍA GENERAL
LEYES
17 SEP 2024
11:57am

ART NUEVO

Modesto Aguilera
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
ATLÁNTICO • 2022 - 2026

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

PROPOSICIÓN

Adiciónese un artículo nuevo al 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:

ARTICULO NUEVO. ESPACIOS DE DESCANSOS ADECUADOS PARA TALENTO HUMANO EN SALUD. El contratante y/o empleador, deberá garantizar sitios de descanso cómodos y adecuados dentro de las instalaciones, donde se desarrolle la prestación del servicio, para el personal que brinde atención médica en las áreas de:

a) Urgencias.
b) Unidad de cuidados intensivos.
c) Hospitalización.
d) Salas de cirugía.
e) Salas de parto.

SECRETARÍA GENERAL
LEYES
17 SEP 2024
11:57am

PARÁGRAFO: El término para la implementación de la presente disposición no podrá exceder el periodo de un (1) año contado a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.

JUSTIFICACIÓN

Proponemos reducir las jornadas laborales del talento humano en salud, que preste los servicios de atención médica a pacientes en las áreas críticas, lo anterior, con el fin de garantizar las condiciones justas y prevenir el agotamiento profesional, según datos del CDC (Centros para el control y Prevención de Enfermedades) "*Los trabajadores de la salud se exponen a múltiples riesgos en su entorno laboral que los predisponen al cansancio encontrando, como uno de los más relevantes, el estrés ocupacional; aunque estos factores de riesgo pueden ser mitigados, actualmente los trabajadores de la salud presentan cada vez mayor número de lesiones y enfermedades laborales que han mostrado un incremento en la última década en comparación con otros sectores económicos.*"

Así mismo, un artículo sobre las Intervenciones para reducir las consecuencias de estrés en médicos, Shanafeit et (2012), describió que los médicos comparados con la población general son más propensos a tener agotamiento físico y estar inconformes con su estilo de vida laboral; una de las principales razones de esta situación es que los médicos no le ponen cuidado a sus necesidades de bienestar y no están dispuestos a pedir ayuda de otros. Un ejemplo de esta situación es el estudio de Wallace et,al.2009, que encontró que del 25% de los médicos con depresión solo el 2% pidió ayuda.

Aunado a lo anterior, de acuerdo con el Ministerio de salud, en su guía para prevenir el cansancio en el personal de la salud, los médicos de urgencias tienen niveles de

agotamiento superior al 60% comparándolos con los médicos generales que tienen el 38%3, los profesionales entre los 30 y 50 años o al inicio de su vida laboral 14%, los profesionales en el turno de la noche y las mujeres 14%.

El cansancio del equipo asistencial en sí es un factor contributivo del individuo, que puede predisponer la ocurrencia de fallas activas o acciones inseguras como lo sustenta un estudio realizado por Arora et,al 2010 y Pottier,et,al.2013, en donde describen: "Cuando hay mayor tensión hay mayores daños procesales y a nivel del razonamiento clínico", por otro lado, de acuerdo a un estudio realizado por la Organización Mundial de la Salud, cuando el individuo está sometido a estrés laboral, puede:

- Incrementar su estado de irritabilidad y angustia.
- Ser incapaz de relajarse o concentrarse.
- Tener dificultad para pensar con lógica y tomar decisiones.
- Disminuir su compromiso con el trabajo y su elaboración.
- Sentir cansancio, depresiones e intranquilidad.
- Tener dificultad para dormir.

Sufrir trastornos físicos.

Por ellos, es importante trabajar en garantizar que el personal de salud se encuentre en condiciones de alerta adecuadas para la atención de los pacientes.

Atentamente,

Modesto Aguilera Vides
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico

Art Nuevo

PROPOSICIÓN___ 2024

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

ADICIÓNESE UN ARTÍCULO NUEVO AL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 CÁMARA, EL CUAL QUEDARÁ ASÍ:

MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 327 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, EL CUAL QUEDARÁ ASÍ:

TRABAJADORES DE EMPRESAS MINERAS E INDUSTRIALES DEL CHOCO.

ARTÍCULO 327. ASISTENCIA MÉDICA. Las empresas mineras e industriales del departamento del Chocó tienen la obligación especial de proporcionar a sus trabajadores asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria en caso de enfermedad no profesional, por un período de hasta seis (6) meses cuando su capital exceda de quinientos millones de pesos ($500.000.000), y hasta tres (3) meses cuando su capital sea igual o inferior a dicha suma. Además, estas empresas deben contar con un médico legalmente autorizado para cada doscientos (200) trabajadores, o fracción no inferior a cincuenta (50).

Atentamente,

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

SECRETARIA GENERAL
LEYES
17 SET 2024
1:41 Pm

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

ART NUEVO

PROPOSICIÓN___ 2024

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

ADICIÓNESE UN ARTÍCULO NUEVO AL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 CÁMARA, EL CUAL QUEDARÁ ASÍ:

MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 328 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, EL CUAL QUEDARÁ ASÍ:

TRABAJADORES DE EMPRESAS MINERAS E INDUSTRIALES DEL CHOCO.

ARTÍCULO 328. INCAPACIDAD. Transcurrido el período de asistencia médica establecido en el artículo anterior y habiéndose pagado el auxilio monetario por enfermedad no profesional, las empresas mencionadas, cuyo capital exceda de quinientos millones de pesos ($500.000.000), no podrán despedir al trabajador que continúe incapacitado, a menos que le reconozcan una indemnización equivalente a dos (2) mensualidades de su salario, además de cubrir los gastos de transporte al centro poblado más cercano donde haya un médico y hospital oficial.

Atentamente,

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

SECRETARIA GENERAL
LEYES
17 SEP 2024
FOLIOS 50
1:41 Pm

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

ART NUEVO

PROPOSICIÓN___ 2024

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

ADICIÓNESE UN ARTÍCULO NUEVO AL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 CÁMARA, EL CUAL QUEDARÁ ASÍ:

ARTÍCULO NUEVO. FLEXIBILIDAD HORARIA PARA TRABAJADORES CON TRASTORNOS MENTALES: Los trabajadores que hayan sido diagnosticados con trastornos mentales, tendrán derecho a un horario laboral flexible, previo acuerdo con el empleador y la presentación de una certificación médica que respalde su condición.

La flexibilidad podrá implementarse mediante modalidades como el trabajo remoto, trabajo desde casa o la adaptación del horario presencial, siempre que se garantice el cumplimiento de las funciones asignadas. Esta medida busca promover el bienestar del trabajador y fomentar un equilibrio entre su salud mental y el desempeño laboral.

Atentamente,

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

SECRETARIA GENERAL
LEYES
17 SEP 2024
1:41pm

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

ART NUEVO

Cámara de Representantes

SECRETARIA GENERAL
13 SEP
3:48 pm

PEDRO SUÁREZ VACCA
REPRESENTANTE POR BOYACÁ

PROPOSICIÓN ADITIVA.

ADICIÓNESE un artículo nuevo al proyecto de ley N° 166 del 2023 Cámara "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia", el cual quedará así:

ARTÍCULO NUEVO. Modifíquese el artículo 429 del Código sustantivo del trabajo, quedara así.

Artículo 429. Derecho a la huelga. La huelga es un derecho fundamental y un mecanismo colectivo y pacífico de negociación, cuyo objetivo es ejercer presión para la reivindicación y promoción de los derechos, interés y condiciones de los trabajadores, en los términos establecidos en la presente ley. El Estado deberá garantizar el ejercicio pleno del derecho a la huelga para los trabajadores, independientemente de si se encuentran sindicalizados o no.

Atentamente,

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

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA
Cra. 7ª No. 8-68Ofc 330B – Cel: (+57)3203794708
Tel: (+57) (601) 3904050 Ext 3269 - 3291
pedro.suarez@camara.gov.co / suarezvacca.camara@gmail.com
Bogotá, D.C. – Colombia
@suarezvacca Pedro José Suárez Vacca 320 3794708

Cámara de Representantes

PEDRO SUÁREZ VACCA
REPRESENTANTE POR BOYACÁ

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
0 : OCT 2024
RECIBIDO

PROPOSICIÓN ADITIVA

ADICIÓNESE un artículo nuevo al proyecto de ley N°166 del 2023 Cámara "Por medio del cual una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia". El cual quedará así.

Artículo Nuevo. Prevención y Protección contra el acoso laboral y sexual para voluntarios, pasantes y practicantes. Las entidades públicas y privadas, que involucren dentro de sus actividades productivas voluntarios, pasantes y/o practicantes, deberán garantizarles acceso a información completa y clara sobre canales de denuncia en casos de acoso laboral o sexual independientemente de la naturaleza jurídica de la relación.

Esta información deberá contener procedimientos claros para el trámite de denuncias, medidas de prevención y de sensibilización y recursos de apoyo y acompañamiento disponibles a fin de asegurar un entorno seguro y libre de violencias durante la participación en dichas actividades.

Justificación: Los derechos fundamentales y la garantía de la dignidad humana, como algunos de los pilares establecidos en el Estado Social de Derecho, deben ser otorgados a todos los individuos sin distinción alguna y deben aplicarse en todas las esferas de la vida. Tal como lo considera la Corte Constitucional, el acoso sexual en ámbitos laborales representa una forma de violencia contra la mujer que, "desconoce los derechos numanos y afecta su dignidad; debido a que es aceptado (implícita o explícitamente) en diversos ámbitos sociales y culturales" (CC. T-400/22, 2022). Por tanto, es deber del Estado y de todas las entidades, tanto públicas como privadas, el avanzar en la detección, visibilización, prevención y erradicación de este tipo y de todos los tipos de acoso contra las personas que integren los espacios laborales, ya sean trabajadores, voluntarios, pasantes o practicantes, lo cual incluye brindar el acceso a información pertinente de canales de denuncia en casos de acoso sexual o laboral. Esto con el fin de garantizar la justicia, así como también prevenir hostigamientos en el trabajo y tratos indebidos, tales como el maltrato, acoso, persecución o discriminación laboral en todas sus formas (CC, T-317/20, 2020).

Atentamente,

PEDRO JOSÉ SUAREZ VACCA
Represente a la Cámara por Boyacá
PACTO HISTÓRICO.

