DUVALIER
Congresista

Cámara de Representantes

pr 1

PROPOSICIÓN 1

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

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

Justificación

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

Cordialmente,

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

SECRETARIA GENERAL
LEYES
11 SEP

10:43am.

ART 1.

JUAN DANIEL PEÑUELA
REPRESENTANTE

PROPOSICIÓN

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

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

JUAN DANIEL PEÑUELA CALVACHE
Representante a la Cámara
Departamento de Nariño

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

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

Partido Conservador

JUSTIFICACIÓN

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

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

Art 2.

JUAN DANIEL PEÑUELA
REPRESENTANTE

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARÍA GENERAL

PROPOSICIÓN

MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 2 DEL PROYECTO DE LEY NO. 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NO. 192 DE 2023 CÁMARA Y PROYECTO DE LEY 256 DE 2023CÁMARA", EL CUAL QUEDARÁ ASÍ:

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

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

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

Trabajador oficial es según el decreto 3135 de 1968 *"ARTICULO 5. EMPLEADOS PÚBLICOS Y TRABAJADORES OFICIALES. Las personas que prestan sus servicios en los Ministerios Departamentos Administrativos, Superintendencias y Establecimientos Públicos son empleados públicos; sin embargo,* ***los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales****. (En los estatutos de los establecimientos Públicos se precisará que actividades pueden ser desempeñadas por personas vinculadas mediante contrato de trabajo).* **Las personas que prestan sus servicios en las Empresas Industriales y Comerciales del Estado son trabajadores oficiales**; sin embargo, los estatutos de dichas empresas precisarán qué actividades de dirección o confianza deban ser desempeñadas por personas que tengan la calidad de empleados públicos ".

La Sentencia 207 de junio 26 de 1986 "*La estructura que tenga un ente público, dentro de la clasificación que existe para las organizaciones descentralizadas de la administración, determina en forma precisa y clara cuál es la naturaleza del nexo jurídico que tiene con sus respectivos servidores.Si de un establecimiento público se trata, sus servidores serán empleados públicos por regla general y sólo por excepción, prevista expresamente en los estatutos, serán trabajadores oficiales. A la inversa, en la empresa comercial o industrial del Estado, genéricamente son trabajadores oficiales quienes laboran en ella, salvo quienes conforme al estatuto de la empresa tengan la calidad de empleados públicos. Así lo enseña el artículo 5° del Decreto-Ley 3135 de 1968, cuyos principios directrices rigen no solamente para la Nación sino también para los departamentos y municipios. Ninguna entidad pública descentralizada puede dudar razonablemente sobre cuál es el vínculo jurídico que la une con las personas físicas a ellas adscritas, porque la ley es clara al respecto y las excepciones que tenga la regla general están previstas en sus propios estatutos, cuyo contenido no puede lícitamente ignorar*"

La norma como está redactada extiende la aplicación del CST, a los trabajadores oficiales, toda vez que éstos ya cuentan con disposiciones especiales. Cuando la norma establece: "*También le es aplicable a los trabajadores oficiales en lo relacionado con el régimen normativo de contratación laboral y terminación de los contratos de trabajo*"

No obstante, existen temas específicos aplicables al trabajador oficial, y que tienen relación directa con "*el régimen normativo de contratación laboral y terminación de los contratos de trabajo*", como:

Decreto 2127 de 1945

"*ARTICULO 38. El contrato celebrado por tiempo determinado deberá constar siempre por escrito y su plazo no podrá exceder de cinco años, aunque sí es renovable indefinidamente.*

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

ARTICULO 40. El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, se entenderá pactado por seis meses, a menos que se trate de contrato de aprendizaje o a prueba, cuya duración se rige por normas especiales.

El anterior articulo consagra el "Plazo presuntivo" de 6 meses, en contratos a tiempo indefinido para trabajadores oficiales, disposición que no encuentra paralelo con el CST, toda vez que en este no existe una norma que regule una situación igual o similar a la aplicada a este tipo de trabajadores, razón por la cual resaltamos la inaplicabilidad integral del CST a situaciones específicas de trabajadores oficiales.

Además, cuando una parte se acoge al plazo presuntivo semestral o cuando lo hace valer, no hay despido y por lo mismo no hay lugar a indemnización alguna. Por lo mismo, también, existe una sustancial diferencia entre la terminación de un contrato cuando opera el plazo presuntivo extintivo y la terminación de un contrato que expira por la invocación de una justa causa, ya que en este caso sí está de manifiesto la declaración unilateral, de manera que, si la causa invocada no es suficiente, según la ley, caben las indemnizaciones legales.

ARTICULO 43. El contrato celebrado por tiempo indefinido o sin fijación de término alguno, salvo estipulación en contrario, se entenderá prorrogado en las mismas condiciones, por periodos iguales, es decir, de seis en seis meses, por el solo hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios al patrono, con su consentimiento, expreso o tácito, después de la expiración del plazo presuntivo. La prórroga a plazo fijo del contrato celebrado por tiempo determinado deberá constar por escrito; pero si extinguido el plazo inicialmente estipulado, el trabajador continuare prestando sus servicios al patrono, con su consentimiento, expreso o tácito, el contrato vencido se considerará, por ese solo hecho, prorrogado por tiempo indefinido, es decir, por períodos de seis meses".

No se puede decir entonces que régimen es mejor y cuál no lo es, sencillamente son dos regímenes diferentes que se aplican exclusivamente en el derecho colectivo y que por fines diferentes regulan relaciones de derecho individual. Sin la existencia del plazo presuntivo, el Estado entraría automáticamente a pagar indemnizaciones por todos los trabajadores oficiales, aumentando el costo de las nóminas cuando no se pacte plazo, lo que generaría un cargo adicional al erario público.

ART 3

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
OCTAVIO
CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA
12 SEP 2023

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

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

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

Cordialmente,

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

Art 4

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
OCTAVIO
CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

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

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

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

Cordialmente,

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

ART 4

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

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

Asunto: PROPOSICIÓN DE MODIFICACIÓN

Respetado presidente,

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

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

"ARTÍCULO 1. PRINCIPIOS.

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

I. Igualdad de oportunidades;

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

III. Estabilidad en el empleo;

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

SECRETARIA GENERAL
LEYES
08 SEP 2024
RECIBIDO 2:11 Pm

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

MÉNDEZ
EMPECEMOS LA TRANSFORMACIÓN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

MÉNDEZ
EMPECEMOS LA TRANSFORMACIÓN

MOTIVACIÓN

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

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

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

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

Art 4

SECRETARIA GENERAL
16 SET 2024
RECIBIDO
3:34 pm

Julio Roberto JR
SALAZAR PERDOMO
REPRESENTANTE A LA CÁMARA POR CUNDINAMARCA

PROPOSICION MODIFICATIVA

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

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

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

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

Cordialmente,

JULIO ROBERTO SALAZAR PERDOMO
Representante a la Cámara
Departamento de Cundinamarca

ART 4

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Bogotá, septiembre de 2024

SECRETARÍA GENERAL
17 SEP 2024
1:43 pm

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

PROPOSICIÓN

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

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

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

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

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

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

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

Atentamente.

JUAN CARLOS WILLS OSPINA
Representante a la Cámara

JUSTIFICACIÓN

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

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

ART 5.

Norman Bañol
Representante a la Cámara
Circunscripción Especial Indígena

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Presidente Cámara de Representantes.
Honorables congresitas Plenaria.

Proposición modificativa.

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

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

Lo demás como viene en el informe de ponencia.

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

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

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

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

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

SECRETARIA GENERAL
LEYES
04 SEP 2023
RECIBIDO

De los honorables.

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

7:11 P

Art 5

Julio Roberto
SALAZAR PERDOMO
REPRESENTANTE A LA CÁMARA POR CUNDINAMARCA

SECRETARÍA GENERAL
CMEG
16 SEP 2024
RECIBIDO
3:34 Pm

PROPOSICION MODIFICATIVA

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

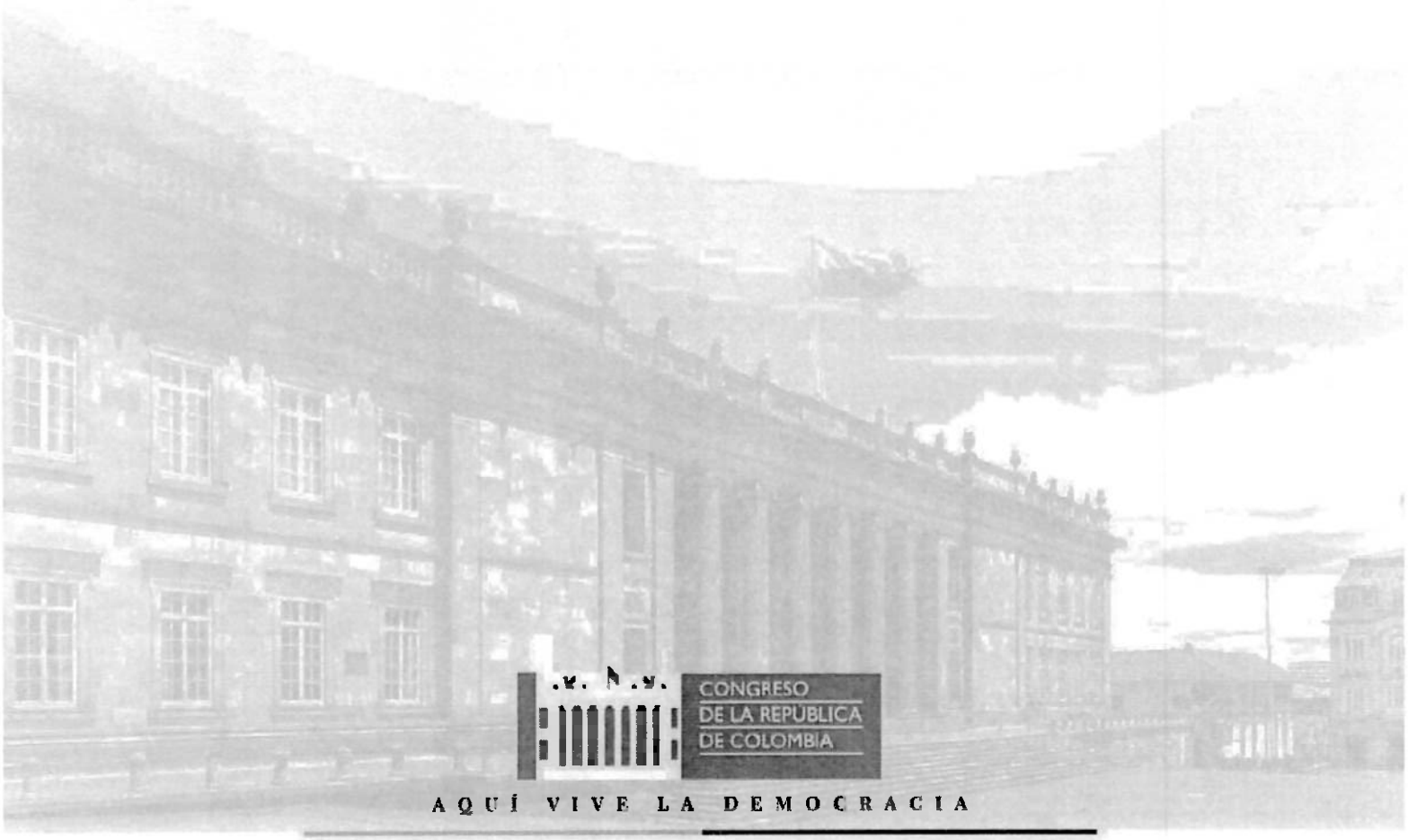
TEXTO PONENCIA PARA PRIMER DEBATE	TEXTO PROPUESTO
Artículo 5. Contrato laboral a término indefinido. Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: **"ARTÍCULO 47. EL CONTRATO LABORAL A TÉRMINO INDEFINIDO.** Los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados mediante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

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

	incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador"

Cordialmente,

JULIO ROBERTO SALAZAR PERDOMO
Representante a la Cámara
Departamento de Cundinamarca



ART 5

COMUNES

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

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

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

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

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

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

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

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

Atentamente,

SECRETARIA GENERAL
LEYES
16 SEP 2024
4:31 Pm

COMUNES

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

ART 5.

Modesto Aguilera
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
ATLÁNTICO • 2022 - 2026

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

PROPOSICIÓN

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

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

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

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

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

Atentamente,

Modesto Aguilera Vides
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico

SECRETARÍA GENERAL
LEYES
17 SEP 2024
11:57 a

ALT 5.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

REPRESENTANTE AGMETH ESCAF

SECRETARIA GENERAL
17 SEP
RECIBIDO

Bogotá, 17 de septiembre de 2024

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

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

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

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

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

Modifíquese el artículo 5, así:

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

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

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

Atentamente,

AGMETH JOSÉ ESCAF TIJERINO
Representante a la Cámara.
Pacto Histórico

JUSTIFICACIÓN

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

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

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

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

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

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

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

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

ART 5

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Wilmer ♥ Castellanos
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

SECRETARIA GENERAL

17 SEP

PROPOSICIÓN

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

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

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

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

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

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

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

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

JUSTIFICACIÓN

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

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

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

SECRETARIA GENER
CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
Olga B.
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

PROPOSICIÓN

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

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

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

Cordialmente,

Olga Beatriz González Correa
Representante a la Cámara
Departamento del Tolima

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

ALT 5

JUAN DANIEL PEÑUELA
REPRESENTANTE

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

PROPOSICIÓN

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

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

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

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

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

JUAN DANIEL PEÑUELA CALVACHE
Representante a la Cámara
Departamento de Nariño

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

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

Partido Conservador

JUSTIFICACIÓN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ART 6

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
LEYES
OCTAVIO
CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

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

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

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

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

Cordialmente,

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

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

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ART 6

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

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

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

1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Atentamente

H.R JUAN CARLOS VARGAS SOLER
CITREP 13

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
WILMER GUERRERO
Representante a la Cámara por Norte de Santander

SECRETARIA GENERAL
LEYES
11 SEP 2024
Hl: 4600
A/ 6

Bogotá, Septiembre de 2024

PROPOSICIÓN

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

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

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

1.CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO.

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

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

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

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

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

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

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

Teléfono: (601) - 390 40 50 Ext: 3412 - 3396
Calle 10 No. 7-51 Segundo Piso, Capitolio Nacional - Bogotá, D.C. Colombia

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

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

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

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

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

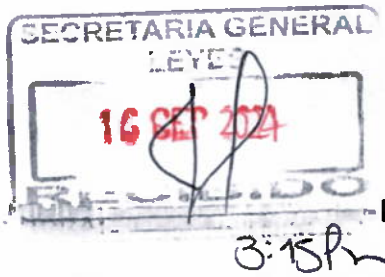
-UNIFICACION DE CRITERIOS ENTRE LOS DOS TIPOS DE PRORROGAS PACTADAS:

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

WILMER YESID GUERRERO AVENDAÑO

Representante a la Cámara por Norte de Santander

ART 6



PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

LIBARDO CRUZ CASADO
Representante a la cámara

ALFREDO APE CUELLO BAUTE
Representante a la cámara

ARGUMENTOS DE LA PROPOSICIÓN

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

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

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

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

ART 6.

SECRETARIA GENERAL
17 SEP
RECIBIDO

PROPOSICIÓN

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

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

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

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

1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

JUSTIFICACIÓN

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

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

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

ALT 6.

JUAN DANIEL PEÑUELA
REPRESENTANTE

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

PROPOSICIÓN

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

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

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

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

"Cuando el contrato de trabajo a término fijo no estipule la duración del contrato, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral". No es posible desconocer que este tipo de contratos es consensuado, así que debe prevalecer la duración del mismo de forma pactada entre las partes; sin embargo, en caso de omitirse por las partes el señalamiento de su duración, en ese evento, sí aplicar la regla general establecida en el artículo anterior, es decir, la presunción de existencia de un contrato a término indefinido. En este contexto, se propone el estudio de esta observación.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

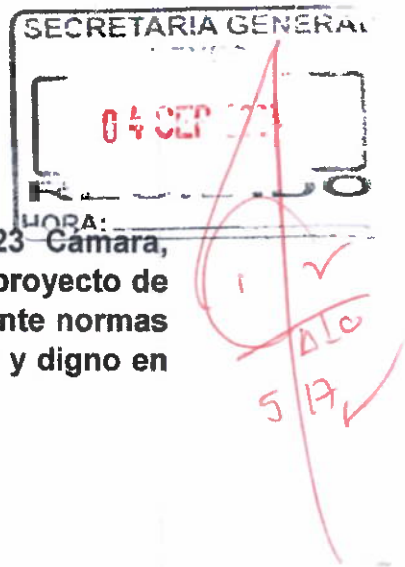
Parágrafo. En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea".

JUAN DANIEL PEÑUELA CALVACHE
Representante a la Cámara
Departamento de Nariño

JUSTIFICACIÓN

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

Art 7(-)



PROPOSICIÓN

Elimínese el Artículo 7 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"

Art 7(-)

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

SECRETARIA GENERAL
LEYES
16 SEP
RECIBIDO
HORA:

DE POLO A POLO
MIGUEL
DEFIENDE LA PATRIA

2:57 P

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

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

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

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

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

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

5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado.

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

7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

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

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

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

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

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

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

Miguel Polo Polo

H. R. MIGUEL ABRAHAM POLO POLO
Circunscripción Afro-Descendiente
Tel: (601) 382 3000 Ext. 4311
Carrera 7 No. 8 - 68 Oficina 328

ART 7

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
OCTAVIO
CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA
[illegible] SEP 2023

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 7 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 7: Debido proceso disciplinario laboral Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:	**Artículo 7: Debido proceso disciplinario laboral** Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:
"ARTÍCULO 115. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES O DESPIDO CON JUSTA CAUSA. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar un contrato de trabajo con justa causa, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad del trabajador y trabajadora, presunción de inocencia, indubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:	**"ARTÍCULO 115. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES O DESPIDO CON JUSTA CAUSA.** En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar un contrato de trabajo con justa causa, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad del trabajador y trabajadora, presunción de inocencia, indubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:
1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.	1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
2. La indicación de hechos o conductas que motivan el proceso, la cual podrá ser por escrito o verbal.	2. La indicación de hechos o conductas que motivan el proceso, la cual **~~podrá~~ deberá** ser por escrito **~~o verbal.~~**
3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que	3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que

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

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

Cordialmente,

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

ART 7

Bogotá D.C., septiembre de 2024

SECRETARIA GENERAL
LEYES
12 SEP

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

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

PROPOSICIÓN

Modifíquese el parágrafo 1° del artículo 7 del proyecto de Ley, el cual quedará así:

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

(...)
Paragrafo1. El empleador deberá iniciar el procedimiento disciplinario dentro de un término perentorio de quince (15) días hábiles, contados a partir de la fecha en que tenga conocimiento de los hechos que originan la acción disciplinaria, atendiendo al principio de inmediatez, salvo que en la Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo se estipule un término distinto. La inobservancia de este plazo podrá acarrear la nulidad del procedimiento.
(...)

Cordialmente:

OSCAR SÁNCHEZ LEÓN
Representante a la Cámara por Cundinamarca.

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

JUSTIFICACIÓN

Se ajusta la redacción del parágrafo 1° con el fin de establecer un periodo máximo de 15 días hábiles, a partir del momento en que se tenga conocimiento de los hechos, para dar inicio al proceso disciplinario contra el empleado; este plazo tiene dos objetivo: ***(i)*** asegurar una respuesta oportuna a las posibles faltas disciplinarias; y, ***(ii)*** fijar un límite temporal que defina con precisión cuándo caduca la acción disciplinaria, garantizando así la claridad y la seguridad jurídica en el procedimiento.

Óscar Hernán Sánchez León
Representante a la Cámara por Cundinamarca

Edificio nuevo del congreso. Cra. 7 No. 8-68 mezzanine sur of. 103
320 831 4405 / 432 5100 ext. 3115 - 3153
oscarsanchezleonsuvoz @16oscarsanchez oscarhsanchez1@yahoo.com

Art 7.

JUAN CARLOS LOSADA
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

COMISIÓN PRIMERA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

PROYECTO 166 DE 2023 CÁMARA

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

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el artículo 7, el cual quedará así:

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

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

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

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

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

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

5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado.

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

7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

1.

SECRETARIA GENERAL
CÁMARA
02 SEP 2024

WWW.JUANCARLOSLOSADA.CO JUAN.LOZADA@CAMARA.GOV.CO

324

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

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

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

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

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

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

Parágrafo 7°. Respecto de la revisión e impugnación de la decisión y en un término no superior a seis (6) meses, contados a partir de la sanción de la presente Ley, el Ministerio del Trabajo reglamentará la forma en la cual se debe cumplir éste requisito.

Justificación:

La modificación del presente artículo, adicionando el parágrafo 5 resulta fundamental, teniendo en cuenta que no es claro cómo es el procedimiento o quién es la autoridad que revisa o debe resolver la impugnación de la decisión, en este sentido sería bueno aclarar de qué manera se llevará a cabo esta actividad y para ello deberá ser el Ministerio del Trabajo quien reglamente, en un término de seis (6) meses, la forma en que se revisarán las decisiones.

Cordialmente,

JUAN CARLOS LOZADA VARGAS
Representante a la Cámara
Partido Liberal

ALEJANDRO GARCÍA
SECRETARÍA GENERAL
08 SEP

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

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

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

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

~~1. Comunicación formal de la apertura del proceso a la persona a quien se imputan las conductas.~~
~~2. La indicación de hechos o conductas que motivan el proceso, la cual podrá ser por escrito o verbal.~~
~~3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos o conductas del proceso.~~
~~4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos o conductas que motivaron el proceso sea verbal, se dejará constancia en la respectiva acta.~~

1. Una comunicación formal de apertura de la investigación en la que se señale en debida forma las conductas investigadas, las posibles faltas cometidas y las posibles consecuencias de las mismas. En ella deberá señalarse la oportunidad que tendrá la persona investigada para conocer las pruebas de la investigación y controvertirlas; además, la oportunidad en

que podrá rendir sus descargos verbales o escritos, todo lo cual, podrá coincidir en un solo acto.

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

53. El pronunciamiento definitivo mediante un acto motivado **y escrito que deberá guardar congruencia, razonabilidad y proporcionalidad conforme con lo investigado y que podrá corresponder al cierre o archivo del caso, a la imposición de una sanción o a la terminación justificada del contrato.**

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

~~7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión~~

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

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

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

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

Parágrafo 4. La omisión de este procedimiento torna el despido injustificado, razón por la cual, en el evento de la sanción disciplinaria se

deberán retrotraer sus efectos y, en el de la terminación del contrato, la terminación se entenderá sin justa causa debiendo el empleador pagar el valor de la indemnización a que hace referencia el artículo 64.

Parágrafo ~~4~~ **5.** El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro de los ~~doce (12)~~ **seis (6)** meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley.

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

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

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

Alejandro García R

ALEJANDRO GARCÍA RÍOS
Representante a la Cámara por Risaralda

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.

ART 7

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

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

Asunto: PROPOSICIÓN DE MODIFICACIÓN

Respetado presidente,

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5ta de 1992 y normas concordantes, se presenta ante la Plenaria de la Cámara de Representantes proposición de modificación al artículo 7 del proyecto de ley Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara acumulada con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el Proyecto de Ley 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"

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

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

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
2. La indicación de hechos o conductas que motivan el proceso, la cual podrá ser por escrito o verbal.
3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos o conductas del proceso.

SECRETARÍA GENERAL
LEYES
08 SEP 2024
RECIBIDO
2:11 Pm

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

MÉNDEZ
EMPECEMOS LA TRANSFORMACIÓN

4. La indicación ~~de un~~ **del término de mínimo diez (10) días hábiles** durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos o conductas que motivaron el proceso sea verbal, se dejará constancia en la respectiva acta.

5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado.

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

7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

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

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

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

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

MOTIVACIÓN

Propongo que se modifique el articulo añadiendo el término "procesal" para dar claridad y completar la denominación del principio; además que se limite la discrecionalidad del empleador para determinar el termino para descorrer traslado de los cargos presentados en proceso, para que sea mínimo de 10 días hábiles, en aras de dar garantías al trabajador.

Finalmente, propongo que se elimine el parágrafo segundo, en razón a que permite el asesoramiento durante el proceso disciplinario interno por parte de personas que no ostentan el título universitario requerido para prestar una asesoría jurídica. En atención al artículo 196 de 1971 y los ámbitos de acción desarrollados en las sentencias C-290 de 2008, C-398 de 2011, C-398 de 2015 y C-138 de 2019.

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

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

WILMER GUERRERO
Representante a la Cámara por
Norte de Santander

Art 7

SECRETARIA GENERAL
LEYES
11:46

Bogotá, Septiembre de 2024

PROPOSICIÓN

Modifíquese el **parágrafo 2 del artículo 7**, del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C, "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia". El cual quedará de la siguiente manera:

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

EXPOSICION DE MOTIVOS

Teniendo en cuenta que lo que se busca con el presente artículo es la incorporación de los elementos que deben agotarse para acreditar el cumplimiento de un debido proceso para realizar un despido con justa causa y que este sea válido, **además que taxativamente se eliminó para segundo debate la obligatoriedad de suministrar un abogado al trabajador para ejercer el debido proceso**, resulta válido en aras de generar seguridad jurídica como principio constitucional que se clarifique la anterior determinación, esto por cuanto el error en la redacción del legislador que además ya dejó claro el interés de eliminar esa obligación podría viciar los procesos de despido con justa causa, resultando además gravoso para las MICROEMPRESAS que representan el 58% de empleadoras en el mercado colombiano (1-5 trabajadores), según la gran encuesta integrada de hogares del DANE, a quienes les acarrearía altos costos la obligación de incorporar un abogado para la asistencia en esta clase de procesos.

-No resulta conveniente incrementar costos en la contratación laboral, una muestra clara fue la reducción de costos de contratación de la reforma tributaria de 2012, que permitió bajar 10 pp la informalidad, lo que dice que el cambio de REGLAS si afecta directamente el empleo, y que esta clase de disposiciones acarrean consecuencias de impacto directo en la empleabilidad.

WILMER YESID GUERRERO AVENDAÑO

Representante a la Cámara por Norte de Santander

Teléfono: (601) - 390 40 50 Ext: 3412 - 3396
Calle 10 No. 7-51 Segundo Piso, Capitolio Nacional - Bogotá, D.C. Colombia

ART 7 .