DAVID ALEJANDRO TORO RAMÍREZ
Represente a la Cámara por Antioquia
PACTO HISTÓRICO.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA
Cra. 7ª No. 8-68 Ofc 330B - Cel: (+57) 320 379 47 08
Tel: (+57) 601 3904050 Ext: 3269 - 3291
pedro.suarez@camara.gov.co / suarezvacca.camara@gmail.com
Bogotá, D.C. - Colombia
Pedro José Suarez Vacca @suarezvacca

Cámara de Representantes

PEDRO SUÁREZ VACCA
REPRESENTANTE POR BOYACÁ

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEY
01 OCT 2024
RECIBIDO

PROPOSICIÓN ADITIVA

ADICIÓNESE un artículo nuevo al proyecto de ley N°166 del 2023 Cámara "Por medio del cual una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia". El cual quedará así.

Artículo Nuevo. Reconocimiento de voluntariado como experiencia laboral. Modifíquese el artículo 64 de la ley 1429 del 2010, el cual quedará así

Artículo 64. Para los empleos que requieran título de profesional o tecnológico o técnico y experiencia, se podrá homologar la falta de experiencia por títulos adicionales obtenidos, bien sean en instituciones de educación superior o de educación para el trabajo y el desarrollo humano nacionales o internacionales convalidados. Será tenida en cuenta la experiencia laboral adquirida en prácticas laborales, contratos de aprendizaje, judicatura, relación docencia de servicio del sector salud, servicio social obligatorio o voluntariados.

Para empleos que solo requieran experiencia laboral y en los que el postulante no haya contado aún con una relación laboral formal mediante contrato laboral reconocido, se podrá contar con experiencia laboral certificable la participación en actividades de voluntariado, siempre y cuando estas hayan sido realizadas manera ininterrumpida durante mínimo 6 meses, y que cumpla con las condiciones y características que contempla la ley 720 del 2001.

Parágrafo: La entidad receptora del voluntariado deberá emitir una certificación que describa de manera clara las actividades, funciones y responsabilidades desempeñadas por el voluntario, detallando fecha de inicio y fecha de terminación de su participación.

Justificación: De acuerdo a la Ley 720 del 2001, "Por medio de la cual se reconoce, promueve y regula la acción voluntaria de los ciudadanos colombianos", se entiende como voluntariado todas aquellas acciones de interés general que son desempeñadas por personas jurídicas o naturales, "quienes ejercen su acción de servicio a la comunidad en virtud de una relación de carácter civil y voluntario" (Ley 720/21). Además, define como voluntario a toda persona natural que, sin remuneración laboral, aporta en el desarrollo de funciones de una entidad pública o privada. Teniendo en cuenta el esfuerzo, tiempo y talento que brindan los voluntarios y voluntarias a diferentes espacios laborales, la Ley dispone el reconocimiento de este trabajo como experiencia laboral que puede ser tenida en cuenta en prácticas laborales, contratos de aprendizaje, judicatura, relación docencia de servicio del sector salud, servicio social obligatorio o voluntariados. Sin embargo, es necesario certificar la participación de estos individuos, la duración de esta y las actividades desarrolladas, con el fin de fomentar las oportunidades laborales de la población, específicamente de los jóvenes, acciones que han sido declaradas exequibles por la Corte Constitucional (CC. C-050/21, 2022).

Atentamente,

PEDRO JOSÉ SUAREZ VACCA
Represente a la Cámara por Boyacá
PACTO HISTÓRICO.

DAVID ALEJANDRO TORO RAMÍREZ
Represente a la Cámara por Antioquia
PACTO HISTÓRICO.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA
Cra. 7ª No. 8-68 Ofc 330B - Cel: (+57) 320 379 47 08
Tel: (+57) 601 3904050 Ext: 3269 - 3291
pedro.suarez@camara.gov.co / suarezvacca.camara@gmail.com
Bogotá, D.C. - Colombia
Pedro José Suarez Vacca @suarezvacca

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
RECIBIDO

PROPOSICIÓN ADITIVA.

ADICIÓNESE un artículo nuevo al proyecto de ley N° 166 del 2023 Cámara "Por medio de la cual se adopta la reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia", el cual quedará así:

ARTÍCULO NUEVO. El Ministerio de Trabajo en un término de un año desarrollará la Política Pública para mitigar los riesgos laborales de orden público asociados al conflicto armado como una medida para garantizar la integridad y seguridad de los trabajadores que deban prestar sus servicios en zonas geográficas afectadas por el conflicto.

Atentamente,

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

DAVID ALEJANDRO TORO RAMÍREZ
Representante a la Cámara por Antioquia
Pacto Histórico.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA
Cra. 7ª No. 8-68 Ofc 330B - Cel: (+57) 320 379 47 08
Tel: (+57) 601 3904050 Ext: 3269 - 3291
pedro.suarez@camara.gov.co / suarezvacca.camara@gmail.com
Bogotá, D.C. - Colombia
Pedro José Suarez Vacca @suarezvacca

Cámara de Representantes

PEDRO SUÁREZ VACCA

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
REPRESENTANTE A LA CÁMARA POR BOYACÁ
01 OCT 2024
RECIBIDO

PROPOSICIÓN ADITIVA.

ADICIÓNESE un artículo nuevo al proyecto de ley N° 166 del 2023 Cámara "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia", el cual quedará así:

ARTÍCULO NUEVO. El ejercicio del derecho a la huelga, declarada de conformidad con la ley, no exime al empleador del pago de los aportes de seguridad social durante el desarrollo de la misma. El empleador cubrirá los aportes que estén a su cargo y los del trabajador.
El pago de los aportes se efectuará de conformidad con el último salario base reportado con anterioridad a la suspensión del contrato a causa de la huelga.

Atentamente,

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

DAVID ALEJANDRO TORO RAMÍREZ
Representante a la Cámara por Antioquia
Pacto Histórico.

Cra. 7ª No. 8-68 Ofc 330B - Cel: (+57) 320 379 47 08
Tel: (+57) 601 3904050 Ext: 3269 - 3291
pedro.suarez@camara.gov.co / suarezvacca.camara@gmail.com
Bogotá, D.C. - Colombia
Pedro José Suarez Vacca @suarezvacca

ART NUEVO

Modesto Aguilera
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
ATLÁNTICO • 2022 - 2026

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

PROPOSICIÓN

Adiciónese un artículo nuevo al 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 NUEVO. ESPACIOS DE DESCANSOS ADECUADOS PARA TALENTO HUMANO EN SALUD. El contratante y/o empleador, deberá garantizar sitios de descanso cómodos y adecuados dentro de las instalaciones, donde se desarrolle la prestación del servicio, para el personal que brinde atención médica en las áreas de:

a) Urgencias.
b) Unidad de cuidados intensivos.
c) Hospitalización.
d) Salas de cirugía.
e) Salas de parto.

PARÁGRAFO: El término para la implementación de la presente disposición no podrá exceder el periodo de un (1) año contado a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.

JUSTIFICACIÓN

Proponemos la creación y adecuación de los espacios de descanso para el talento humano en salud, que presten los servicios de atención médica a pacientes en las áreas críticas, lo anterior, con el fin de garantizar las condiciones justas y prevenir el agotamiento profesional, según datos del CDC (Centros para el control y Prevención de Enfermedades) "*Los trabajadores de la salud se exponen a múltiples riesgos en su entorno laboral que los predisponen al cansancio encontrando, como uno de los más relevantes, el estrés ocupacional; aunque estos factores de riesgo pueden ser mitigados, actualmente los trabajadores de la salud presentan cada vez mayor número de lesiones y enfermedades laborales que han mostrado un incremento en la última década en comparación con otros sectores económicos.*"

Así mismo, un artículo sobre las Intervenciones para reducir las consecuencias de estrés en médicos, Shanafeit et (2012), describió que los médicos comparados con la población general son más propensos a tener agotamiento físico y estar inconformes con su estilo de vida laboral; una de las principales razones de esta situación es que los médicos no le ponen cuidado a sus necesidades de bienestar y no están dispuestos a pedir ayuda de otros. Un ejemplo de esta situación es el estudio de Wallace et,al.2009, que encontró que del 25% de los médicos con depresión solo el 2% pidió ayuda.

Aunado a lo anterior, de acuerdo con el Ministerio de salud, en su guía para prevenir el cansancio en el personal de la salud, los médicos de urgencias tienen niveles de agotamiento superior al 60% comparándolos con los médicos generales que tienen el 38%3, los profesionales entre los 30 y 50 años o al inicio de su vida laboral 14%, los profesionales en el turno de la noche y las mujeres 14%.

SECRETARIA GENERAL
12:18P

El cansancio del equipo asistencial en sí es un factor contributivo del individuo, que puede predisponer la ocurrencia de fallas activas o acciones inseguras como lo sustenta un estudio realizado por Arora et,al 2010 y Pottier,et,al.2013, en donde describen: "Cuando hay mayor tensión hay mayores daños procesales y a nivel del razonamiento clínico", por otro lado, de acuerdo a un estudio realizado por la Organización Mundial de la Salud, cuando el individuo está sometido a estrés laboral, puede:

- Incrementar su estado de irritabilidad y angustia.
- Ser incapaz de relajarse o concentrarse.
- Tener dificultad para pensar con lógica y tomar decisiones.
- Disminuir su compromiso con el trabajo y su elaboración.
- Sentir cansancio, depresiones e intranquilidad.
- Tener dificultad para dormir.

Sufrir trastornos físicos.

Por ellos, es importante trabajar en garantizar que el personal de salud se encuentre en condiciones de alerta adecuadas para la atención de los pacientes.

Atentamente,

Modesto Aguilera Vides
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
RECIBIDO

PROPOSICIÓN

Adiciones un capitulo nuevo al 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".

CAPITULO NUEVO

ACCESO AL TRABAJO PARA LA POBLACIÓN VÍCTIMA DEL CONFLICTO ARMADO

ARTICULO NUEVO. Adiciónense tres parágrafos al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

> **PARAGRAFO NUEVO.** La Empresas de servicios temporales designarán el 25% de su contratación en municipios PDET en los casos contemplados en el presente artículo.

ARTICULO NUEVO. De la totalidad de los contratos de aprendizaje que se celebren en el sector público y privado, el 20% deberán realizarse con personas víctimas del conflicto armado, debidamente acreditadas en el RUV, domiciliados en municipios PDET y que se encuentre en proceso de formación y capacitación para adelantar el contrato de aprendizaje.

Para facilitar la ejecución de los contratos de aprendizaje en municipios PDET se hará uso de las herramientas de teletrabajo o trabajo remoto.

ARTÍCULO NUEVO. En los contratos de servicios de centros de llamada, centros de contacto o cualquier otra modalidad de servicios BPO que se celebren con las entidades públicas se deberá pactar que al menos el 20% de los puestos de trabajos requeridos sean cubiertos por con personas víctimas del conflicto armado, debidamente acreditadas en el RUV, domiciliados en municipios PDET y que se encuentre en formadas y capacitadas para iniciar el contrato.

Al menos el 20% de los contratos laborales, cualquiera que sea su modalidad, cuyas obligaciones se puedan ejecutar por herramientas de teletrabajo o trabajo remoto se contratarán con personas víctimas del conflicto armado, debidamente acreditadas en el RUV, domiciliados en municipios PDET y que se encuentre en formadas y capacitadas para iniciar el contrato. Las entidades públicas deberán incluir esta regla en sus respectivos planes de contratación anual

Atentamente,

LUIS RAMIRO RICARDO BUELVAS
CITREP 8 – MONTES DE MARIA

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
RECIBIDO

PROPOSICIÓN

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

CAPITULO NUEVO

ACCESO AL TRABAJO PARA LA POBLACIÓN VÍCTIMA DEL CONFLICTO ARMADO

ARTICULO NUEVO. Adiciónense tres parágrafos al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

> **PARAGRAFO NUEVO.** La Empresas de servicios temporales designarán el 25% de su contratación en municipios PDET en los casos contemplados en el presente artículo.

ARTICULO NUEVO. De la totalidad de los contratos de aprendizaje que celebren las empresas, el 20% deberán realizarse con personas víctimas del conflicto armado, debidamente acreditadas en el RUV, domiciliados en municipios PDET y que se encuentre en proceso de formación y capacitación para adelantar el contrato de aprendizaje.

Para facilitar la ejecución de los contratos de aprendizaje en municipios PDET se hará uso de las herramientas de teletrabajo o trabajo remoto.

ARTÍCULO NUEVO. Las entidades públicas que celebren contratos de servicios de centros de llamada, centros de contacto o cualquier otra modalidad de servicios BPO podrán pactar que al menos el 20% de los puestos de trabajos requeridos sean cubiertos por con personas víctimas del conflicto armado, debidamente acreditadas en el RUV, domiciliados en municipios PDET y que se encuentre en formadas y capacitadas para iniciar el contrato.

Al menos el 20% de los contratos laborales, cualquiera que sea su modalidad, en donde las funciones se puedan ejecutar por herramientas de teletrabajo o trabajo remoto se contratarán con personas víctimas del conflicto armado, debidamente acreditadas en el RUV, domiciliados en municipios PDET y que se encuentre en formadas y capacitadas para iniciar el contrato. Las entidades públicas deberán incluir esta regla en sus respectivos planes de contratación anual

Atentamente,

LUIS RAMIRO RICARDO BUELVAS
CITREP 8 – MONTES DE MARIA

Art nuevo

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
07 OCT 2024
RECIBIDO

Bogotá DC, octubre de 2024

PROPOSICIÓN

Adiciónese Titulo 4, al *Proyecto de Ley 166 de 2023 de la Cámara de Representantes, acumulado con los proyectos de Ley 192 de 2023 y 256 de 2023 de la Cámara de Representantes, "Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia",* el cual quedará así.

TÍTULO IV. DISPOSICIONES FINALES

El cual se ubicará después el articulo 68 y antes del artículo 69, como viene en la ponencia.

Cordialmente;

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

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

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

ART NUEVO

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ARMANDO ZABARAIN D' ARCE
Representante Dpto. del Atlántico

Proposición

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

ARTÍCULO NUEVO. Fomento al empleo formal - Los municipios podrán acogerse al siguiente modelo para incentivar la creación de empleo formal en su territorio:

- Empresas que creen entre 1 y 10 empleos nuevos demostrables podrán descontarse hasta un 10% de su impuesto de ICA.
- Empresas que creen entre 11 y 30 empleos nuevos demostrables podrán descontarse hasta un 20% en su impuesto de ICA.
- Empresas que creen más de 30 empleos nuevos demostrables podrán descontarse hasta un 30% en su impuesto de ICA.

Para obtener dicho beneficio, el contribuyente del impuesto de industria y comercio deberá aportar a la autoridad municipal los documentos anexos que soporten la vinculación y cotización de seguridad social en la planilla PILA de los nuevos trabajadores. Para hacer la respectiva verificación, se tomará como referencia el número de empleados que tenga el contribuyente al momento de solicitud del beneficio, en comparación al año inmediatamente anterior. Para acceder a este beneficio el contribuyente deberá estar al día con los pagos del impuesto de industria y comercio.

El municipio definirá, según sus particularidades fiscales, el periodo de vigencia que durará dicho beneficio, así como el periodo de solicitud para los contribuyentes, los porcentajes del beneficio y número de empleos requeridos, y los demás trámites requeridos para el acceso al mismo. Esto se deberá hacer en virtud de los principios de celeridad, eficiencia y equidad.

Cámara de Representantes
Cra. 7 No. 8-68 Edificio Nuevo del Congreso
oficina 525-526

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
02 OCT 2024
RECIBIDO

10:25

Armando Zabarain D'Arce
Representante a la Cámara - Departamento del Atlántico

JUSTIFICACIÓN

La formalización empresarial es sin duda una ganancia para los trabajadores, para las empresas y para el Estado. Para los trabajadores la formalización representa un aumento en el bienestar debido a factores como la estabilidad laboral, el horario de trabajo, la satisfacción laboral y los ingresos de los trabajadores aumentarán. El beneficio para las empresas en la formalización se traduce directamente en el aumento de la productividad, que además puede incidir en el aumento de ingresos del trabajador o del aumento de plazas de trabajo (oferta de mercado laboral). Según los resultados de Fedesarrollo, la productividad promedio que ganaron los negocios informales sobre los formales era del 54% en términos brutos y 66% en términos netos. Si se controlan estadísticamente estos resultados con otras variables observables para tener mayor rigurosidad estadística; las firmas informales pasan a tener un 59% de la productividad bruta de las formales y un 71% de la productividad neta de las firmas formales.

Este resultado sugiere que, incluso con el control de variables, la productividad sigue siendo mayor la productividad en empresas formales que informales, situación que es esperable y que, además, representa ese gran desafío de política que se intenta mitigar en este proyecto de ley. Otro apartado importante en este análisis es el ecosistema de emprendimiento. En Colombia, éste es un ecosistema dinámico y en constante crecimiento. Según el monitor de emprendimiento global del año 2019, y publicado en el año 2020, Colombia tiene una tasa de emprendimiento en etapa temprana del 23% que, si se compara con países de Europa, Norteamérica, Asia- Pacifico, Medio Oriente y África, es una de las tasas de emprendimiento temprano más altas del mundo.

Sin embargo, una tasa de emprendimiento en etapa temprana no se traduce en la supervivencia de las empresas a través del tiempo. Este es el caso de Colombia, pues la tasa de supervivencia empresarial se asemeja a las dinámicas globales. En promedio entre el 20% y el 30% de las empresas nacientes desaparecen después del primer año de creación, el 40% de empresas cesan su actividad después de 3 años y cerca del 60% de empresas ya han desaparecido después de 5 años. En este mismo tiempo, en Argentina sobreviven 5 empresas y en México sobreviven 3 empresas

ART NUEVO

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ARMANDO ZABARAIN D' ARCE
Representante Dpto. del Atlántico

Proposición

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

ARTÍCULO NUEVO. Adiciónese el siguiente capítulo al Código Sustantivo del Trabajo:

CAPÍTULO NUEVO
BENEFICIO PARA LA CREACIÓN DE NUEVOS EMPLEOS -CREA EMPLEO-

ARTÍCULO NUEVO. BENEFICIO PARA LA CREACIÓN DE NUEVOS EMPLEOS -CREA EMPLEO-. Se establece un beneficio para los empleadores que contraten nuevos puestos de trabajo, denominado CREA EMPLEO, con este beneficio se pretende promover la creación de nuevos empleos, en los términos a que hace referencia esta ley y mientras la tasa de desempleo certificada por el DANE sea superior al 5%.

Este beneficio se financiará con cargo a los recursos del Presupuesto General de la Nación en la sección presupuestal del Ministerio del Trabajo.

Parágrafo: Este beneficio será reconocido por un máximo de 12 meses por cada nuevo empleo creado, considerando solo los empleados que devenguen hasta tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en todo caso solo se efectuará un pago mensual.

Parágrafo 2: Los recursos del Presupuesto General de la Nación no ejecutados al 30 de junio de cada año por los diferentes sectores servirán para la financiación de este Incentivo."

ARTÍCULO NUEVO. EMPRESAS BENEFICIARIAS DEL CREA EMPLEO. El beneficio será aplicable a empresas que, sumado a los requisitos establecidos en la presente ley, cumplan con los siguientes supuestos:

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
02 OCT 2024
RECIBIDO
10:25am

1. Empresas con hasta cincuenta (50) empleados al momento de la postulación.
2. Para empresas con mayor número de empleados, únicamente podrán aplicar a este, en el evento en que el crecimiento de sus ventas, comparando los dos últimos años calendarios anteriores al mes de postulación, haya sido inferior o igual al IPC.

Parágrafo: En todo caso, únicamente podrán aplicar a este beneficio, las empresas que hubieren sido constituidas antes del primero (1°) de enero de 2022.

ARTÍCULO NUEVO. DEFINICIÓN DE EMPLEADOS PARA EL CREA EMPLEO. Se entenderán por empleados los trabajadores dependientes por los cuales el empleador haya cotizado el mes completo al Sistema General de Seguridad Social en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes - PILA, con un ingreso base de cotización de al menos un salario mínimo legal mensual vigente - SMLMV, y que estén afiliados como empleados del postulante en el Registro Único de Afiliación RUAF y realicen aportes en todos los subsistemas que le correspondan.

ARTÍCULO NUEVO. DEFINICIÓN DE NUEVOS EMPLEOS PARA EL CREA. Para efectos de contabilizar los nuevos empleos sobre los cuales se calculará el pago del beneficio, se tendrá en cuenta los trabajadores sobre los cuales la empresa haya cotizado en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes -PILA para enero de 2023 o el promedio del último semestre, el que diere el mayor número de empleados, en comparación con los trabajadores para los cuales se haga el aporte a través de PILA en el mes frente al cual se solicita el beneficio.

Parágrafo: No se aplicará el beneficio para empleados sobre los cuales se aplique la novedad de SLN en el mes frente al cual se solicita el CREA EMPLEO, en un número mayor a 15 días.