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

JAIME RODRÍGUEZ
SECRETARIA GENERAL
LEYES
18 SEP
2:36 PM

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

En mi condición de Representante a la Cámara del Departamento de Cundinamarca, con sustento en la ley 5ta de 1992, me permito presentar proposición para modificar el artículo número 7 del Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cuál quedará de la siguiente manera:

Artículo del Proyecto de Ley	Proposición Modificativa
Artículo 7: Debido proceso disciplinario laboral Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: **"ARTÍCULO 115. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES O DESPIDO CON JUSTA CAUSA.** En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar un contrato de trabajo con justa causa, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad del trabajador y trabajadora, presunción de inocencia, indubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento: 1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora. 2. La indicación de hechos o conductas que motivan el proceso, la cual podrá ser por escrito o verbal. 3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos o conductas del proceso. 4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos o conductas que motivaron el proceso sea verbal, se dejará constancia en la respectiva acta. 5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado. 6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato.	**Artículo 7: Debido proceso disciplinario laboral** Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: **"ARTÍCULO 115. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES O DESPIDO CON JUSTA CAUSA.** En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar un contrato de trabajo con justa causa, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad del trabajador y trabajadora, presunción de inocencia, indubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento: 1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora. 2. La indicación de hechos o conductas que motivan el proceso, la cual podrá ser por escrito o verbal. 3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos o conductas del proceso. 4. ***La indicación de un término, a petición del trabajador o trabajadora, durante el cual pueda manifestarse*** frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos o conductas que motivaron el proceso sea verbal, se dejará constancia en la respectiva acta. 5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado. 6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato. 7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión. **Parágrafo 1.** Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo. **Parágrafo 2.** Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato, y éstos tendrán el derecho a asesorarle de manera activa en todo el procedimiento. En todos los casos, el trabajador o trabajadora tendrá el derecho a ser asesorado por una persona que represente sus intereses. **Parágrafo 3.** El trabajador o trabajadora con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso. **Parágrafo. 4.** El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley. **Parágrafo 5.** Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición. **Parágrafo 6.** Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas para garantizar la aplicación del debido proceso".	**Parágrafo 1.** Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo. **Parágrafo 2.** Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato, y éstos tendrán el derecho a asesorarle de manera activa en todo el procedimiento. En todos los casos, el trabajador o trabajadora tendrá el derecho a ser asesorado por una persona que represente sus intereses. **Parágrafo 3.** El trabajador o trabajadora con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso. **Parágrafo. 4.** El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley. **Parágrafo 5.** Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición. **Parágrafo 6.** Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas para garantizar la aplicación del debido proceso".

LILIANA RODRÍGUEZ VALENCIA
Representante a la Cámara
Departamento de Cundinamarca

Art 7

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

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el parágrafo 1 del artículo 7° del Proyecto de Ley No. 259 de 2023 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedara así:

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

(...)

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

(...)

LIBARDO CRUZ CASADO
Representante a la cámara

ALFREDO ABE CUELLO BAUTE
Representante a la cámara

ARGUMENTOS DE LA PROPOSICIÓN

El parágrafo 1 expresa que el despido se debe efectuar con inmediatez, es decir que no pase mucho tiempo entre el hecho que se reprocha y la decisión de despido con justa causa, sin embargo, el mismo parágrafo expresa que esto se hará *"sin perjuicio de lo que diga el reglamento interno de trabajo"*, lo que abre la puerta a que el reglamento interno establezca periodos indeterminados para sancionar al trabajador, **cuestión que atenta contra la reiterada jurisprudencia de las Altas Cortes y el mismo espíritu de la ley que exige una inmediatez. Por eso se propone eliminar la posibilidad de que la convención colectiva o el reglamento desnaturalicen o desconozcan el principio de inmediatez.**

SECRETARIA GENERAL
LEYES
16 SEP 2024
RECIBIDO

3:15pm

SECRETARIA GENERAL
CAMARA
16 SEP 2024
RECIBIDO
3:34

Julio Roberto
SALAZAR PERDOMO
REPRESENTANTE A LA CÁMARA POR CUNDINAMARCA

PROPOSICION MODIFICATIVA

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

TEXTO PONENCIA PARA PRIMER DEBATE	TEXTO PROPUESTO
Artículo 7: Debido proceso disciplinario laboral Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:	**Artículo 7: Debido proceso disciplinario laboral** Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:
"ARTÍCULO 115. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES O DESPIDO	**"ARTÍCULO 115. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES O DESPIDO**
CON JUSTA CAUSA. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar un contrato de trabajo con justa causa, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes	**CON JUSTA CAUSA.** "En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar un contrato de trabajo con justa causa, **el empleador deberá observar el debido proceso de manera exhaustiva y objetiva, garantizando al trabajador no solo la oportunidad**

principios: dignidad del trabajador y trabajadora, presunción de inocencia, indubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento: 1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora. 2. La indicación de hechos o conductas que motivan el proceso, la cual podrá ser por escrito o verbal. 3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos o conductas del proceso. 4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias	**de defenderse, sino también el derecho a un acompañamiento legal cuando así lo solicite, y a ser notificado previamente de las acusaciones en su contra de manera clara y detallada. Asimismo, se deberá garantizar la imparcialidad, la evaluación de los hechos y la existencia de pruebas suficientes y verificables que justifiquen la decisión, y los siguientes principios:** dignidad del trabajador y trabajadora, presunción de inocencia, indubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. **Cualquier sanción o terminación que no cumpla con estos principios podrá ser considerada nula.** También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento: 1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.

para sustentar su defensa. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos o conductas que motivaron el proceso sea verbal, se dejará constancia en la respectiva acta. 5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado. 6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato. 7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión. **Parágrafo 1.** Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo. **Parágrafo 2.** Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización	2. La indicación de hechos o conductas que motivan el proceso, la cual podrá ser por escrito o verbal. 3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos o conductas del proceso. 4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos o conductas que motivaron el proceso sea verbal, se dejará constancia en la respectiva acta. 5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado. 6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato.

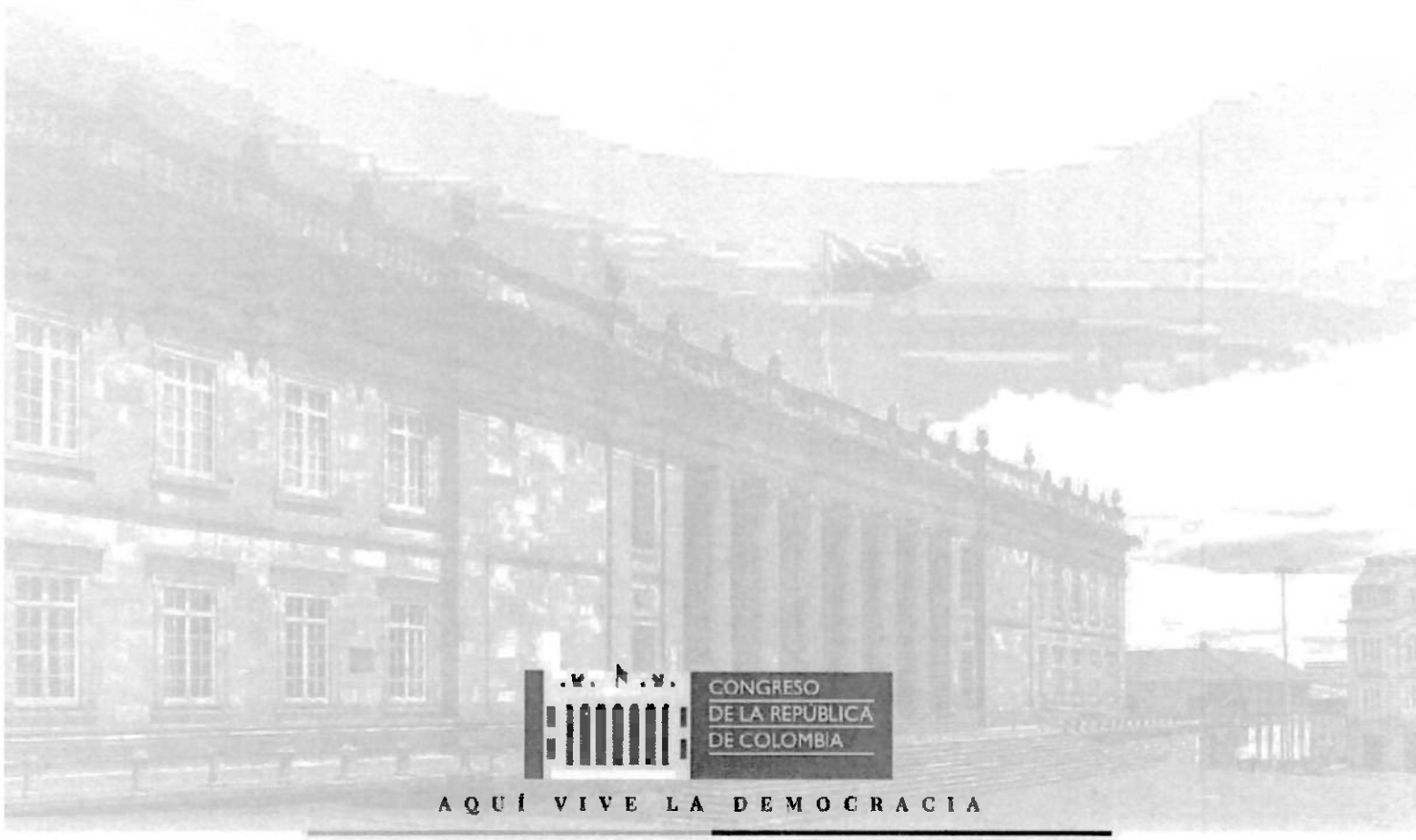
sindical, podrá estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato, y éstos tendrán el derecho a asesorarle de manera activa en todo el procedimiento. En todos los casos, el trabajador o trabajadora tendrá el derecho a ser asesorado por una persona que represente sus intereses. **Parágrafo 3.** El trabajador o trabajadora con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso. **Parágrafo. 4.** El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo,acorde con los parámetros descritos dentro de los doce (12) meses siguientes a laentrada en vigencia de la presente Ley. **Parágrafo 5.** Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la	7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión. **Parágrafo 1.** Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo. **Parágrafo 2.** Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato, y éstos tendrán el derecho a asesorarle de manera activa en todo el procedimiento. En todos los casos, el trabajador o trabajadora tendrá el derecho a ser asesorado por una persona que represente sus intereses. **Parágrafo 3.** El trabajador o trabajadora con discapacidad deberá contar con

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

Julio Roberto
SALAZAR PERDOMO
REPRESENTANTE A LA CÁMARA POR CUNDINAMARCA

Cordialmente,

JULIO ROBERTO SALAZAR PERDOMO
Representante a la Cámara
Departamento de Cundinamarca



CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
LEYES

Saray ROBAYO BECHARA

SARAY ELENA ROBAYO BECHARA
REPRESENTANTE A LA CÁMARA – CÓRDOBA

PROPOSICIÓN

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

Artículo 7. Debido proceso disciplinario. Modifíquese el artículo 115 del código Sustantivo del Trabajo el cual quedará así:

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

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

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA
Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 –68, Oficina 625 y 626
Teléfono: 3904050 Extensión 3614-3616 Celular 3118753076
Saray.robayo@camara.gov.co

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

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

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

Parágrafo. 4. *El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo acorde con los parámetros descritos dentro del año siguiente a la entrada en vigencia de la presente ley.*

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

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

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

ART 7

Modesto Aguilera
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
ATLÁNTICO • 2022 - 2026

SECRETARÍA GENERAL
LEYES
17 SEP 2024
11:57am

PROPOSICIÓN

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

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

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

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

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

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

4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa. Este término no podrá ser inferior a (3) días hábiles. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos o conductas que motivaron el proceso sea verbal, se dejará constancia en la respectiva acta.

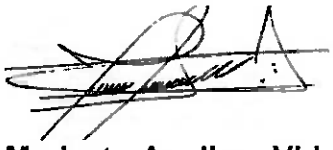
5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado.

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

7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

(...)

Atentamente,



Modesto Aguilera Vides
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico

Art 7

Modesto Aguilera
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
ATLÁNTICO • 2022 - 2026

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

PROPOSICIÓN

Modifíquese el articulo 7 del texto propuesto para segundo debate del proyecto de ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara *"Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"*, el cual quedará así:

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

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

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

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

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

4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso disciplinario, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa. Este plazo no podrá ser inferior a (3) días hábiles. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos o conductas que motivaron el proceso disciplinario sea verbal, se dejará constancia en la respectiva acta.

5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado.

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

SECRETARIA GENERAL
LEYES
17 SET 2024
11:57am

7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

(…)

Atentamente,

Modesto Aguilera Vides
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico

ART 7

SECRETARÍA GENERAL
17 SEP
HORA

PROPOSICIÓN

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

Modifíquese el artículo siete (7) del texto propuesto para segundo debate del Proyecto de Ley Nro. 166/2023C "*POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA*", el cual quedará así:

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

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

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

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

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

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

5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado.

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

7. **En el caso del procedimiento para aplicar sanciones disciplinarias, l**a posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

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

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

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

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

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

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

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

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

JUSTIFICACIÓN

En efecto, en el marco de la actuación disciplinaria con miras a aplicar sanciones o para dar por terminado un contrato de trabajo con justa causa, las partes deben actuar con observancia formal y material de las normas que determinen la ritualidad del derecho al debido proceso enunciado en el artículo 29 de la Constitución Política, incluso se considera que no es necesario repetir una disposición constitucional en ese sentido, sin embargo es válida la claridad.