ARTÍCULO NUEVO. CUANTÍA DEL APORTE ESTATAL DEL CREA EMPLEO. La cuantía del beneficio del CREA será del 15% de un salario mínimo legal mensual vigente al mes por cada nuevo empleo que genere la compañía, según lo establecido en la presente ley.

Parágrafo 1: Para el cálculo del aporte, cada empleado sólo podrá ser contabilizado una vez. En los casos en que exista multiplicidad de empleadores de un mismo

trabajador, se otorgará el aporte al primero que, producto de la respectiva postulación, verifique la UGPP.

Parágrafo 2: El beneficio no podrá otorgarse de manera simultánea con otros aportes o subsidios de nivel nacional no tributarios, que se hubiesen creado con el objeto de incentivar la contratación formal de la población.

Parágrafo 3: Estarán exentos del gravamen a los movimientos financieros los traslados de los dineros que se realicen en el marco del presente beneficio, en especial, los traslados de recursos entre cuentas del Tesoro Nacional - Ministerio del Trabajo y las entidades financieras y las cooperativas de ahorro y crédito, y entre estas y los beneficiarios, según corresponda.

Parágrafo 4: En el evento en que el cálculo del beneficio al que hace referencia este artículo arroje como resultado números no enteros, estos se aproximarán a la unidad monetaria inferior (pesos colombianos) más cercana."

ARTÍCULO NUEVO. DISPERSIÓN DE RECURSOS. Las entidades financieras realizarán la dispersión los recursos en coordinación con el Ministerio de Trabajo.

ARTÍCULO NUEVO. MANUAL OPERATIVO DEL CREA EMPLEO. El Ministerio del Trabajo a través de un Manual Operativo con carácter vinculante, establecerá el calendario y el detalle operativo del mecanismo de transferencia y la certificación, restitución y devolución de los recursos o subsanación de errores operativos cuando haya lugar a ello."

ARTÍCULO NUEVO. ENVÍO DE INFORMACIÓN NECESARIA PARA LA VALIDACIÓN DE REQUISITOS DE ACCESO AL BENEFICIO CREA EMPLEO. Para efectos de validar el cumplimiento de requisitos de los postulantes al beneficio CREA EMPLEO, las siguientes entidades deberán enviar la información correspondiente a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP:

1. El Ministerio de Salud y Protección Social deberá enviar la base de datos de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes - PILA, la base de datos del

Registro Único de Afiliados - RUAF, y, el listado de operaciones de horario extendido correspondiente al último día de postulación de cada ciclo.

2. La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales deberá enviar el listado de los patrimonios autónomos declarantes de renta y complementarios.
3. La Registraduría Nacional del Estado Civil respecto de la información sobre edad y sexo, relativa a los trabajadores (dependientes y asociados) vinculados al programa.
4. Las Cámaras de Comercio, deberán enviar el listado de las Cooperativas que se encuentren registradas.

Parágrafo: En todos los casos, el envío de la información deberá realizarse por la entidad que sea requerida por la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP para el efecto en cada uno de los ciclos del beneficio con los cortes y en las fechas definidas en el marco de la regulación del beneficio y conforme con el procedimiento establecido por la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social – UGPP."

ARTÍCULO NUEVO. PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN PARA LA OBTENCIÓN DEL BENEFICIO CREA EMPLEO. Los empleadores que cumplan con los requisitos establecidos la presente ley presentarán ante la entidad financiera en la que tengan un producto de depósito, los siguientes documentos:

1. Solicitud firmada por el representante legal o el que haga sus veces, o por la persona natural empleadora, en la cual, se manifiesta la intención de ser beneficiario del beneficio crea empleo.
2. Que, al momento de la postulación, los pagos de seguridad social para se encuentran al día, para todos los empleados que el empleador tuvo a dicha fecha.
3. Copia del Registro Único Tributario - RUT del empleador, expedido dentro de los seis (6) meses previos a la postulación.

Parágrafo 1: El acto de postularse implica la aceptación por parte del beneficiario, de las condiciones bajo las cuales se otorga el beneficio.

Parágrafo 2: El Ministerio del Trabajo establecerá el proceso y las condiciones a las que deberán sujetarse las entidades involucradas con ocasión del otorgamiento del

beneficio y, en general, todos los actores que participen del mismo; esto incluye, entre otros, los periodos y plazos máximos para el cumplimiento de los requisitos y pago de aportes, así como el detalle operativo del mecanismo y demás aspectos necesarios para su implementación.

Parágrafo 3: Aquellas personas que reciban uno o más incentivos o aportes estatales, sin el cumplimiento de los requisitos establecidos para tal fin y no lo informen a la autoridad competente; o las reciban de forma fraudulenta, incurrirán en las responsabilidades disciplinarias, fiscales y penales a las que hubiere lugar. Para los efectos de la responsabilidad penal, en todo caso, se entenderá que los documentos presentados para la postulación al beneficio crean empleo, así como los recursos del aporte estatal que reciban los beneficiarios, son de naturaleza pública.

En caso de verificarse el incumplimiento de uno de los requisitos con ocasión de los procesos de fiscalización de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP, ésta deberá adelantar el proceso de cobro coactivo en contra de aquellos beneficiarios que reciban uno o más aportes estatales de forma improcedente, para lo cual, se aplicará el procedimiento y sanciones establecidos en el Estatuto Tributario para las devoluciones improcedentes.

Parágrafo 4: La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP podrá determinar la información a solicitar a los potenciales beneficiarios a través de un formulario estandarizado que reúna los documentos aquí establecidos o que sea adicional a los mismos, el cual, deberá ser diligenciado por los potenciales beneficiarios al momento de su postulación. Dicho formulario será puesto a disposición de los potenciales beneficiarios a través de las entidades financieras y cooperativas de ahorro y crédito. Las entidades financieras encargadas de la dispersión de recursos deberán conservar y custodiar la información por un término de cuatro (4) años contados a partir de la fecha de la finalización del programa, para efectos de las labores de fiscalización que adelanten las entidades competentes.

Parágrafo 5: La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP establecerá la forma a

través de la cual se dará el intercambio de información con las entidades financieras, sin que sea necesario la recepción de los formularios físicos o digitales.

ARTÍCULO NUEVO. FISCALIZACIÓN. La fiscalización de los recursos del CREA seguirá estando a cargo de La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social -UGPP.

ARTÍCULO NUEVO. DESISTIMIENTO, RESTITUCIÓN, DEVOLUCIÓN Y COMPENSACIÓN DEL BENEFICIO CREA EMPLEO. En la operación del beneficio crea empleo podrán aplicarse los siguientes procedimientos, con el fin de facilitar el reintegro de recursos por parte de los actores involucrados en el flujo de estos, la compensación de recursos producto de errores de tipo operativo o facilitar el desistimiento de los postulantes al beneficio:

1. Desistimiento. El cual, consistirá en la manifestación que realiza el postulante al beneficio, ante la entidad financiera, para el retiro de su solicitud como potencial beneficiario.
2. Restitución. Que corresponde al reintegro, total o parcial, que realiza el beneficiario, como consecuencia de los siguientes hechos:
    a. Habiendo recibido el aporte, se evidencie que, al momento de la postulación, no cumplía con los requisitos.
    b. Habiendo recibido el aporte, se evidencie que, no se cumplieron las reglas establecidas para la obtención del beneficio
    c. Se compruebe que existió falsedad en los documentos presentados para acreditar los requisitos para obtener el beneficio
    d. Habiendo recibido el aporte desista voluntariamente del beneficio.
3. Devolución. La cual, consiste en el reintegro que realiza la entidad financiera al Ministerio del Trabajo de los recursos no desembolsados al beneficiario final.
4. Compensación. Que corresponde al ajuste de los valores que fueron certificados en exceso o en su defecto en los meses anteriores. Dicho procedimiento será efectuado por la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP como parte de la emisión de conceptos de conformidad o no conformidad de cada ciclo.

Parágrafo. El Ministerio del Trabajo, establecerá a través de resolución, el proceso de desistimiento, restitución, devolución y compensación del aporte estatal del beneficio crea empleo.

ARTÍCULO NUEVO. VIRTUALIDAD Y MEDIOS ELECTRÓNICOS. Las entidades involucradas, la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP y en general todos los actores que participen en el otorgamiento del beneficio CREA EMPLEO, deberán facilitar canales virtuales y, en la medida de lo posible, fomentarán el uso de los medios electrónicos para el cumplimiento de los requisitos y procesos de qué trata esta Sección y los actos administrativos que lo reglamenten.

ARTÍCULO NUEVO. TRATAMIENTO DE INFORMACIÓN. Durante el tiempo de aplicación del beneficio crea empleo, las entidades públicas y privadas están autorizadas a recibir y suministrar los datos personales en los términos previstos en la Ley 1581 de 2012 y la información financiera que sea necesaria para el cumplimiento de los fines establecidos en la presente Sección.

Las entidades receptoras de esta información deberán utilizar los datos e información solo para los 'fines aquí establecidos y estarán obligadas a adoptar las medidas necesarias para garantizar su seguridad, circulación restringida, confidencialidad y la protección del habeas data.

Armando Zabarain D'Arce
Representante a la Cámara - Departamento del Atlántico

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Art nuevo

ARMANDO ZABARAIN D' ARCE
Representante Dpto. del Atlántico

Proposición

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

ARTÍCULO NUEVO. Adiciónese el siguiente capítulo al Código Sustantivo del Trabajo:

CAPÍTULO NUEVO.

SUBSIDIO DE DESEMPLEO

ARTÍCULO NUEVO. OBJETO DE SUBSIDIO DE DESEMPLEO. El Estado reconocerá un subsidio de desempleo que reemplaza en todas sus partes la transferencia económica que el artículo 4° de la ley 2225 de 2022, a aquellos trabajadores beneficiarios del mismo, que queden sin empleo por alguna de las siguientes causales: (i) despido sin justa causa, (ii) por expiración del plazo fijo pactado o (iii) por terminación de la obra o labor para la cual fueron contratados, en los términos y según las reglas, que se indican en la presente ley.

Esta prestación es compatible con los beneficios de pago de la cotización al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones, así como al subsidio familiar establecidos en el Mecanismo de Protección al Cesante y estará a cargo del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante (FOSFEC) y administrada por las Cajas de Compensación.