La dignidad a garantizar es mucho más amplia que la dignidad del trabajador, la dignidad humana es un concepto mucho más preciso, y con mayor alcance. La dignidad no se adquiere por el sentido del rol del trabajo, la dignidad se tiene por el hecho de la condición humana.

En este mismo sentido, a la literalidad de la enunciación de los principios que regirán la actuación disciplinaria laboral, se debe dejar expresa claridad que se trata del principio de lealtad procesal, entendido este como una manifestación de la buena fe, por cuanto excluye las trampas judiciales, los recursos desviados, la prueba deformada y las inmoralidades de todo orden, constituyéndose como una exigencia jurídica, de acuerdo a las precisiones que sobre la materia ha impartido la Corte Constitucional[1].

Sin embargo, debemos estimar que en este tipo de actuación disciplinaria no se puede considerar el principio de imparcialidad, como quiera que es una contradicción absoluta, puesto que es una de las partes del contrato de trabajo quien adelanta el proceso propiamente dicho.La imparcialidad como proceso solo la puede garantizar un tercero.

Ahora bien, consideramos que se hace necesario especificar que el numeral 7 del artículo, se dará en el marco de las actuaciones en donde se apliquen sanciones disciplinarias, en la que el trabajador tendrá la posibilidad de impugnar la decisión; lo anterior acudiendo a la sana crítica, como quiera que no resultaría lógico que en sede del proceso para terminar un contrato de trabajo por justa causa se contemple la posibilidad de recurrir una decisión que resolverá la misma parte que la adoptó y que en consecuencia es uno de los intervinientes en el acuerdo de voluntades; para tales efectos, el trabajador puede acudir a la justicia ordinaria para que le sea resuelto de fondo el caso en concreto. Además, resulta inconveniente mantener una relación laboral por mas tiempo cuando se está seguro del despido con justa causa probada, con un trabajador que en el desarrollo de las labores puede alterar pruebas o alterar la investigación. En caso de que en sede judicial se pruebe la inexistencia de una justa causa se procederá con las indemnizaciones a las que haya lugar.

[1] Sentencia C-099/22

SECRETARIA GENER
17 SEP
235

Art 7

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Olga B.
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

PROPOSICIÓN

Con sustento en la Ley 5 de 1992 y en mi condición de representante a la Cámara por el departamento del Tolima, me permito presentar proposición aditiva al **Art 7** del proyecto de ley 166 de 2023 Cámara, acumulado al proyecto de ley No 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de ley No. 256 Cámara "*Por medio del cual se modifica parcialmente las normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*"

Artículo Original	Artículo Propuesto
Artículo 7: Debido proceso disciplinario laboral Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:	**Artículo 7: Debido proceso disciplinario laboral** Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:
"ARTÍCULO 115. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES O DESPIDO CON JUSTA CAUSA. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar un contrato de trabajo con justa causa, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad del trabajador y trabajadora, presunción de inocencia, indubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:	**"ARTÍCULO 115. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES O DESPIDO CON JUSTA CAUSA.** En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar un contrato de trabajo con justa causa, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad del trabajador y trabajadora, presunción de inocencia, indubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:
1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.	1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
2. La indicación de hechos o conductas que motivan el proceso, la cual podrá ser por escrito o verbal.	2. La indicación de hechos o conductas que motivan el proceso, la cual podrá ser por escrito o verbal.
3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos o conductas del proceso.	3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos o conductas del proceso.
4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda	4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda

manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos o conductas que motivaron el proceso sea verbal, se dejará constancia en la respectiva acta.	manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos o conductas que motivaron el proceso sea verbal, se dejará constancia en la respectiva acta.
5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado.	5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado.
6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato.	6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato.
7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.	7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.
Parágrafo 1. Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo.	**Parágrafo 1.** Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo.
Parágrafo 2. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato, y éstos tendrán el derecho a asesorarle de manera activa en todo el procedimiento. En todos los casos, el trabajador o trabajadora tendrá el derecho a ser asesorado por una persona que represente sus intereses.	**Parágrafo 2.** Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato, y éstos tendrán el derecho a asesorarle de manera activa en todo el procedimiento. En todos los casos, el trabajador o trabajadora tendrá el derecho a ser asesorado por una persona que represente sus intereses.
Parágrafo 3. El trabajador o trabajadora con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.	**Parágrafo 3.** El trabajador o trabajadora con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.
Parágrafo. 4. El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro de los doce (12) meses	**Parágrafo. 4.** El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro de los doce (12) meses

siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley. **Parágrafo 5.** Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición. **Parágrafo 6.** Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas para garantizar la aplicación del debido proceso".	siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley. **Parágrafo 5.** Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición. **Parágrafo 6.** Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas para garantizar la aplicación del debido proceso". Parágrafo 7. **Los trabajadores y trabajadoras no sindicalizados tendrán el derecho de contar con asistencia y representación jurídica en el desarrollo de los procedimientos disciplinarios internos. Esta facultad está estrechamente relacionada con el principio del debido proceso, garantizando la defensa efectiva de sus derechos. La representación jurídica podrá ser ejercida por un abogado de confianza del trabajador o trabajadora, quien velará por la adecuada protección de sus intereses en todas las etapas del proceso.**

Cordialmente,

Olga Beatriz González Correa
Representante a la Cámara
Departamento del Tolima

Justificación: La proposición aditiva del proyecto de ley, radica en la formulación de un nuevo parágrafo que garantiza que los trabajadores no sindicalizados puedan ser representados jurídicamente durante el proceso sancionatorio, asegurando su derecho al debido proceso.

ALT 7

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
OCTAVIO CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA
17 SEP
RECIBIDO
HORA:

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 7 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 7: Debido proceso disciplinario laboral Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:	**Artículo 7: Debido proceso disciplinario laboral** Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:
"ARTÍCULO 115. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES O DESPIDO CON JUSTA CAUSA. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar un contrato de trabajo con justa causa, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad del trabajador y trabajadora, presunción de inocencia, indubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:	**"ARTÍCULO 115. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES O DESPIDO CON JUSTA CAUSA.** En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar un contrato de trabajo con justa causa, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad del trabajador y trabajadora, presunción de inocencia, indubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:
1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.	1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
2. La indicación de hechos o conductas que motivan el proceso, la cual podrá ser por escrito o verbal.	2. La indicación de hechos o conductas que motivan el proceso, la cual podrá ser por escrito o verbal.
3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que	3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que

fundamentan los hechos o conductas del proceso.	fundamentan los hechos o conductas del proceso.
4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos o conductas que motivaron el proceso sea verbal, se dejará constancia en la respectiva acta.	4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos o conductas que motivaron el proceso sea verbal, se dejará constancia en la respectiva acta.
5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado.	5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado.
6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato.	6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato.
7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.	7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.
Parágrafo 1. Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo.	**Parágrafo 1.** Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo.
Parágrafo 2. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato, y éstos tendrán el derecho a asesorarle de manera activa en todo el procedimiento. En todos los casos, el trabajador o trabajadora tendrá el derecho a ser asesorado por una persona que represente sus intereses.	**Parágrafo 2.** Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato, y éstos tendrán el derecho a asesorarle de manera activa en todo el procedimiento. En todos los casos, el trabajador o trabajadora tendrá el derecho **a estar acompañado** ~~**a ser asesorado**~~ por una persona que **tenga experiencia en**

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

Cordialmente,

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

Art 7

JUAN DANIEL PEÑUELA
REPRESENTANTE

SECRETARÍA GENERAL
CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES
17 OCT
RL 5:37 pm
HORA: 250

PROPOSICIÓN

MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 7 DEL PROYECTO DE LEY NO. 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NO. 192 DE 2023 CÁMARA Y PROYECTO DE LEY 256 DE 2023CÁMARA", EL CUAL QUEDARÁ ASÍ:

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

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

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

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

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

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

5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado **identificando específicamente la (s) causa (s) o motivo (s) de la decisión.**

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

7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

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

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

Partido Conservador

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

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

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

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

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

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

JUAN DANIEL PEÑUELA CALVACHE
Representante a la Cámara
Departamento de Nariño

JUSTIFICACIÓN

Frente al numeral 5, se propone que la norma este en sintonía con lo establecido en el artículo 62 de CST que habla de la terminación del contrato por justa causa, en ese sentido el parágrafo establece "*La parte que termina unilateralmente el contrato de trabajo debe manifestar a la otra, en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación (...)*".

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

Marelen Castillo Torres

SECRETARÍA GENERAL
CÁMARA DE REPRESENTANTES
05 SEP 2024
RECIBIDO
11:45 am

Art 8(-)

Bogotá, D.C., septiembre de 2024

PROPOSICIÓN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cordialmente,

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

JUSTIFICACIÓN

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

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

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

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

ART 8(-)

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

Firma

PROPOSICIÓN DE ELIMINACIÓN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECRETARIA GENERAL
LEYES
16 SET 2024
3:15pm

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

LIBARDO CRUZ CASADO
Representante a la cámara

ALFREDO APE CUELLO BAUTE
Representante a la cámara

ARGUMENTOS DE LA PROPOSICIÓN

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

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

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

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

ACT 2(-)

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Bogotá, septiembre de 2024

SECRETARIA GENERAL
LEYES
17 SEP 2024
1:43pm

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

PROPOSICIÓN

Acorde a lo dispuesto en los artículos 112 a 115 de la Ley 5ª de 1992, **elimínese** el artículo 8 del Proyecto de Ley No. 116 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "*Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*", el cual quedará así:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Atentamente.

JUAN CARLOS WILLS OSPINA
Representante a la Cámara

JUSTIFICACIÓN

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

ACT 86-1

JUAN DANIEL PEÑUELA
REPRESENTANTE

CONGRESO DE COLOMBIA
SECRETARIA GENERAL
CÁMARA DE REPRESENTANTES
17 SET 5:37 pm

PROPOSICIÓN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Partido Conservador

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

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

JUAN DANIEL PEÑUELA CALVACHE
Representante a la Cámara
Departamento de Nariño

JUSTIFICACIÓN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Incrementos en los costos:

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

3. Precarización del empleo

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

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

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

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

Art 8

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
LEYES
02 SEP 2024

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 8 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 8: Indemnización por despido sin justa causa: Modifíquese el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:	**Artículo 8: Indemnización por despido sin justa causa:** Modifíquese el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:
"Artículo 64. Indemnización por despido sin justa causa. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.	**"Artículo 64. Indemnización por despido sin justa causa.** En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.
En caso de terminación unilateral injustificada del contrato de trabajo por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la Ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:	En caso de terminación unilateral injustificada del contrato de trabajo por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la Ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:
1. En los contratos a término fijo, la indemnización corresponderá al valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato o el de su prórroga. En ningún caso la indemnización será inferior a treinta (30) días de salario.	1. En los contratos a término fijo, la indemnización corresponderá al valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato o el de su prórroga. En ningún caso la indemnización será inferior a ~~treinta (30)~~ **veinte (20)** días de salario.
2. En los contratos de trabajo por duración de la obra o la labor contratada, la	2. En los contratos de trabajo por duración de la obra o la labor contratada, la

indemnización corresponderá al tiempo que faltare para completar la obra o labor contratada. En ningún caso la indemnización será inferior a treinta (30) días de salario.	indemnización corresponderá al tiempo que faltare para completar la obra o labor contratada. En ningún caso la indemnización será inferior a ~~**treinta (30)**~~ **veinte (20)** días de salario.
3. En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:	3. En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:
a) Cuarenta y cinco (45) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año;	a) ~~**Cuarenta y cinco (45)**~~ **treinta y cinco (35)** días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año;
b) Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán diecisiete (17) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;	b) Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán diecisiete (17) días adicionales de salario sobre los ~~**cuarenta y cinco (45)**~~ **treinta y cinco (35)** días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;
c) Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; y	c) Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los ~~**cuarenta y cinco (45)**~~ **treinta y cinco (35)** días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; y
d) Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán cuarenta (40) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción".	d) Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán ~~**cuarenta (40)**~~ **treinta (30)** días adicionales de salario sobre los ~~**cuarenta y cinco (45)**~~ **treinta y cinco (35)** días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción".

LCT 8.

Cordialmente,

Octavio

Hugo Ariel
Casanare

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES
WILMER GUERRERO
Representante a la Cámara por Norte de Santander

SECRETARIA GENERAL
LEYES
11 AGO 2024
11:46 a.m.
Art 8

Bogotá, Septiembre de 2024

PROPOSICIÓN

Modifíquese el **artículo 8**, del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C, "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia". El cual quedará de la siguiente manera:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

EXPOSICION DE MOTIVOS

PROBLEMA: Al aumentarse considerablemente toda la tabla indemnizatoria, sobre todo a los trabajadores que tienen más de 10 años, podría reflejarse en el mercado laboral de acuerdo a estudios del OBSERVATORIO LABORAL JAVERIANA, en una rotación constante a las personas que están en edad productiva de trabajar – inestabilidad, lo anterior con el fin de que no lleguen a la escala de los 10 años de trabajo donde se aumenta a una suma exorbitantemente alta la escala indemnizatoria, lo que a su vez generaría la estabilización perpetua de los trabajadores que ya están finalizando la edad productiva de trabajo por las altas sumas que generaría su despido, quienes si están en una edad de rotar para dar lugar a las nuevas generaciones.