En todo caso, si el trabajador realizó ahorros voluntarios de sus cesantías para el Mecanismo de Protección al Cesante, igualmente podrá recibir este incentivo monetario, de manera concurrente al subsidio de desempleo, de acuerdo con la reglamentación definida para tales efectos en Decreto 134 de 2014 o cualquier norma que la reemplace, adicione o modifique.

Cámara de Representantes
Cra. 7 No. 8-68 Edificio Nuevo del Congreso
oficina 525-526

CÁMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
02 OCT 2024
RECIBIDO

10:25a

Parágrafo. Cualquier remisión que hagan las normas en relación con la prestación económica definida en el artículo 4° de la ley 2225 de 2022, se entenderá que trata del presente subsidio de desempleo."

ARTÍCULO NUEVO. BENEFICIARIOS. Para tener derecho al subsidio por desempleo los empleados reunir los siguientes requisitos:

1. Haber quedado cesante al haberse terminado su contrato de trabajo sin justa causa o por vencimiento del plazo fijo pactado o por la culminación de la obra o labor para la cual el empleado fue contratado.
2. Haber cotizado al Sistema de Seguridad Social, por los menos, un total de trescientos sesenta (360) días, continuos o discontinuos, durante los tres (3) últimos años anteriores al despido.
3. Registrarse y cumplir todas las obligaciones impuestas por el Servicio Público de Empleo.

ARTÍCULO NUEVO. EXCLUSIONES. No tendrán derecho al subsidio por desempleo:

a) Quienes se encuentren recibiendo ingresos por mesadas pensionales o asignaciones de retiro por parte del Sistema General de Seguridad Social y/o por convención colectiva del trabajo y/o del régimen especial o exceptuado, se encuentren en nómina de pensionados o hayan cumplido los requisitos mínimos para pensionarse en cualesquiera regímenes.
b) Los despedidos con justa causa.
c) Aquellos trabajadores que presentaron renuncia a su contrato de trabajo.
d) Los socios y/o accionistas de empresa, que reciban ingresos por utilidades o por cualquier otro concepto de la sociedad.
e) Los que perciben otros ingresos provenientes de actividades remuneradas al servicio de terceros o por cuenta propia o como rentista de capital, y en general, quien reciba ingresos provenientes de cualquier fuente.

Parágrafo: En caso de recibir ingresos inferiores al monto de la prestación, se abonará la diferencia como subsidio de desempleo al trabajador beneficiario.

ARTÍCULO NUEVO. PRESTACIÓN POR DESEMPLEO. La prestación por desempleo consistirá en un subsidio en dinero mensual o por fracción de mes, durante un tiempo de seis (6) meses siguientes según el número de días en que los beneficiarios de este subsidio duren desempleados y califiquen al subsidio, según los requisitos y demás condiciones que se establezcan en esta ley.

ARTÍCULO NUEVO. TÉRMINO DE LA PRESTACIÓN. El subsidio por desempleo se otorgará por un plazo máximo de seis (6) meses, calculados de acuerdo con los montos establecidos en el artículo siguiente de la presente ley.

Los beneficiarios que hayan agotado, de modo continuo o discontinuo, el término máximo de duración del subsidio de desempleo, podrán comenzar a recibirla de nuevo cuando hayan transcurrido al menos treinta y seis (36) meses, desde que percibieron la última prestación mensual y, siempre que reúnan las restantes condiciones requeridas para el reconocimiento de tal derecho.

ARTÍCULO NUEVO. MONTO DE LA PRESTACIÓN. El monto del subsidio para los trabajadores beneficiarios del presente subsidio equivaldrá a los porcentajes que se indican a continuación, los cuales se aplicarán sobre el promedio del Ingreso Base de Cotización de aportes al Sistema General de Seguridad Social liquidado a favor del trabajador beneficiario en los últimos seis (6) períodos de cotización anteriores a ocurrida la causal, así:

a) Por el primer mes de devengo subsidio, un treinta y tres por ciento (33%) sobre el promedio antes descrito.
b) Por el segundo mes de devengo del subsidio, el veintiocho punto cinco por ciento (28,5%) sobre el promedio antes descrito.
c) Por el tercer mes de devengo del subsidio, el veinticinco por ciento (25%) sobre el promedio antes descrito.
d) Por el cuarto mes de devengo del subsidio, el veintidós punto cinco por ciento (22,5%) sobre el promedio antes descrito.
e) Por el quinto mes de devengo del subsidio, el veintiuno por ciento (21%) sobre el promedio antes descrito.
f) Por el sexto mes de devengo del subsidio, el veinte por ciento (20%) del promedio antes descrito.

Parágrafo: MÍNIMOS Y MÁXIMOS DE LA PRESTACIÓN. En todo caso, el monto del subsidio no podrá ser inferior a un cuarto (1/4) de Salario Mínimo Legal Mensual Vigente ni podrá exceder de la suma de un (1) Salario Mínimo Legal Mensual Vigente."

ARTÍCULO NUEVO. PLAZO PARA REALIZAR LA SOLICITUD. El beneficiario de este subsidio deberá solicitar la prestación por desempleo ante la respectiva Caja de Compensación dentro de los treinta (30) días calendario posteriores a la ocurrencia de la causal, que da lugar al subsidio.

Para realizar dicha solicitud, deberán presentarse los siguientes documentos ante la respectiva Caja de Compensación:

1. Formulario de solicitud de subsidio de desempleo
2. Copia de la Cédula de Ciudadanía.
3. Carta de terminación del contrato de trabajo.

Parágrafo: La falta de presentación de la solicitud en el plazo conllevará la pérdida del beneficio por el o los meses del año transcurridos en forma completa."

ARTÍCULO NUEVO. CESE DE LA PRESTACIÓN. Cesará el derecho a percibir el subsidio por desempleo:

A. Cuando el empleado se reintegre a cualquier actividad remunerada o reciba cualquier ingreso.
B. Cuando rechazare sin causa legítima un empleo conveniente. Se entiende que son causas legítimas para el rechazo de un empleo conveniente, entre otras: a. que el empleo no esté de acuerdo con las aptitudes físicas, intelectuales o profesionales del desocupado; b. cuando la ocupación ofrecida, pueda significar un desmejoramiento en el nivel profesional, técnico o en el oficio que había sido alcanzado y desarrollado por el desocupado; c. cuando la remuneración ofrecida por el empleo ofertado, sea manifiestamente inferior a la que devengaba el cesante en la actividad en que actuaba al momento de producirse la desocupación. El trabajador tendrá la carga de la prueba en acreditar la causa legítima y la Caja de Compensación Familiar o la autoridad que para el efecto designe el Gobierno

Nacional resolverá tomando en consideración los antecedentes de aquél y la índole de las dificultades, impedimentos o carencias esgrimidas para desestimar la ocupación ofrecida. Contra esta decisión solo procederá el recurso de reposición, que deberá interponerse dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión al empleado.

C. Cuando se encuentre percibiendo el subsidio por desempleo y, cumpla con los requisitos establecidos en la legislación nacional para el reconocimiento de la pensión de vejez, invalidez, de sobrevivientes, asignaciones de retiro legales o convencionales, independientemente de que las solicitare o no.

D. Cuando, en las causales de causación del beneficio, transcurrida la mitad de los períodos resultantes de la aplicación del inciso primero del artículo 42 de la presente ley, el trabajador no asistiere, en forma injustificada, a los cursos de capacitación o de reconversión laboral que se implementen conforme a lo que establezca la reglamentación que expida el gobierno nacional.

Parágrafo: En caso de recibir ingresos inferiores al monto de la prestación, se abonará la diferencia como subsidio de desempleo al trabajador beneficiario.

ARTÍCULO OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. Son obligaciones del empleador:

a) Llenar los formularios entregados por la Caja de Compensación Familiar, el Fosfec o la entidad que designe el gobierno nacional, con la información requerida por los mismos, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la ocurrencia de la causal que da lugar al subsidio;
b) Exhibir toda la documentación tendiente a controlar o comprobar los hechos informados en cumplimiento de los preceptos legales contenidos en la regulación de este subsidio.
c) Comunicar la contratación de trabajadores a la actividad remunerada en la empresa, dentro de los cinco días hábiles siguientes a que ello acaezca;

Parágrafo 1: Las obligaciones previstas en los literales b) y c) deberán cumplirse dentro del plazo que fije la Caja de Compensación Familiar, el Fosfec o la entidad que designe el gobierno nacional para el efecto.

Parágrafo 2: Sin perjuicio de las multas que puedan aplicarse, las sumas que la Caja de Compensación abonare por concepto de subsidio de desempleo, que se sustente en información inexacta del empleador, podrán ser repetidas contra este."

ARTÍCULO NUEVO. OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR. Son obligaciones de los solicitantes del subsidio por desempleo o de los desocupados que se encuentran gozando de dicho beneficio, entre otras:

a) Procurarse un nuevo empleo dentro del plazo más breve posible;
b) Comunicar a la Caja de Compensación Familiar, el Fosfec o la entidad que designe el Gobierno Nacional, el ingreso a cualquier actividad remunerada, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a que ello acaezca;
c) Suministrar toda información o medio de prueba que le solicite la Caja de Compensación Familiar, el Fosfec o la entidad que designe el Gobierno Nacional;
d) Concurrir en las oportunidades que lo cite la Caja de Compensación Familiar, el Fosfec o la entidad que designe el Gobierno Nacional;
e) Comunicar todo cambio de domicilio;
f) Declarar bajo juramento todos y cada uno de los ingresos que perciba, cualquiera sea el concepto.
g) Asistir a los cursos de capacitación o de reconversión laboral que se implementen en el marco de la regulación de este subsidio.

Parágrafo. El incumplimiento de las obligaciones dispuestas en el presente artículo podrá dar lugar a la pérdida del subsidio por desempleo."

ARTÍCULO NUEVO. OFERENTES. Podrán ser oferentes del servicio de capacitación para la inserción laboral, el Servicio Nacional de Aprendizaje, las instituciones de formación para el trabajo y el desarrollo humano, las unidades vocacionales de aprendizaje en empresas y las Cajas de Compensación Familiar. Los oferentes deberán contar con certificación de calidad para sus procesos de formación en el marco del Sistema de Calidad de la Formación para el Trabajo.

Las Cajas de Compensación Familiar deberán publicar y socializar con las personas inscritas en el subsidio de desempleo y Mecanismos de Protección al Cesante, los cursos y convocatorias que se encuentren disponibles por parte de los oferentes,

trimestralmente o cada vez que los oferentes abran inscripciones, con el fin de garantizar el acceso del trabajador a la ruta de empleabilidad con mayor eficiencia.