Es por esto que con la proposición se mantienen los aumentos indemnizatorios planteados con la reforma para los despidos sin justa causa de trabajadores que aún están en sus primeros años de vinculación y se unifica la indemnización para los trabajadores que tienen más de 5 años, eliminando la diferenciación con quienes tienen 10 años, en un monto correspondiente a 20 días adicionales de salario por año, sobre 45 base que plantea el texto, resultando más equitativo y acorde con la realidad de un mercado laboral donde acceder a un primer empleo aun siendo profesional es acarrea bastantes dificultades.

No resulta conveniente incrementar costos en la contratación laboral, una muestra clara fue la reducción de costos de contratación de la reforma tributaria de 2012, que permitió bajar 10 pp la informalidad, lo que dice que el cambio de REGLAS si afecta directamente el empleo, y que esta clase de disposiciones acarrean consecuencias de impacto directo en la empleabilidad. Adicionalmente hay que tener en cuenta que éstas medidas no se dirigen a la formalización del empleo en un país donde los trabajadores son menos del 44% de la población colombiana y solo 18% son empleados formales, según la gran encuesta integrada de hogares del DANE.

WILMER YESID GUERRERO AVENDAÑO

Representante a la Cámara por Norte de Santander

DUVALIER
Congresista

Cámara de Representantes

D/18

PROPOSICIÓN 2

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

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

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

1. En los contratos a término fijo, la indemnización corresponderá al valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato o el de su prórroga. En ningún caso la indemnización será inferior ~~a treinta (30)~~ ***a quince (15)*** *días de salario.*

2. En los contratos de trabajo por duración de la obra o la labor contratada, la indemnización corresponderá al tiempo que faltare para completar la obra o labor contratada. En ningún caso la indemnización será inferior a ~~treinta (30)~~ ***quince (15)*** *días de salario.*

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

a) ~~Cuarenta y cinco (45)~~ ***Treinta (30)*** *días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año;*

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

SECRETARIA GENERAL
LEYES
11 SEP

10:43am

~~*c) Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán veinte (20) diecisiete (17) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;*~~

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

b) Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;

En los contratos de empleo a término indefinido se contratará un seguro de desempleo a favor del empleado y a cargo del empleador.

Justificación

El actual código sustantivo del trabajo establece una indemnización haciendo una distinción entre el nivel del salario:

1. Para salarios de menos de 10 salarios mínimos:

    - 30 días trabajados salario si el periodo trabajado fue menor a 1 año.
    - 20 días adicionales por cada año extra.

2. Para salarios superiores a 10 salarios mínimos:

    - 20 días de salario para los casos en los que se ha trabajado menos de un año.
    - 15 días adicionales por cada año extra.

Aquí lo que se pretende es unificar independiente del nivel de salario en 30 días para individuos que hayan trabajado menos de un año y 20 días adicionales por año independiente del nivel salarial. Esto lo que hace es mantener las indemnizaciones vigentes sin perturbar o alterar la estructura de costos actual referente al despido. Con el artículo del proyecto de ley tal como está, los empleadores explícitamente querrían tener menos tiempo en su empresa a los trabajadores.

DUVALIER
Congresista

Cámara de Representantes

Como alternativa se propone mantener el actual esquema de compensaciones que incluso se mejora ligeramente a favor del trabajador para los casos de salarios superiores a 10 mínimos (ya que en estos casos pasarían a tener 30 días para el primer año y 20 para los subsiguientes) y se agrega un seguro de desempleo a cargo del empleador qué sirve de alivio al trabajador en caso de ser despedido y le da margen de maniobra al empleador.

Cordialmente,

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

Ar 18

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

2:16h

PROPOSICIÓN.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

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

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

Art 8

SECRETARIA GENERAL
LEYES
16 SET 2024
RECIBIDO
334

Julio Roberto
SALAZAR PERDOMO
REPRESENTANTE A LA CÁMARA POR CUNDINAMARCA

PROPOSICION MODIFICATIVA

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

TEXTO PONECIA PARA PRIMER DEBATE	TEXTO PROPUESTO
Artículo 8: Indemnización por despido sin justa causa: Modifíquese el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:	**Artículo 8: Indemnización por despido sin justa causa:** Modifíquese el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:
"Artículo 64. Indemnización por despido sin justa causa. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente. En caso de terminación	**"Artículo 64. Indemnización por despido sin justa causa.** En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante, el daño

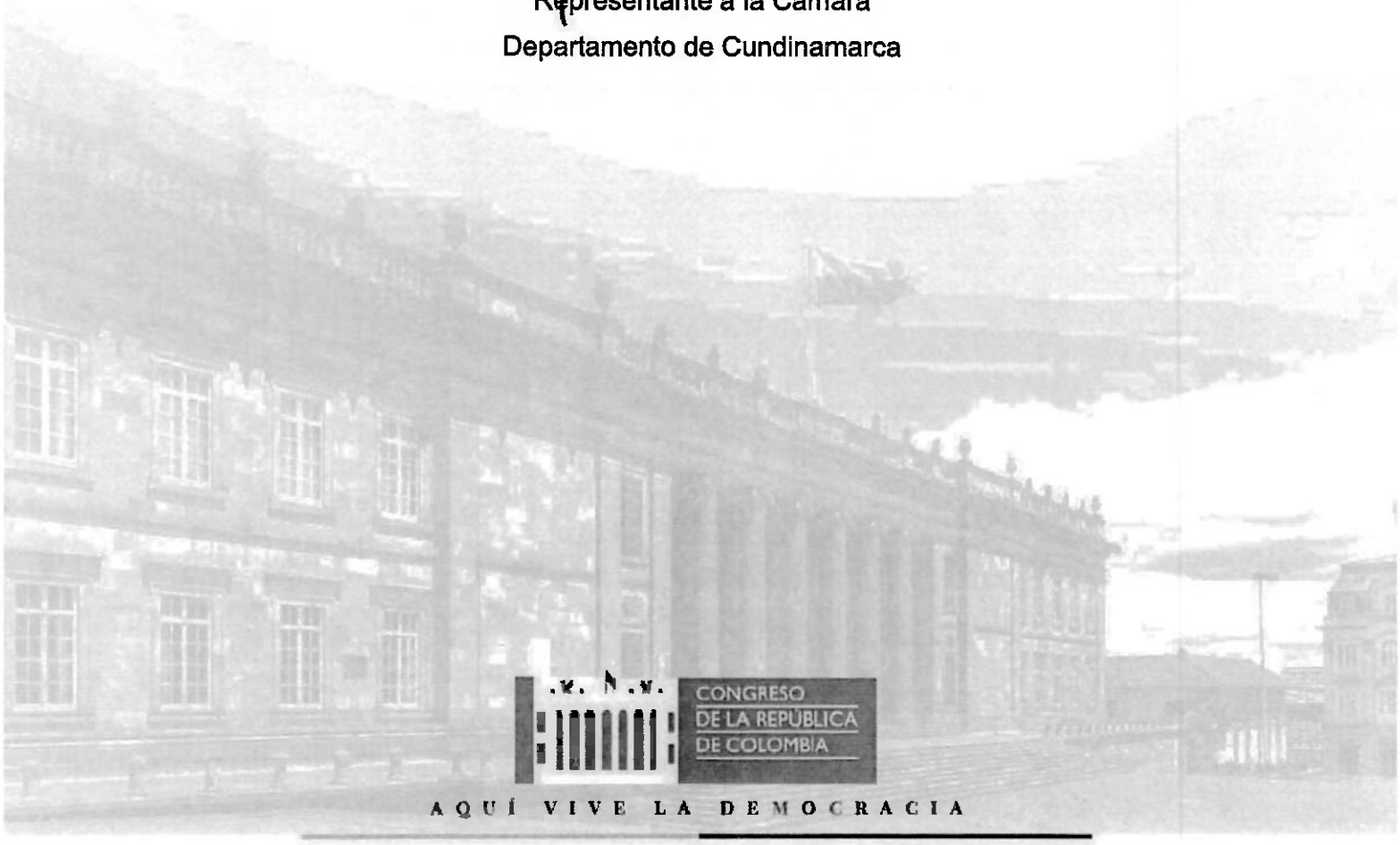
unilateral injustificada del contrato de trabajo por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la Ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan: 1. En los contratos a término fijo, la indemnización corresponderá al valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato o el de su prórroga. En ningún caso la indemnización será inferior a treinta (30) días de salario. 2. En los contratos de trabajo por duración de la obra o la labor contratada, la indemnización corresponderá al tiempo que faltare para completar la obra o labor contratada. En ningún caso la indemnización será inferior a treinta (30) días de salario. 3. En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:	emergente **y las compensaciones por daños morales y psicologicos.** En caso de terminación unilateral injustificada del contrato de trabajo por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la Ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan: 1. En los contratos a término fijo, la indemnización corresponderá al valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato o el de su prórroga. En ningún caso la indemnización será inferior a treinta (30) días de salario. 2. En los contratos de trabajo por duración de la obra o la labor contratada, la indemnización corresponderá al tiempo que faltare para completar la obra o labor

a) Cuarenta y cinco (45) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año; b) Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán diecisiete (17) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; c) Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; y d) Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán cuarenta (40) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción".	contratada. En ningún caso la indemnización será inferior a treinta (30) días de salario. 3. En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así: a) Cuarenta y cinco (45) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año; b) Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán diecisiete (17) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; c) Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; y d) Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le

	pagarán cuarenta (40) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción".

Cordialmente,

JULIO ROBERTO SALAZAR PERDOMO
Representante a la Cámara
Departamento de Cundinamarca



AYT 8

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
LEYES

Saray ROBAYO BECHARA

SARAY ELENA ROBAYO BECHARA
REPRESENTANTE A LA CÁMARA – CÓRDOBA

PROPOSICIÓN

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

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

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

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

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

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

a) Treinta ~~Cuarenta~~ y cinco (35 ~~45~~) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año;

b) Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre Treinta ~~Cuarenta~~ y

Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 –68, Oficina 625 y 626
Teléfono: 3904050 Extensión 3614-3616 Celular 3118753076
Saray.robayo@camara.gov.co

cinco (35 ~~45~~) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;

c) Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los Treinta ~~Cuarenta~~ y cinco (35 ~~45~~) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; y

d) Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán treinta ~~cuarenta~~ (30 ~~40~~) días adicionales de salario sobre Treinta ~~Cuarenta~~ y cinco (35 ~~45~~) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.

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

Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 –68, Oficina 625 y 626
Teléfono: 3904050 Extensión 3614-3616 Celular 3118753076
Saray.robayo@camara.gov.co

ALT 8

Modesto Aguilera
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
ATLÁNTICO • 2022 - 2026

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

PROPOSICIÓN

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

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

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

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

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

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

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

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

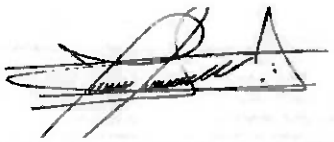
b) Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán ~~diecisiete~~ ~~(17)~~ **diez (10)** días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;

SECRETARIA GENERAL
LEYES
17 SEP 2024
11:50

c) Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán ~~veinte (20)~~ **quince (15)** días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; y

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

Atentamente,



Modesto Aguilera Vides
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico

JUSTIFICACION

La proposición de modificación al artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, en el marco del debate sobre la reforma laboral, responde a la necesidad de crear un equilibrio adecuado entre la protección de los derechos de los trabajadores y la sostenibilidad de las relaciones laborales en el país. A continuación, se detallan los fundamentos técnicos que justifican esta propuesta frente al texto presentado por el Gobierno:

1. Protección laboral sin generar sobrecostos excesivos.

La modificación propuesta mantiene los principios de indemnización justa y progresiva, pero introduce un esquema más moderado y racionalizado en comparación con el texto propuesto por el Gobierno. Si bien se reconoce la necesidad de compensar adecuadamente a los trabajadores por despidos sin justa causa, la propuesta busca evitar un incremento desproporcionado en los costos para los empleadores que podría desalentar la contratación formal o generar efectos adversos en la dinámica del empleo.

La escalabilidad de la indemnización, tal como está planteada en la proposición, protege de forma efectiva a los trabajadores con mayor antigüedad (más de 10 años

de servicio) mediante una indemnización progresiva de 40 días adicionales por cada año subsiguiente al décimo año, lo que coincide con la propuesta del Gobierno. Sin embargo, en los primeros 10 años de servicio, se establece una indemnización más equilibrada y ajustada a la realidad económica, con incrementos de 10 días adicionales por año entre el primer y quinto año, y 15 días adicionales entre el quinto y décimo año de servicio continuo.

2. Razonabilidad y progresividad en la escala de indemnización

Uno de los principios rectores de la propuesta es la razonabilidad en la progresividad de la indemnización. El texto del Gobierno, al proponer 17 y 20 días adicionales por cada año subsiguiente para los primeros 10 años de servicio, impone un incremento significativo en los costos laborales, que podría resultar en un desincentivo para la formalización y estabilidad laboral.

Nuestra proposición ofrece una escala más adecuada para los primeros 10 años de antigüedad, con un incremento de 10 y 15 días adicionales de indemnización, ajustándose mejor a la capacidad económica de las pequeñas y medianas empresas, que representan una porción importante del tejido productivo nacional. Este enfoque mantiene una compensación justa y progresiva para el trabajador sin poner en riesgo la viabilidad financiera de los empleadores.

3. Seguridad jurídica y predictibilidad para los empleadores

El esquema propuesto ofrece un marco de mayor predictibilidad para los empleadores, permitiéndoles planificar de forma más precisa los costos asociados a la terminación de contratos sin justa causa. El incremento de días adicionales de indemnización en la propuesta del Gobierno genera un aumento considerable en los pasivos laborales, particularmente en sectores intensivos en mano de obra, lo que podría desincentivar la contratación formal o conducir a la externalización de procesos para evitar cargas excesivas.

La propuesta presentada equilibra los derechos de los trabajadores con la necesidad de promover un entorno laboral estable y predecible para las empresas, incentivando la contratación formal sin poner en riesgo el acceso al empleo. Este balance es crucial para mantener una economía laboral que incentive el empleo formal y garantice el cumplimiento de los derechos de los trabajadores.

4. Estabilidad para el trabajador de mayor antigüedad

En términos de estabilidad para los trabajadores de mayor antigüedad, la propuesta asegura una protección robusta. El hecho de mantener 40 días adicionales de

indemnización por cada año de servicio después de los 10 años otorga una compensación proporcional al tiempo de servicio, lo que refuerza el principio de justicia laboral para aquellos trabajadores que han dedicado una parte considerable de su vida profesional a una empresa.

La modificación es, por lo tanto, consistente con el objetivo de proteger a los trabajadores con largas trayectorias dentro de una empresa, pero sin que esta protección se vuelva una carga insostenible para los empleadores.

5. Impacto positivo en la formalización del empleo y la estabilidad económica

La propuesta de modificación se alinea con la necesidad de incentivar la formalización del empleo en Colombia, un objetivo prioritario de la política pública laboral. Al introducir una escala más razonable de indemnización para los primeros 10 años, se evita que los empleadores adopten prácticas de subcontratación o eviten la creación de empleos formales debido a los altos costos laborales que se derivan de la propuesta del Gobierno.

Esta estrategia de indemnización moderada y progresiva contribuye a la sostenibilidad del mercado laboral, creando incentivos para que las empresas contraten de manera formal y mantengan relaciones laborales estables y de largo plazo, sin comprometer su viabilidad financiera.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

KARYME COTES MARTÍNEZ
REPRESENTANTE A LA CÁMARA | SUCRE

BLT 9

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

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

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

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

LAS COSAS BIEN HECHAS

JUSTIFICACIÓN

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

Cordialmente;

KARYME A. COTES MARTÍNEZ
Representante a la Cámara

SECRETARIA GENERAL
LEYES
17 SEP 2024
RECIBIDO

2:25pm

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

SECRETARIA GENER

17 SEP

RECIBIDO

2:35 pm

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Olga B.
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

ART 9.

PROPOSICIÓN

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

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

Cordialmente,

Olga Beatriz González Correa
Representante a la Cámara
Departamento del Tolima

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

ART 10

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

SECRETARIA GENERAL
LEYES
12 SEP
RECIBIDO

PROPOSICIÓN.

Modifíquese el artículo 10 del proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

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

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

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

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

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

PRINTTYPO

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

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

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

Art 10

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARÍA GENERAL
CÁMARA DE REPRESENTANTES
OCTAVO
12 SEP 2023

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

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

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

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

Cordialmente,

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

ART 10.

Su Voz en el Congreso

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Bogotá D.C., septiembre de 2024

SECRETARIA GENERAL
LEYES
12 SEP
RECIBIDO
HORA:

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

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

PROPOSICIÓN

Adiciónese el literal D al artículo 10° del Proyecto de Ley, el cual quedara así:

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

d) Personas que se encuentren en tratamiento médico por enfermedades graves o crónicas que puedan afectar su estabilidad laboral, quienes gozarán de protección reforzada durante el tiempo que dure dicho tratamiento.

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

Cordialmente:

OSCAR SÁNCHEZ LEÓN
Representante a la Cámara por Cundinamarca.

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

JUSTIFICACIÓN

Se incluyó en la estabilidad laboral reforzadas a las personas que se encuentran bajo tratamiento médico debido a enfermedades graves o crónicas, en virtud de los reiterados pronunciamientos de la Corte Constitucional, que ha establecido que los trabajadores en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, es decir, aquellos cuya capacidad para desempeñar sus labores de manera regular se ve significativamente afectada por su condición médica, deben ser objeto de una protección especial.

La Sentencia T-195 de 2022, con ponencia de la Magistrada Paola Andrea Meneses Mosquera, señaló que, este derecho se sustenta en diversos preceptos constitucionales: ***(i)*** el principio de igualdad, que obliga al Estado a brindar una protección diferenciada a quienes se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta debido a su condición económica, física o mental, conforme al **artículo 13 numeral 3 de la Constitución Política**; ***(ii)*** la obligación del Estado de promover una política de integración social dirigida a personas con discapacidades físicas, sensoriales y psíquicas, según el artículo 47 de la Constitución; ***(iii)*** el mandato constitucional que garantiza a las personas en situación de discapacidad el derecho a un trabajo que se ajuste a sus condiciones de salud, como lo establece el artículo 54 de la Carta Política; y (iv) el principio de solidaridad social, plasmado en los artículos 1°, 48 y 95 de la Constitución.

Óscar Hernán Sánchez León
Representante a la Cámara por Cundinamarca

Edificio nuevo del congreso. Cra 7 No 8 68 mezzanine sur of. 103
320 831 4105 / 432 5100 ext. 3115 - 3153
oscarsanchezleonsavoz @IGoscarsanchez oscarhsanchez1@yahoo.com

copia Art 10

Bogotá D.C., septiembre de 2024

SECRETARIA GENERAL
LEYES
12 SEP

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

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

PROPOSICIÓN

Adiciónese el literal C al artículo 10° del Proyecto de Ley, el cual quedara así:

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

(...)
c) Personas con discapacidad, sin perjuicio de la posibilidad de desvinculación por justa causa debidamente comprobada.

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

Cordialmente:

OSCAR SÁNCHEZ LEON
Representante a la Cámara por Cundinamarca.

Óscar Hernán Sánchez León
Representante a la Cámara por Cundinamarca
Edificio nuevo del congreso, Cra. 7 No 8-68 mezzanine sur of 103
320 831 4105 / 432 5100 ext. 3115 - 3153
oscarsanchezleonsenvoz @16oscarsanchez escarhsanchez13@yahoo.com

JUSTIFICACIÓN

Se incluyó la estabilidad laboral reforzada a las personas en condición de discapacidad, de conformidad con los pronunciamientos de la Corte Constitucional.

En la Sentencia SU-087/22, con ponencia del Magistrado José Fernando Reyes Cuartas, establece que esta protección depende de tres condiciones clave: ***(i)*** que el trabajador esté en una situación de salud que afecte significativamente su capacidad para desempeñar sus labores de manera normal; ***(ii)*** que el empleador conozca esta situación antes de proceder con el despido; y ***(iii)*** que el despido no tenga una justificación válida, lo que sugeriría que fue motivado por discriminación.

Estos criterios garantizan la protección laboral en concordancia con los principios de igualdad y no discriminación, fortaleciendo así los derechos laborales de este grupo vulnerable.

Óscar Hernán Sánchez León
Representante a la Cámara por Cundinamarca

Edificio nuevo del congreso. Cra 7 No. 8-68 mezzanine sur of. 103
320 831 4105 / 432 5100 ext. 3115 - 3153
oscarsanchezleonsuvoz @16oscarsanchez oscarhsanchez1@yahoo.com

ART 10

SECRETARIA GENERAL

14 SEP

Δ10

5 17

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA No____

Modifíquese el inciso 1º del artículo 10º del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C, el cual quedará así:

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

ART 10 (2)

JUSTIFICACIÓN DE LA PROPOSICIÓN MODIFICATORIA No._____

Con la eliminación del aparte que dice: "*sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa*" se propone garantizar el principio de seguridad jurídica y reducir la litigiosidad, puesto que la enumeración ilimitada de las causales de estabilidad laboral reforzada no permitiría a los empleadores ni a los trabajadores conocer con precisión las causales de esta figura tan determinante para asegurar los derechos de los trabajadores.

ALEJANDRO GARCÍA
SECRETARÍA GENERAL
09 SEP

ART 10

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Modifíquese el artículo 10 del proyecto de Ley N° 166 de 2023 "Por ~~medio de la cual se~~ adopta una reforma laboral para el Trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del trabajo, ley 50 de 1990, la ley 789 de 2002 y otras normas laborales", para la ponencia de la H.R. María Fernanda Carrascal, el cual quedará así:

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

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

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

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

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

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

c) Víctima de Acoso Laboral: La persona que hubiese sido víctima comprobada de acoso laboral, siempre y cuando hubiese efectuado una queja ante el Comité de Convivencia dentro de la mitad de la duración del tiempo pactado en el contrato de trabajo.

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

Atentamente,

Alejandro García R

ALEJANDRO GARCÍA RÍOS
Representante a la Cámara por Risaralda

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

ART 10

Cámara de Representantes

JULIANA ARAY.
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
PARTIDO CONSERVADOR

Proposición

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, modifíquese el Artículo 10 al Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara **"por medio del cual se modifican parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en colombia"**, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así:

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

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

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

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

JULIANA ARAY FRANCO
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
DEPARTAMENTO DE BOLÍVAR

SECRETARIA GENERAL
LEYES
09 SEP 2024
RECIBIDO

1:18pm

Justificación

La protección reforzada a los trabajadores prepensionados se desnaturaliza cuando solo se condiciona al cumplimiento de un número mínimo de semanas sin tener en cuenta la edad del trabajador. Es necesario agregar un condicionamiento relacionado con la edad, en tanto que, en la redacción original, sería factible calificar como prepensionada a una persona adulta, entre los 40 y 50 años, que cuente con más de 1150 semanas cotizadas, pero menos de 1300.

En términos prácticos, el artículo debe redactarse teniendo en cuenta la reciente reforma pensional, Ley 2381 de 2024, que permite acreditar de forma diferenciada el requisito mínimo de semanas cotizadas. Así, a las mujeres, a las mujeres con hijos y probablemente a algunos grupos poblaciones no les serán exigibles las 1300 semanas, con lo cual el referente para estimar la condición de prepensionado podría ser menor. Por ello se hace aún más indispensable agregar el condicionamiento relativo a estar próximo a la edad de pensión.

Finalmente, es necesario añadir que la Corte Constitucional ha establecido reglas para que esta protección opere. Contrario a lo planteado en la redacción original, en la jurisprudencia constitucional es claro que el fuero de prepensionados opera teniendo en consideración tanto la edad como el número de semanas cotizadas, así (C. Const., Sentencias SU-003 de 2018, T-055 de 2020, entre otras).

Contexto de la persona frente a la fecha de desvinculación	**Condición de prepensionado**
a) Está a tres años o menos de cumplir edad y semanas cotizadas.	Sí
b) Está a tres años o menos de cumplir la edad, pero ya cuenta con las semanas mínimas requeridas.	No
c) Está a tres años o menos de completar las semanas, pero ya cuenta con la edad.	Sí
d) Está a tres años o menos de cumplir la edad, pero a más de tres años de cumplir las semanas.	No

Fuente: CC T-055/20.

En este orden de ideas, a diferencia de lo planteado razonablemente en el estándar constitucional, el artículo estaría incluyendo una nueva y quinta hipótesis, esto es, la situación del trabajador que está próximo a cumplir el número mínimo de semanas de cotización, pero está a más de tres años de cumplir la edad. En este supuesto no es necesario garantizar un nivel reforzado de protección.

ART 10

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

SECRETARIA GENERAL
LEYES
16 SEP

DE POLO A POLO
MIGUEL
DEFIENDE LA PATRIA

2:57p

Proposición Modificatoria del Artículo 10° PL 166 de 2023 Cámara.

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

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

b) ~~Pre pensionados, es decir, a quienes les falten, en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida, tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización; o en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, a las personas que les falten tres (3) años o menos para cumplir los requisitos para la garantía de pensión mínima.~~ **Prepensionados, es decir, aquellos hombres que tengan como mínimo cincuenta y nueve (59) años y las mujeres que tengan como mínimo cincuenta y cuatro (54) años, que, tanto en el régimen de Ahorro individual con Solidaridad como en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida, necesiten de solo tres (3) años más de actividad laboral para cumplir con los requisitos de semanas cotizadas y de edad para optar por la pensión.**

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

Miguel Polo Polo

H. R. MIGUEL ABRAHAM POLO POLO
Circunscripción Afro-Descendiente
Tel: (601) 382 3000 Ext. 4311
Carrera 7 No. 8 - 68 Oficina 328

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

Art 10

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

RUTH
CAICEDO DE ENRÍQUEZ

PROPOSICIÓN.

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

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

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

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

c) Personas responsables de menores de edad en situación de discapacidad demostrada médicamente, en este caso; el empleador deberá notificar con 90 días calendario al trabajador su desvinculación laboral.

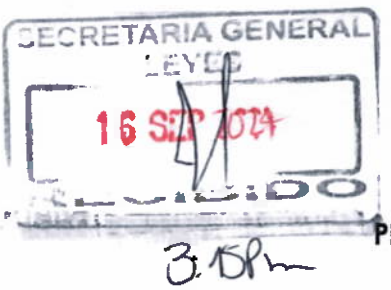
Parágrafo. Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en el literal a), se requerirá adicionalmente de una autorización ante el inspector del trabajo.

Cordialmente,

RUTH AMELIA CAYCEDO
Representante a la Cámara
Ponente Coordinadora

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

ART 10



PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el artículo 10° del Proyecto de Ley No. 259 de 2023 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedara así:

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

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

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

C. Trabajadores que presenten pérdida de capacidad laboral notoria y/o evidente, o que hayan sido recurrentemente incapacitados, o que hayan recibido recomendaciones médicas que impliquen cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado. La comprobación de alguno de dichos escenarios activa la garantía de estabilidad laboral reforzada.