Parágrafo 1: Las unidades vocacionales de aprendizaje en Empresas son el mecanismo dentro de las empresas que busca desarrollar capacidades para el desempeño laboral en la organización mediante procesos internos de formación.

Parágrafo 2: Con el objetivo de mitigar las obligaciones de cuidado como barrera para el acceso a la capacitación y formación para el trabajo, dentro del Presupuesto General de la Nación se deberá dejar una asignación al Ministerio de Hacienda y Crédito Público destinada a la expansión de los servicios de cuidado en el país."

ARTÍCULO NUEVO. FACULTADES DE COMPROBACIÓN. La Caja de Compensación Familiar podrá disponer la realización de toda clase de investigaciones y controles tendientes a constatar o verificar los hechos declarados por los empleadores o los solicitantes, u otros que tengan relación con el otorgamiento de las prestaciones contenidas en la presente ley.

ARTÍCULO NUEVO. SANCIONES. El control y seguimiento del uso adecuado del subsidio de desempleo por parte del trabajador desocupado, así como la falta a la veracidad por parte del empleador, estará a cargo de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), pudiendo sancionar por incumplimientos de la ley al trabajador desocupado y al empleador que colabore en la utilización indebida del auxilio. Para lo cual deberá adecuar su operación.

Adicionalmente, el Ministerio del Trabajo tendrá competencia para inspeccionar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en este capítulo, pudiendo sancionar por incumplimientos de la ley al trabajador desocupado y al empleador que colabore en la utilización indebida del auxilio.

El trabajador que sea descubierto incurriendo en fraude, simulación, inexactitud u otra conducta reprochable para ser beneficiario del presente subsidio desempleo, no podrá acceder nuevamente a este en ningún momento y, además, deberá reponer los recursos entregados, junto con los intereses y sanciones respectivas.

Por el incumplimiento de las reglas contenidas en este capítulo, el empleador y trabajador beneficiario serán sancionados con multas cuyos montos se graduarán según su gravedad, en una suma fijada entre 1 (uno) a 50 (cincuenta) Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes, al momento de acaecer dicho incumplimiento. En caso de reincidencia, se duplicará la escala anterior.

Se entiende por reincidencia la comisión de una nueva infracción antes de transcurridos cinco años de la aplicación de una sanción. Las sanciones anteriormente descritas se aplicarán sin perjuicio de las sanciones penales que puedan corresponder.

Armando Zabarain D'Arce
Representante a la Cámara - Departamento del Atlántico

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Art nuevo

ARMANDO ZABARAIN D' ARCE
Representante Dpto. del Atlántico

Proposición

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

ARTÍCULO NUEVO. Adiciónese el siguiente artículo al Código Sustantivo del Trabajo:

Artículo Nuevo. Límites Al Uso Del Contrato De Prestación De Servicios. No podrán celebrarse contratos de prestación de servicios ni cualquier tipo de contrato civil o mercantil con personas naturales para realizar actividades subordinadas en empresas privadas.

Por tanto, en cualquier vinculación que se desconozca esta prohibición, para todos los efectos legales desde el momento en que comenzó la subordinación continuada se entenderá que ha existido una relación laboral con el derecho al pago de los salarios, prestaciones y demás beneficios legales o extralegales, así como los aportes al sistema de seguridad social en los términos establecidos por la ley para cualquier trabajador subordinado.

En caso de que se declare judicialmente que el contrato de prestación de servicios era realmente un contrato de trabajo, deberá pagarse la indemnización moratoria establecida en el artículo 65 de este estatuto, cuando se pruebe la mala fe del contratante.

Parágrafo primero: Para efectos de dar claridad en la determinación de la existencia del contrato de trabajo, se disponen los siguientes indicios, así:

a) El hecho de que el trabajo se realice según las instrucciones y bajo el control de otra persona;
b) Que el mismo implique la integración del contratista en la organización de la empresa;
c) Que sea efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona;

Cámara de Representantes
Cra. 7 No. 8-68 Edificio Nuevo del Congreso
oficina 525-526

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
02 OCT 2024
RECIBIDO
10:25am

d) Que deba ser ejecutado personalmente por el contratista, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo;
e) Que el trabajo tenga cierta duración y cierta continuidad, o requiera la disponibilidad del contratista;
f) Que implique el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo;
g) El hecho de que se pague una remuneración periódica; que dicha remuneración constituya la única o la principal fuente de ingresos del contratista; que se incluyan pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros;
h) Que se reconozcan derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales;
i) Que la parte que solicita el trabajo pague los viajes del contratista para ejecutar su trabajo;
j) El hecho de que no existan riesgos financieros para el contratista.
k) Quienes prestan servicio doméstico o de conductores en el hogar.

Parágrafo segundo: Dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de esta ley, créese en el Ministerio de Trabajo una dependencia dedicada a atender las dudas de los trabajadores en la determinación de relación laboral y promover el no ocultamiento del contrato de trabajo, especialmente en sectores en los que históricamente se presentan abusos o se oculta, como ocurre como el de servicio doméstico o trabajo en el campo.

Parágrafo tercero: Los indicios señalados en el parágrafo primero deben analizarse en cada caso en particular, de manera razonable con todas las características y realidad fáctica en que se desarrolla la relación laboral, toda vez que algunos de esos indicios también se pueden presentar en relaciones de naturaleza civil o comercial.

Armando Zabarain D'Arce
Representante a la Cámara - Departamento del Atlántico

Cámara de Representantes
Cra. 7 No. 8-68 Edificio Nuevo del Congreso
oficina 525-526

Art Nuevo

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ARMANDO ZABARAIN D' ARCE
Representante Dpto. del Atlántico

Proposición

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

ARTÍCULO NUEVO. Adiciónese el siguiente capítulo al Código Sustantivo del Trabajo:

Capítulo Nuevo.

INCENTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES - ICAP

ARTÍCULO NUEVO. INCENTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES - ICAP. Créese el Incentivo para la Contratación de Aprendices – ICAP, con el objetivo de apoyar la contratación de personas en formación a través de un contrato de aprendizaje.

Parágrafo 1: El presente Incentivo estará vigente mientras la tasa de desempleo juvenil sea de dos dígitos de acuerdo con lo reportado por el Departamento Nacional de Estadística - DANE.

Parágrafo 2: Los recursos del Presupuesto General de la Nación no ejecutados al 30 de junio de cada año por los diferentes sectores servirán para la financiación de este Incentivo.

Parágrafo 3: El Ministerio del Trabajo en un período de doce (12) meses a partir de la entrada en vigencia de la presente ley deberá reglamentar este Incentivo, para lo cual tendrá en cuenta lo aquí previsto.

ARTÍCULO NUEVO. BENEFICIARIOS DEL INCENTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES – ICAP. Podrán ser beneficiarios de este incentivo las personas naturales, jurídicas, consorcios, uniones temporales y patrimonios autónomos que cumplan con los siguientes requisitos:

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
02 OCT 2024
RECIBIDO

10:25am

1. Se encuentren legalmente constituidas en Colombia de conformidad con las leyes de la República de Colombia.
2. Cuenten con una inscripción en el registro mercantil, para los casos que aplique.
3. No hayan estado obligadas, en los términos del artículo 28 de la presente Ley, a restituir el aporte estatal.

Parágrafo 1: No deberán cumplir con el requisito establecido en el numeral 2° de este artículo:

1. Las entidades sin ánimo de lucro que estén obligadas a presentar declaración de renta o en su defecto declaración de ingresos y patrimonio, así como información exógena en medios magnéticos por el año gravable inmediatamente anterior al cual pretendan postularse para el beneficio; y la Sociedad Nacional de la Cruz Roja Colombiana y su sistema federado. Estas entidades deberán presentar copia del Registro Único Tributario.
2. Las personas naturales y jurídicas titulares de la licencia de funcionamiento de establecimientos educativos no oficiales de la educación formal. Para el efecto, dichos establecimientos deberán contar con licencia de funcionamiento expedida por la secretaría de educación, en los términos de lo establecido en la normativa del sector educación. Para la verificación en el proceso de postulación, el Ministerio de Educación Nacional deberá enviar a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social -UGPP- el listado de establecimientos que cumplan con este requisito
3. Los consorcios y las uniones temporales, así como las entidades públicas. En su lugar, deberán aportar copia del Registro Único Tributario.
4. Los patrimonios autónomos; en su lugar, deberán aportar su Número Único de Identificación Tributaria -NIT y ser declarantes del impuesto sobre la renta y complementarios.

Parágrafo 2: Los beneficiarios deberán contar con un producto de depósito en una entidad financiera. Para efectos del Incentivo para la Contratación de Aprendices – ICAP se entenderán como entidades financieras aquellas entidades vigiladas por la Superintendencia Financiera de Colombia o por la Superintendencia de Economía Solidaria, que tengan autorizado el ofrecimiento de productos de depósito.

Parágrafo 3: No podrán ser beneficiarios del Incentivo para la Contratación de Aprendices – ICAP, las empresas industriales y comerciales del Estado, las de economía mixta del orden nacional, departamental, distrital y municipal, así como todas las demás entidades públicas que, según determine el Gobierno Nacional, estén obligadas a la vinculación de aprendices en los términos del artículo 32 de la Ley 789 de 2002.

Parágrafo 4: La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social -UGPP, dentro de las labores de fiscalización que adelante durante los tres años siguientes al pago del incentivo ICAP, podrá verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en esta ley de quienes accedieron al mismo. Para efectos de verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el presente artículo, la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales -DIAN- deberá remitir a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social -UGPP- la información que sea necesaria para realizar dicha validación.

Parágrafo 5: Las personas naturales o jurídicas que conformen consorcios y uniones temporales no podrán postularse al incentivo con los aprendices que se hayan tenido en cuenta en la postulación de dicho consorcio o unión temporal. De igual manera, los consorcios y uniones temporales no podrán postularse al incentivo con los aprendices que se hayan tenido en cuenta en la postulación de las personas naturales o jurídicas que conformen dichos consorcios y uniones temporales.

Parágrafo 6: Para efectos de la verificación de la identidad y calidad de quienes suscriban los documentos, las Cámaras de Comercio deberán permitir a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social -UGPP- y a las entidades financieras la interoperabilidad y el acceso a los sistemas de información que contienen estos datos."