D. Padres o madres cabeza de familia que acrediten: (i) que tienen la responsabilidad permanente de hijos menores o personas incapacitadas para trabajar, (ii) no cuentan con la ayuda de otros miembros de la familia y (iii) su pareja murió, está ausente de manera permanente o abandonó el hogar y se demuestra que esta se sustrae del cumplimiento de sus obligaciones, o cuando su pareja se encuentre presente pero no asume la responsabilidad que le corresponde por motivos como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental.

Parágrafo. En los escenarios prescritos en este artículo es deber del

empleador acudir al inspector de trabajo para obtener el permiso de despido, asegurando así que el despido no se funde en razones discriminatorias y efectivamente responda a una causal objetiva.

LIBARDO CRUZ CASADO
Representante a la cámara

ALFREDO APE CUELLO BAUTE
Representante a la cámara

ARGUMENTOS DE LA PROPOSICIÓN

Si bien el artículo establece que la lista prescrita no tiene un carácter taxativo, se debe precisar que en aras de generar una cohesión y coherencia entra la jurisprudencia de las altas Cortes y la normatividad Colombiana, es menester establecer en la ley el precedente judicial que ha reconocido en la Sentencia de Unificación SU-087 de 2022 el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión por complicaciones de salud, así como reiteradas jurisprudencias que reconocen el fuero especial del que gozan los padres y madres cabeza de familia.

Razón por la cual se radica proposición que reconozca la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores que presenten pérdida de capacidad laboral notoria y/o evidente, o que hayan sido recurrentemente incapacitados, o que hayan recibido recomendaciones médicas que impliquen cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado, así como de los trabajadores que son padres y madres cabeza de familia.

Por otro lado, se propone que en todos los casos descritos en el artículo proceda el despido, siempre y cuando el mismo sea autorizado por autoridad laboral y medie justa causa.

Art 10

SECRETARIA GENERAL
LUNES
16 SEP 2024
3:34pm

Julio Roberto SALAZAR PERDOMO
REPRESENTANTE A LA CÁMARA POR CUNDINAMARCA

PROPOSICION MODIFICATIVA

Modifíquese el artículo 10 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará asi:

TEXTO PONENCIA PARA PRIMER DEBATE	TEXTO PROPUESTO
Artículo 10. Estabilidad Laboral Reforzada. Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal: a) Mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta misma protección procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el	**Artículo 10. Estabilidad Laboral Reforzada.** Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación gozarán de **estabilidad laboral reforzada, la cual implica la imposibilidad de ser despedidos sin una justa causa debidamente comprobada y validada por las autoridades competentes.** En el caso de que el empleador desee proceder con el despido, deberá solicitar previamente una autorización judicial o administrativa, **asegurando la debida justificación y el respeto pleno de los derechos fundamentales del trabajador.**

sistema de seguridad social en salud, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado. b) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten, en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida, tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización; o en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, a las personas que les falten tres (3) años o menos para cumplir los requisitos para la garantía de pensión mínima. **Parágrafo.** Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en el literal a), se requerirá adicionalmente de una autorización ante el inspector del trabajo.	Cualquier despido que vulnere este régimen será declarado nulo, y el trabajador tendrá derecho al **reintegro inmediato y al pago retroactivo de salarios**. a) Mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta misma protección procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado. b) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten, en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida, tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización; o en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, a las personas

	que les falten tres (3) años o menos para cumplir los requisitos para la garantía de pensión mínima. **Parágrafo.** Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en el literal a), se requerirá adicionalmente de una autorización ante el inspector del trabajo.

Cordialmente,

JULIO ROBERTO SALAZAR PERDOMO
Representante a la Cámara
Departamento de Cundinamarca

ART 10

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SARAY ELENA ROBAYO BECHARA
REPRESENTANTE A LA CÁMARA – CÓRDOBA

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 10 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara, *"Por medio del cual se modifican parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"*, el cual quedará así:

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

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

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

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

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

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA
Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 –68, Oficina 625 y 626
Teléfono: 3904050 Extensión 3614-3616 Celular 3118753076
Saray.robayo@camara.gov.co

Art 10

Modesto Aguilera
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
ATLÁNTICO • 2022 - 2026

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 10 del texto propuesto para segundo debate del proyecto de ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara *"Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"*, el cual quedará así:

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

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

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

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

Atentamente,

Modesto Aguilera Vides
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico

SECRETARIA GENERAL
LEYES
17 SEP 2024
11:57a

ART 10.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Bogotá, septiembre de 2024

SECRETARIA GENERAL
17 SEP 2024
1:43pm

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

PROPOSICIÓN

Acorde a lo dispuesto en los artículos 112 a 115 de la Ley 5ª de 1992, **modifíquese** el artículo 10 del Proyecto de Ley No. 116 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "*Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*", el cual quedará así:

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

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

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

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

Atentamente.

JUAN CARLOS WILLS OSPINA
Representante a la Cámara

JUAN CARLOS WILLS

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

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

JUSTIFICACIÓN

En el artículo 10 del proyecto, se establece una categoría abierta para la estabilidad laboral reforzada, lo que otorga un margen considerable de discrecionalidad a las autoridades judiciales y administrativas al tomar decisiones. La norma aclara que la lista de casos que otorgan estabilidad laboral reforzada no es exhaustiva, sino meramente enumerativa. Esto sugiere que las causales para aplicar esta estabilidad podrían extenderse infinitamente, permitiendo a las autoridades ampliar el alcance de la protección laboral más allá de los ejemplos inicialmente previstos.

JUAN CARLOS WILLS

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

Art 10

PROPOSICIÓN___ 2024

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

ADICIÓNESE EL LITERAL C AL ARTÍCULO 10 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023, CÁMARA, EL CUAL QUEDARÁ ASÍ:

ARTÍCULO 10 ARTÍCULO 10. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA:

("')

C) Las mujeres cabeza de hogar con hijos menores de 18 años o con hijos menores de 25 años que se encuentren cursando estudios formales, tendrán derecho a una estabilidad laboral reforzada.

Esta protección también será extensiva a las mujeres cabeza de hogar que estén a cargo del cuidado de personas en situación de discapacidad, con enfermedades crónicas y adulto mayor que dependan económicamente de ellas.

Atentamente,

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

SECRETARIA GENERAL
LEYES
17 SEP 2024
1:41Pm

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

Art 10

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARÍA GENERAL
OCTAVIO CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA
17 DIC
HORA

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

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

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

adicionalmente de una autorización ante el inspector del trabajo.	adicionalmente de una autorización ante el inspector del trabajo.

La enunciación tiene que ser taxativa por mandato de sentencias judiciales que interpretando la ley 153 de 1987, que establece que cuando se trata de sanciones, excepciones y privilegios, la enunciación tendrá que ser taxativa.

Cordialmente,

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

ART 10.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Wilmer ♥ Castellanos
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

SECRETARIA GENERAL
17 SEP
HORA:

PROPOSICIÓN

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

Modifíquese el artículo décimo (10) del texto propuesto para segundo debate del Proyecto de Ley Nro. 166/2023C *"POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA"*, el cual quedará así:

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

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

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

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

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

JUSTIFICACIÓN

Se justifica hacer este ajuste en la medida que la licencia de maternidad, a futuro, puede llegar a ser mayor a 6 meses. También es importante señalar que lo que se quiere dar es la proyección del menor y de la madre, pero principalmente del primero, por ello el término debe ser el de la licencia de maternidad.

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

SECRETARIA GENERAL
17 OCT
2:35

Art 10

PROPOSICIÓN

Con sustento en la Ley 5 de 1992 y en mi condición de representante a la Cámara por el departamento del Tolima, me permito presentar proposición modificativa al **Art 10** del proyecto de ley 166 de 2023 Cámara, acumulado al proyecto de ley No 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de ley No. 256 Cámara "*Por medio del cual se modifica parcialmente las normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*"

Artículo Original	Artículo Propuesto
Artículo 10. Estabilidad Laboral Reforzada. Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:	**Artículo 10. Estabilidad Laboral Reforzada.** Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:
a) Mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta misma protección procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado.	a) Mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta misma protección procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado.
~~b) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten, en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida, tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización; o en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, a las personas que les falten tres (3) años o menos para cumplir los requisitos para la garantía de pensión mínima.~~	b**) Pre pensionados. Se entenderá como pre pensionados a aquellos trabajadores que, en el Régimen de Prima Media (RPM), les falten tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización, es decir, 1.300 semanas. En el caso de trabajadores en el Pilar Contributivo, de acuerdo con la Ley 2381 de 2024, que devenguen más de 2.3 salarios mínimos legales mensuales vigentes (SMLMV), quienes estén a tres (3) años de cumplir los requisitos de edad para pensión y no hayan alcanzado la densidad de semanas requeridas, se les aplicará la normativa correspondiente al**
Parágrafo. Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en el literal a), se requerirá	

adicionalmente de una autorización ante el inspector del trabajo.	**Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida (RPM), manteniendo la protección especial prevista para este grupo de trabajadores.** **Parágrafo**. Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en el literal a), se requerirá adicionalmente de una autorización ante el inspector del trabajo.

Cordialmente,

Olga Beatriz González Correa
Representante a la Cámara
Departamento del Tolima

Justificación: La proposición modificativa del literal B del presente articulo aclara lo concerniente a la figura de pre pensionado, ya que presenta una inexactitud, ergo, vale traer a colación los contenidos de la reforma pensional enfocados al pilar contributivo, los cuales se consagran en la Ley 2381 de 2024, especificando, como será el tratamiento en este tópico, paro los trabajadores que devengan mas de 2.3 salarios mínimos legales mensuales vigentes, teniendo en cuenta que se eliminó en esta normativa pensional la garantía de pensión mínima.

Art 10

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
OCTAVIO CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA
17 SEP
RECIBIDO
HORA:

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

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

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

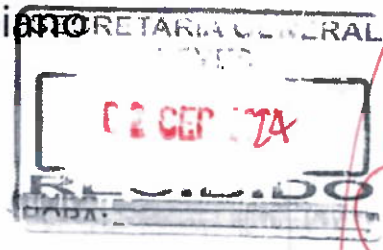
adicionalmente de una autorización ante el inspector del trabajo.	**presente artículo,** se requerirá adicionalmente de una autorización ante el inspector del trabajo.

Cordialmente,

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

Art 11

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



PROPOSICIÓN.

Modifíquese el artículo 11 del proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

Artículo 11. Adiciónese un artículo 26D a la Ley 361 de 1997, así:

Artículo 26D. Reubicación de personas amparadas con estabilidad ocupacional reforzada: Todo trabajador a quien le sobrevenga una situación de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud **debidamente certificada por junta medico laboral** tendrá derecho a ser reubicado en un cargo acorde con su estado de salud. Cuando proceda la reubicación del trabajador se redefinirán las condiciones de trabajo de conformidad con el nuevo cargo que éste desempeñe.

Al definir la reubicación, el empleador tendrá en cuenta la planta de cargos existentes en la empresa, la formación del trabajador y las condiciones remuneratorias del nuevo cargo.

Lo anterior a efectos de garantizar que la reubicación, cuente con las mismas o mejores condiciones del cargo que el trabajador desempeñaba. La ARL deberá asesorar y certificar que la reubicación laboral cumple con las recomendaciones médicas y las condiciones de salud del trabajador.

En aquellos casos en los que el trabajador no acepte su nuevo cargo, el empleador deberá solicitar autorización de la oficina de Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo".

Parágrafo:

Para el caso de las microempresas que ocupan de 2 a 10 trabajadores la reubicación laboral por salud no será obligatoria, y el empleador deberá solicitar autorización de la oficina de Trabajo para dar por terminado el contrato laboral.

Para los casos de empresas con 1 solo trabajador, no procede la reubicación por salud y el empleador tendrá la facultad de dar por terminado el contrato.

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

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

ART 11

JUSTIFICACIÓN

Se debe exigir valoración y concepto por junta médico laboral, puesto que es dicha la junta la encargada e idónea para determinar la pérdida de capacidad laboral y las condiciones que debe tener el nuevo puesto de trabajo al igual que las funciones que puede desempeñar.

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

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

Art 11.

Bogotá D.C., septiembre de 2024

SECRETARIA GENERAL
LEYES
RECIBIDO
HORA:

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

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

PROPOSICIÓN

Adiciónese un parágrafo al artículo 11 del Proyecto de Ley, el cual quedará así:

Artículo 11. Adiciónese un artículo 26D a la Ley 361 de 1997, así: Artículo 26D.

(...)
Parágrafo 1. En caso de controversia sobre la adecuación del nuevo cargo, el trabajador tendrá derecho a solicitar una revisión independiente por parte de un perito en salud ocupacional, cuyo dictamen será vinculante para ambas partes en cuanto a la pertinencia de la reubicación.
(...)

Cordialmente:

OSCAR SÁNCHEZ LEÓN
Representante a la Cámara por Cundinamarca.

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

JUSTIFICACIÓN

La creación de este parágrafo se fundamenta en la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores cuando se presenta una controversia sobre la adecuación de un nuevo cargo, particularmente en situaciones donde la reubicación laboral es consecuencia de una condición de salud.

La inclusión de la figura del perito en salud ocupacional y el carácter vinculante de su dictamen ayuda a determinar de manera imparcial y técnica, las controversias, asegurando que la reubicación sea acorde a las capacidades y limitaciones del trabajador.