ARTÍCULO NUEVO. CUANTÍA DEL INCENTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES -ICAP. La cuantía del Incentivo para la Contratación de Aprendices -ICAP corresponderá a:

1. Las micro y pequeñas empresas con menos de quince (15) trabajadores y que no estén obligadas a contratar aprendices en los términos de los artículos 32 y

33 de la Ley 789 de 2002, que contraten a aprendices de manera voluntaria y que sea un nuevo empleo, recibirán un incentivo mensual correspondiente al veinticinco por ciento (25%) del salario mínimo legal mensual vigente durante la fase práctica, sin que exceda doce (12) meses y hasta por un (1) aprendiz contratado recibirán el beneficio.

2. Las empresas con quince (15) o más trabajadores y que estén obligadas a contratar aprendices en los términos de los artículos 32 y 33 de la Ley 789 de 2022 que contraten a aprendices bajo la modalidad de formación dual, recibirán un incentivo mensual correspondiente al veinticinco por ciento (25%) del salario mínimo legal mensual vigente sin que exceda doce (12) meses, por cada aprendiz adicional al que obligatoriamente deben contratar y sea un nuevo empleo y hasta por dos (2) aprendices recibirán el beneficio.

Parágrafo 1: En caso de terminación del contrato de aprendizaje suscrito con la persona en formación antes de cumplirse su primer año de vigencia, el beneficiario está obligado a reportar dicha novedad a la entidad financiera y abstenerse de recibir el pago correspondiente a la mensualidad siguiente.

Parágrafo 2: En caso de que el contrato de aprendizaje se haya terminado antes de cumplirse su primer año de vigencia por el incumplimiento de las obligaciones que le asisten al beneficiario o por acoso laboral, este estará obligado a restituir el valor total del incentivo recibido. Adicionalmente, en este caso el beneficiario será suspendido por doce (12) meses de poder optar por el Incentivo, sin que ello signifique que durante este tiempo no deba cumplir con la obligación de contratar aprendices en los términos del artículo 32 de la Ley 789 de 2002.

ARTÍCULO NUEVO. PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN PARA LA OBTENCIÓN DEL INCENTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES – ICAP. Las personas jurídicas, personas naturales, consorcios, uniones temporales y patrimonios autónomos que cumplan con los requisitos del artículo 23 deberán presentar, ante la entidad financiera en la que tengan un producto de depósito, los siguientes documentos:

1. Solicitud firmada por el representante legal, por la persona natural empleadora o por el representante legal de la fiduciaria que actúa como vocera o

administradora del patrimonio autónomo, en la cual se manifiesta la intención de ser beneficiario del incentivo.

2. Certificación, firmada por el representante legal y el revisor fiscal, o por contador público en los casos en los que la empresa no esté obligada a tener revisor fiscal, en la que se certifique que los recursos solicitados y efectivamente recibidos serán, única y exclusivamente, destinados al pago de la cuota de sostenimiento del aprendiz.
3. Nómina de trabajadores de la persona natural o jurídica en la cual se describa el número de trabajadores, tipo de contrato de trabajo en cuanto a su duración y además se adjunte la PILA del mes inmediatamente anterior pagada.

Las entidades financieras deberán recibir los documentos de que trata este artículo, verificando que los mismos se encuentran completos y comprobando la identidad y calidad de quien realiza la postulación al incentivo.

Las entidades financieras que reciban los documentos de postulación al incentivo deberán informar a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP de la recepción de estos. La UGPP deberá llevar un registro consolidado de los beneficiarios y el número de aprendices a través del presente incentivo y verificará que el beneficiario no se ha postulado para el mismo aporte mensual ante otras entidades bancarias ni para el mismo aprendiz.

Parágrafo 1: El acto de postularse implica la aceptación por parte del beneficiario, de las condiciones bajo las cuales se otorga el aporte estatal Incentivo para la Contratación de Aprendices – ICAP. La simple postulación no implica el derecho a recibir el aporte estatal del ICAP.

Parágrafo 2: El Ministerio de Hacienda y Crédito Público establecerá el proceso y las condiciones a las que deberán sujetarse las entidades financieras involucradas, la UGPP y en general todos los actores que participen en este incentivo. Esto incluye, entre otros, los períodos y plazos máximos para el cumplimiento de los requisitos y el pago de los aportes, en los términos de la presente Ley. Así mismo, la Superintendencia Financiera de Colombia y la Superintendencia de Economía Solidaria supervisarán que las entidades financieras y de economía solidaria cumplan con lo establecido en la presente Ley y los actos administrativos que lo reglamenten.

Para el efecto, podrá utilizar las facultades previstas en el Estatuto Orgánico del Sistema Financiero.

Parágrafo 3: Aquellas personas que reciban uno o más aportes estatales de los que trata la presente ley, sin el cumplimiento de los requisitos establecidos para tal fin y no lo informen a la autoridad competente, o las reciban de forma fraudulenta, o los destinen a fines diferentes a los aquí establecidos, incurrirán en las responsabilidades disciplinarias, fiscales y penales a las que hubiere lugar. Para los efectos de la responsabilidad penal, en todo caso, se entenderá que los documentos presentados para la postulación al incentivo, así como los recursos del aporte estatal que reciban los beneficiarios, son de naturaleza pública.

En caso de verificarse el incumplimiento de uno de los requisitos con ocasión de los procesos de fiscalización de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, UGPP, ésta deberá adelantar el proceso de cobro coactivo en contra de aquellos beneficiarios que reciban uno o más aportes estatales de forma improcedente. Para lo cual se aplicará el procedimiento y sanciones establecido en el Estatuto Tributario para las devoluciones improcedentes.

Parágrafo 4: La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP podrá determinar un formulario estandarizado que reúna los documentos aquí establecidos o que sea adicional a los mismos, el cual deberá ser diligenciado por los potenciales beneficiarios al momento de su postulación.

Parágrafo 5: La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, UGPP verificará el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Parágrafo 3° del presente artículo.

Parágrafo 6: La Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, UGPP establecerá la forma a través de la cual se dará el intercambio de información con las entidades financieras."

ARTÍCULO NUEVO. PAGO MENSUAL DEL INCENTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES – ICAP. El aporte estatal del Incentivo

para la Contratación de Aprendices – ICAP será pagado de manera mensual a aquellos beneficiarios que cumplan con los requisitos y procedimientos de la presente ley.

ARTÍCULO NUEVO. SUSCRIPCIÓN DE CONTRATOS. El Ministerio de Hacienda y Crédito Público podrá suscribir convenios y modificar los vigentes con la red bancaria y otros operadores para garantizar el pago y dispersión de los aportes de que trata la presente ley.

ARTÍCULO NUEVO. OBLIGACIÓN DE RESTITUCIÓN DEL INCENTIVO PARA LA CONTRATACIÓN DE APRENDICES – ICAP. Sin perjuicio de la responsabilidad a que haya lugar, el aporte estatal de que trata esta Ley deberá ser restituido al Estado por parte del beneficiario cuando:

1. El mismo no haya sido utilizado para el pago de los apoyos de sostenimiento de los aprendices.
2. Habiendo recibido el aporte, se evidencie que, al momento de la postulación, no cumplía con los requisitos establecidos en la presente Ley.
3. Se compruebe que existió falsedad en los documentos presentados para acreditar los requisitos establecidos para la asignación del aporte estatal de los incentivos. Para estos efectos, bastará comunicación de la entidad originaria de dichos documentos contradiciendo el contenido de los mismos.
4. El beneficiario manifieste que el aporte recibido fue superior al efectivamente utilizado para el pago del apoyo de sostenimiento del aprendiz del respectivo mes. Únicamente en el caso propuesto en este numeral, la restitución del aporte corresponderá a la diferencia entre lo recibido y lo efectivamente desembolsado para el cumplimiento del objeto de este incentivo. La entidad financiera, a través de la cual se realizó el reintegro de este aporte, deberá certificar la restitución de dichos recursos.
5. Se compruebe que el contrato de aprendizaje terminó antes de cumplirse su primer año de vigencia por el incumplimiento de las obligaciones que le asisten al beneficiario o por acoso laboral.

Parágrafo: El Ministerio de Hacienda y Crédito Público establecerá, a través de resolución, el proceso de restitución del aporte estatal del Incentivo para la Contratación de Aprendices – ICAP. Para el efecto, el Gobierno nacional podrá

suscribir convenios y modificar los vigentes con la red bancaria y otros operadores para garantizar dicha restitución."

ARTÍCULO NUEVO. EXENCIÓN DEL GRAVAMEN A LOS MOVIMIENTOS FINANCIEROS -GMF Y EXCLUSIÓN DEL IMPUESTO SOBRE LAS VENTAS - IVA. Estarán exentos del gravamen a los movimientos financieros: (i) los traslados de los dineros correspondientes a los aportes de los que trata este incentivo, entre cuentas del Tesoro Nacional - Ministerio de Hacienda y Crédito Público y las entidades financieras que dispersen los recursos; (ii) los traslados de los recursos correspondientes a los aportes de los que trata este incentivo, entre las entidades financieras y los beneficiarios del ICAP.

La comisión o servicio que se cobre por la dispersión de los recursos por parte de las entidades financieras a los beneficiarios del incentivo estará excluida del impuesto sobre las ventas -IVA.

ARTÍCULO NUEVO. RETENCIÓN EN LA FUENTE. En la medida en que el incentivo está condicionado al pago del apoyo a la cuota de sostenimiento del aprendiz, no están sujetos a retención en la fuente los pagos o abonos en cuenta que hayan realizado o realicen las entidades financieras a los beneficiarios del presente incentivo, por concepto del aporte estatal de que trata esta ley. Lo anterior, sin perjuicio del impuesto sobre la renta a cargo de los beneficiarios del presente incentivo derivado de dicho aporte estatal.

ARTÍCULO NUEVO. INEMBARGABILIDAD E INMODIFICABILIDAD DE LA DESTINACIÓN DE LOS RECURSOS. Los recursos correspondientes al incentivo serán inembargables y deberán destinarse, única y exclusivamente, al pago del apoyo de sostenimiento del aprendiz. En este sentido, los mismos no podrán abonarse a ningún tipo de obligación del beneficiario con la entidad financiera a través de la cual se disperse el aporte.

ARTÍCULO NUEVO. VIRTUALIDAD Y MEDIOS ELECTRÓNICOS. Las entidades financieras involucradas, la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social, UGPP y en general todos los actores que participen en este incentivo deberán facilitar canales virtuales y, en la medida de lo posible, fomentarán el uso de los medios electrónicos para el

cumplimiento de los requisitos y procesos de que trata esta ley y los actos administrativos que lo reglamenten."

Armando Zabarain D'Arce
Representante a la Cámara - Departamento del Atlántico

PROPOSICIÓN DE ARTÍCULO NUEVO

Agréguese un artículo al 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 adoptan una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará así:

"ARTÍCULO NUEVO -. CONTRATO ESPECIAL DE INTERNOS DE MEDICINA. Dentro del marco de la relación formación-servicio mediará el contrato de internos de medicina como forma especial de contratación cuya finalidad es la formación de los y las estudiantes de medicina. Este es un contrato a término fijo y la duración mínima será seis (6) meses.

El contrato especial para la práctica formativa del interno constituye un acuerdo de voluntades suscrito entre el interno beneficiario, la institución de educación superior en la que se encuentra matriculado y el/los prestador/es de servicios de salud que se constituya como su escenario de práctica formativa.

El contrato especial para la práctica formativa del interno contemplará las siguientes condiciones mínimas:

5.1. Apoyo de sostenimiento educativo mensual equivalente al menos el cincuenta por ciento (50%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

5.2. Garantía de las condiciones, medios y recursos requeridos para el desarrollo formativo.

5.3. Afiliación al Sistema General de Seguridad en Salud y al Sistema General de Riesgos Laborales a cargo de la Institución de Educación Superior.

5.4. Plan de trabajo o de práctica, propio del programa de formación de acuerdo con las características de los servicios, dentro de los espacios y horarios que el prestador de servicios de salud tenga contemplados.

5.5. La institución de educación superior definirá el hospital o clínica base del internado, entendido éste como aquel prestador de servicios de salud en el que el interno realiza la mayor parte de las rotaciones definidas en el programa académico.

5.6. Se desarrollará bajo la responsabilidad del convenio docente asistencial entre la institución de educación superior y el prestador del servicio de salud.

El apoyo de sostenimiento educativo mensual estará a cargo de la Administradora de los Recursos del Sistema de Seguridad Social en Salud (ADRES), la cual girará el dinero al hospital o clínica base en las que ocurra la actividad de los y las internas. Lo anterior previa verificación de la suscripción y vigencia del contrato especial para la práctica formativa y constancia de matrícula al programa de medicina.

Parágrafo 1. La dedicación del interno en dichos prestadores no podrá superar las 12 horas por turno y las 66 horas por semana, las cuales para todos los efectos deberán incluir las actividades académicas, de prestación de servicios de salud e investigativas.

Parágrafo 2. Las universidades serán responsables de cubrir la cotización de Seguridad Social en Salud, riesgos laborales y pensiones sobre el ingreso base de cotización.
Parágrafo 3. En caso de que la institución de educación superior no cuente con un único

hospital o clínica base para el internado o requiera asignar al interno a dos o más prestadores, la Administradora de los Recursos del Sistema de Seguridad Social en Salud (ADRES) girará el valor del apoyo de sostenimiento educativo mensual a las Instituciones Prestadoras de Salud correspondiente al tiempo en el que el interno desarrolla la rotación. . Lo anterior previa verificación de la suscripción y vigencia del contrato especial para la práctica formativa y constancia de matrícula al programa de medicina.

Parágrafo 4. El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Educación y del Ministerio de Salud y Protección Social, reglamentará lo necesario para el correcto desarrollo del presente artículo.

Atentamente,

Jennifer Pedraza S

JENNIFER PEDRAZA SANDOVAL
Representante a la Cámara por Bogotá
Partido Dignidad y Compromiso

CARVALHO

Carolina Rusinaldo
PAV Rusinaldo

Carlos Valbejo

Duvalier.

Cristian Avendaño
PAV Santander

Julio Miranda

Wilmer Castellanos H.
Reprex Boyacá P. verde.

Alvaro Rueda

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ARMANDO ZABARAIN D' ARCE
Representante Dpto. del Atlántico

Proposición

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

ARTÍCULO NUEVO. Adiciónese un Parágrafo al artículo 158 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"**ARTÍCULO 158. JORNADA ORDINARIA**. La jornada ordinaria es la que convengan las partes, o a falta de convenio, la máxima legal.

[...]

"Parágrafo: Para efectos de la determinación del valor de la hora en un sueldo mensual, se seguirán las siguientes reglas:

A partir de que la máxima legal sea de 47 horas semanales, el factor divisorio para hallar el valor hora pasa de 240 a 235.

A partir de que la máxima legal sea de 46 horas semanales, el factor divisorio para hallar el valor hora pasa a ser 230.

A partir de que la máxima legal sea de 44 horas semanales, el factor divisorio para hallar el valor hora pasa a ser 220.

A partir de que la máxima legal sea de 42 horas semanales, el factor divisorio para hallar el valor hora pasa a ser 210."

Armando Zabarain D'Arce
Representante a la Cámara - Departamento del Atlántico

Cámara de Representantes
Cra. 7 No. 8-68 Edificio Nuevo del Congreso
oficina 525-526

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
02 OCT 2024
RECIBIDO
10:25am

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
02 OCT 2024
RECIBIDO

PROPOSICIÓN

PLENARIA CÁMARA DE REPRESENTANTES

SESIÓN 2 DE OCTUBRE DE 2024

Adiciónese un artículo nuevo al 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 Nuevo. Programa de primer empleo y Programa de último empleo. El Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces, en coordinación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo creará e implementará un programa de acceso y permanencia para los jóvenes recién graduados de Instituciones de Educación Superior (Instituciones Técnicas Profesionales, Instituciones Universitarias o Escuelas Tecnológicas y Universidades) mediante la generación de incentivos a las empresas en correspondencia con el Presupuesto General de la Nación, dentro de los seis (6) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente Ley.

Asimismo, el Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces, en coordinación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo creará e implementará un programa de acceso y permanencia para mujeres mayores de 50 años y hombres mayores de 55 años mediante la generación de incentivos a las empresas en correspondencia con el Presupuesto General de la Nación, dentro de los seis (6) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente Ley.

Justificación: la Ley 1429 de 2010 "Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo" creó incentivos para la generación de empleo y formalización laboral a través del descuento en el impuesto sobre la renta y complementarios de los aportes parafiscales y otras contribuciones (nuevos empleados menores de 28 años; personas en situación de desplazamiento, proceso de reintegración o en condición de discapacidad; mujeres mayores de 40 años). Sin embargo, es necesario que el Gobierno nacional también apoye a través de un programa que ayude a los jóvenes recién graduados, quienes tienen la mayor tasa de informalidad laboral por su falta de experiencia en el mercado.

Adicionalmente, la estabilidad en el empleo garantiza la conservación del trabajo durante toda la vida laboral y a no ser despedido, salvo por causa justa. En Colombia, a medida que se acerca la edad de la pensión, los adultos sufren discriminación y se encuentran en desventaja ante la posibilidad de una desvinculación laboral. Por ello, el Gobierno debe aunar esfuerzos que permitan

que los adultos consigan su pensión digna o sigan trabajando si así les permite sus capacidades.

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

Elaboró: Briget Marcela BMRZ

A2T NUEVO

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

PROPOSICIÓN ADITIVA

Adiciónese un artículo nuevo al 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 nuevo. Deportista Profesional. Se entenderá como deportista profesional aquel que se encuentra inscrito en una competencia del circuito profesional u olímpico por decisión propia o en representación de un club deportivo, liga profesional o federación nacional.

ALFREDO APE CUELLO BAUTE
Representante a la cámara

LIBARDO CRUZ CASADO
Representante a la cámara

SECRETARIA GENERAL
16 SEP 2024
RECIBIDO
3:15pm

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Art nuevo

PROPOSICIÓN:

ARTICULO NUEVO AL PROYECTO DE LEY No. 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NO. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY NO. 253 DE 2023C, EL CUAL QUEDA DE LA SIGUIENTE MANERA:

ARTICULO NUEVO. FORMALIZACION LABORAL DE LAS PERSONAS MANIPULADORAS DE ALIMENTOS DEL PROGRAMA DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR -PAE-. El Ministerio de Educación Nacional a través de la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar - UAPA-, garantizarán que en la operación del Programa de Alimentación Escolar -PAE-, se formalice laboralmente a las personas manipuladoras de alimentos, en virtud de la garantía de sus derechos laborales y de seguridad social, lo anterior conforme al Marco Fiscal de Mediano plazo.

La formalización laboral a la que hace referencia este artículo se hará en cuatro (4) años o antes si las circunstancias financieras así lo permiten:

En el año 2025, se formalizarán hasta el 25% del total de personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar -PAE-.

En el año 2026, se formalizarán hasta el 50% del total de personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar -PAE-.

En el año 2027, se formalizarán hasta el 75% del total de personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar -PAE-.

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
08 OCT 2024
RECIBIDO
10:25am

Partido Conservador

En el año 2028, se formalizarán hasta el 100% del total de personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar –PAE- .

JUAN DANIEL PEÑUELA CALVACHE
Representante a la Cámara

JORGE ALEXANDER QUEVEDO
Representante a la Cámara

Armando Zabaraín

D. Montes

Lisandro Cruz

Julio Roberto Salazar P

Juan Cortes

Partido Conservador

Cámara de Representantes

PEDRO SUÁREZ VACCA
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

CAMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
01 OCT 2024
RECIBIDO

PROPOSICIÓN ADITIVA.

ADICIÓNESE un artículo nuevo al proyecto de ley N° 166 del 2023 Cámara "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia", el cual quedará así:

ARTICULO NUEVO. Las actividades productivas desarrolladas por la población privada de la libertad serán reconocidas como experiencia laboral previa certificación de las entidades correspondientes con la finalidad de posibilitar su reintegración al mercado laboral, mitigar la discriminación laboral y disminuir la probabilidad de reincidencia, de conformidad con la ley 2208 del 2022.

Parágrafo. El Ministerio de Trabajo en articulación con el Ministerio de Justicia y el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelaria en un término de 6 meses expedirá la reglamentación necesaria para el reconocimiento de las actividades productivas en los centros penitenciarios como experiencia laboral.

Atentamente.

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

DAVID ALEJANDRO TORO RAMÍREZ
Representante a la Cámara por Antioquia
Pacto Histórico.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA
Cra. 7ª No. 8-68 Ofc 330B - Cel: (+57) 320 379 47 08
Tel: (+57) 601 3904050 Ext: 3269 - 3291
pedro.suarez@camara.gov.co / suarezvacca.camara@gmail.com
Bogotá, D.C. - Colombia
Pedro José Suarez Vacca @suarezvacca