Loa anterior, responde al principio de dignidad humana y de protección a la salud, reconocidos en nuestra Constitución y desarrollados ampliamente por la jurisprudencia constitucional; cuando un trabajador es reubicado debido a razones de salud, es indispensable que el nuevo cargo asignado sea compatible con su condición, dado que, la falta de adecuación puede no solo agravar el estado de salud del trabajador, sino también generar un incumplimiento de las obligaciones que el empleador tiene en materia de seguridad.

Óscar Hernán Sánchez León
Representante a la Cámara por Cundinamarca

Edificio nuevo del congreso. Cra. 7 ko 8 68 mezzanine sur of. 103
320 831 4105 / 432 5100 ext 3115 - 3153
oscarsanchezleonsuarez @16oscarsanchez oscarhsanchez1@yahoo.com

Su Voz en el Congreso

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

Bogotá D.C., septiembre de 2024

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

GENERAL

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

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 11 del Proyecto de Ley que Modifica el artículo 236A del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 11. Adiciónese un artículo 26D a la Ley 361 de 1997, así:

Artículo 26D. Reubicación de personas amparadas con estabilidad ocupacional reforzada: Todo trabajador **o trabajadora** a quien le sobrevenga una situación de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud tendrá derecho a ser reubicado**(a)** en un cargo acorde con su estado de salud. Cuando proceda la reubicación del trabajador **o trabajadora** se redefinirán las condiciones de trabajo de conformidad con el nuevo cargo que ~~éste~~ desempeñe.

Al definir la reubicación, el empleador tendrá en cuenta la planta de cargos existentes en la empresa, la formación del trabajador **o la trabajadora** y las condiciones remuneratorias del nuevo cargo. Lo anterior a efectos de garantizar que la reubicación cuente con las mismas o mejores condiciones del cargo que el trabajador **o la trabajadora** desempeñaba. La ARL deberá asesorar y certificar que la reubicación laboral cumple con las recomendaciones médicas y las condiciones de salud del trabajador **o la trabajadora**.

En aquellos casos en los que el trabajador **o la rabajadora** no acepte su nuevo cargo, el empleadordeberá solicitar autorización de la oficina de Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo".

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

Su Voz en el Congreso

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

Cordialmente:

OSCAR SÁNCHEZ LEÓN
Representante a la Cámara por Cundinamarca.

Óscar Hernán Sánchez León
Representante a la Cámara por Cundinamarca

Edificio nuevo del congreso, Cra. 7 No. 8-68 mezzanine sur of. 103
320 831 4105 / 432 5100 ext. 3115 - 3153
oscarsanchezleonsenvoz @16oscarsanchez oscarhsanchez1@yahoo.com

AXT 11

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

PROPOSICIÓN ADITIVA

Adiciónese un parágrafo al artículo 11° del Proyecto de Ley No. 259 de 2023 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedara así:

Artículo 11. Adiciónese un artículo 26D a la Ley 361 de 1997, así:

Artículo 26D. Reubicación de personas amparadas con estabilidad ocupacional reforzada: Todo trabajador a quien le sobrevenga una situación de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud tendrá derecho a ser reubicado en un cargo acorde con su estado de salud. Cuando proceda la reubicación del trabajador se redefinirán las condiciones de trabajo de conformidad con el nuevo cargo que éste desempeñe.

Al definir la reubicación, el empleador tendrá en cuenta la planta de cargos existentes en la empresa, la formación del trabajador y las condiciones remuneratorias del nuevo cargo. Lo anterior a efectos de garantizar que la reubicación cuente con las mismas o mejores condiciones del cargo que el trabajador desempeñaba. La ARL deberá asesorar y certificar que la reubicación laboral cumple con las recomendaciones médicas y las condiciones de salud del trabajador.

En aquellos casos en los que el trabajador no acepte su nuevo cargo, el empleador deberá solicitar autorización de la oficina de Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo".

Parágrafo. En ningún caso el empleador podrá someter al trabajador del que trata el presente artículo, a situaciones que desmejoren las condiciones laborales preexistentes, ni a cargos en los que se encuentre en desventaja por la situación de discapacidad.

LIBARDO CRUZ CASADO
Representante a la cámara

ALFREDO APE CUELLO BAUTE
Representante a la cámara

SECRETARIA GENERAL
16 SEP 2024
RADICADO
3:15pm

Art 11

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
OCTAVIO CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA
17 SEP
RECIBIDO
HORA:

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 11 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 11. Adiciónese un artículo 26D a la Ley 361 de 1997, así:	**Artículo 11.** Adiciónese un artículo 26D a la Ley 361 de 1997, así:
Artículo 26D. Reubicación de personas amparadas con estabilidad ocupacional reforzada: Todo trabajador a quien le sobrevenga una situación de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud tendrá derecho a ser reubicado en un cargo acorde con su estado de salud. Cuando proceda la reubicación del trabajador se redefinirán las condiciones de trabajo de conformidad con el nuevo cargo que éste desempeñe.	**Artículo 26D.** Reubicación de personas amparadas con estabilidad ocupacional reforzada: Todo trabajador a quien le sobrevenga una situación de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud tendrá derecho a ser reubicado en un cargo acorde con su estado de salud. Cuando proceda la reubicación del trabajador se redefinirán las condiciones de trabajo de conformidad con el nuevo cargo que éste desempeñe.
Al definir la reubicación, el empleador tendrá en cuenta la planta de cargos existentes en la empresa, la formación del trabajador y las condiciones remuneratorias del nuevo cargo. Lo anterior a efectos de garantizar que la reubicación cuente con las mismas o mejores condiciones del cargo que el trabajador desempeñaba. La ARL deberá asesorar y certificar que la reubicación laboral cumple con las recomendaciones médicas y las condiciones de salud del trabajador.	Al definir la reubicación, el empleador tendrá en cuenta la planta de cargos existentes en la empresa, la formación del trabajador y las condiciones remuneratorias del nuevo cargo. Lo anterior a efectos de garantizar que la reubicación cuente con las mismas o mejores condiciones del cargo que el trabajador desempeñaba. La ARL deberá asesorar y certificar que la reubicación laboral cumple con las recomendaciones médicas y las condiciones de salud del trabajador.
En aquellos casos en los que el trabajador no acepte su nuevo cargo, el empleador deberá solicitar autorización de la oficina	En aquellos casos en los que el trabajador no acepte su nuevo cargo, el empleador deberá solicitar autorización de la oficina

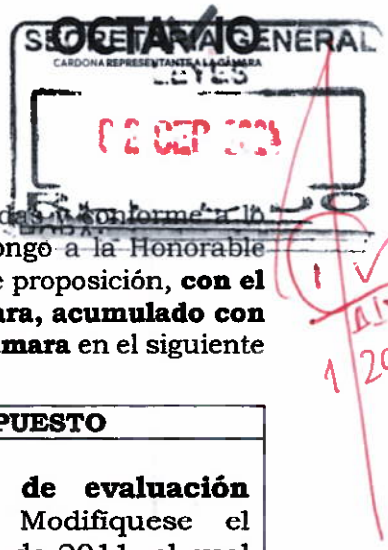
de Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo".	de Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo". **El Ministerio del trabajo tendrá un plazo máximo de 30 días para autorizar o negar la terminación del contrato de trabajo, de no expedirse el documento se entenderá que opera la figura del silencio administrativo positivo en favor del solicitante.**

Cordialmente,

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

Art 12

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES



PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 12 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 12: Factores de evaluación objetiva del trabajo. Modifíquese el artículo 4 de la Ley 1496 de 2011, el cual quedará así:	**Artículo 12: Factores de evaluación objetiva del trabajo.** Modifíquese el artículo 4 de la Ley 1496 de 2011, el cual quedará así:
"ARTÍCULO 4. FACTORES DE EVALUACIÓN OBJETIVA DEL TRABAJO. Los empleadores podrán tener en cuenta, entre otros, factores de evaluación de cada empleo, que les permitan establecer de forma objetiva el salario y demás beneficios, así como la naturaleza y nivel de riesgo laboral de la actividad a realizar, conforme lo establecido por el sistema de seguridad y salud en el trabajo y el Decreto 1072 de 2015.	**"ARTÍCULO 4. FACTORES DE EVALUACIÓN OBJETIVA DEL TRABAJO.** Los empleadores podrán tener en cuenta, entre otros, factores de evaluación de cada empleo, que les permitan establecer de forma objetiva el salario y demás beneficios, así como la naturaleza y nivel de riesgo laboral de la actividad a realizar, conforme lo establecido por el sistema de seguridad y salud en el trabajo y el Decreto 1072 de 2015.
a) Capacidades y cualificaciones adquiridas por medio de la educación, la formación o la experiencia.	a) Capacidades y cualificaciones ~~**adquiridas**~~ **requeridas para el ejercicio del cargo, y que pueden soportarse en la educación, formación o la experiencia** ~~**por medio de la educación, la formación o la experiencia.**~~
b) Esfuerzo físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral.	b) Esfuerzo físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral.
c) Responsabilidades laborales por las personas, el equipamiento y/o el dinero.	c) Responsabilidades laborales
d) Condiciones de trabajo y locativas, que	

abarcan tanto: i) aspectos físicos y/o químicos (ruido, polvo, temperatura, peligros para la salud, entre otros), ii) como psicológicos (estrés, aislamiento, interrupciones frecuentes, solicitudes simultáneas y agresiones de clientes, entre otros);aquellos riesgos que generan trastornos de salud y, iii) las herramientas y utensilios de trabajo, equipos de seguridad pasiva y activa, de cubrimiento laboral y herramientas informáticas que se necesiten para la óptima ejecución de una labor".	**para el ejercicio del cargo, bien sea por las condiciones personales requeridas o por el comportamiento frente al manejo ~~por las personas,~~ d**el equipamiento y/o el dinero. d) Condiciones de trabajo y locativas, que abarcan tanto: i) aspectos físicos y/o químicos (ruido, polvo, temperatura, peligros para la salud, entre otros), ii) como psicológicos (estrés, aislamiento, interrupciones frecuentes, solicitudes simultáneas y agresiones de clientes, entre otros);aquellos riesgos que generan trastornos de salud y, iii) las herramientas y utensilios de trabajo, equipos de seguridad pasiva y activa, de cubrimiento laboral y herramientas informáticas que se necesiten para la óptima ejecución de una labor".

Cordialmente,

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

ART 12.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

SECRETARIA GENERAL
LEYE
15 SEP
2:57 p

DE POLO A POLO
MIGUEL
DEFIENDE LA PATRIA

Proposición Modificatoria del Artículo 12° PL 166 de 2023 Cámara.

Artículo 12: Factores de evaluación objetiva del trabajo. Modifíquese el artículo 4 de la Ley 1496 de 2011, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 4. FACTORES DE EVALUACIÓN OBJETIVA DEL TRABAJO. Los empleadores podrán tener en cuenta, entre otros, factores de evaluación de cada empleo, que les permitan establecer de forma objetiva el salario y demás beneficios, así como la naturaleza y nivel de riesgo laboral de la actividad a realizar, conforme lo establecido por el sistema de seguridad y salud en el trabajo y el Decreto 1072 de 2015.

a) Capacidades y cualificaciones adquiridas por medio de la educación, la formación o la experiencia.

b) ~~Esfuerzo físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral~~.

c) Responsabilidades laborales por las personas, el equipamiento y/o el dinero.

d) Condiciones de trabajo y locativas, que abarcan tanto: i) aspectos físicos y/o químicos (ruido, polvo, temperatura, peligros para la salud, entre otros), ii) como psicológicos (estrés, aislamiento, interrupciones frecuentes, solicitudes simultáneas y agresiones de clientes, entre otros);aquellos riesgos que generan trastornos de salud y, iii) las herramientas y utensilios de trabajo, equipos de seguridad pasiva y activa, de cubrimiento laboral y herramientas informáticas que se necesiten para la óptima ejecución de una labor".

Miguel Polo Polo

H. R. MIGUEL ABRAHAM POLO POLO
Circunscripción Afro-Descendiente
Tel: (601) 382 3000 Ext. 4311
Carrera 7 No. 8 - 68 Oficina 328

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

KARYME COTES MARTÍNEZ
REPRESENTANTE A LA CÁMARA | SUCRE

Art 12

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Por medio de la cual se propone modificar el **artículo 12 del Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara** *"Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"*, así:

Artículo 12: ~~***Factores de evaluación objetiva del trabajo.***~~ *Modifíquese el artículo 4 de la Ley 1496 de 2011, el cual quedará así:*

ARTÍCULO 4. FACTORES DE EVALUACIÓN OBJETIVA DEL TRABAJO. *Los empleadores* ~~*podrán*~~ ***deberán*** *tener en cuenta, entre otros, factores de evaluación de cada empleo, que les permitan establecer de forma objetiva el salario y demás beneficios, así como la naturaleza y nivel de riesgo laboral de la actividad a realizar, conforme lo establecido por el sistema de seguridad y salud en el trabajo y el Decreto 1072 de 2015.*

(...)

LAS COSAS BIEN HECHAS

JUSTIFICACIÓN

La redacción del artículo propuesto da a entender el establecimiento de una disposición potestativa y no obligatoria.

Cordialmente;

KARYME A. COTES MARTÍNEZ
Representante a la Cámara

SECRETARIA GENERAL
LEYES
17 SEP 2024
50
2:25pm

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

Art 13 (-)

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

SECRETARIA GENERAL
13 383

DE POLO A POLO
MIGUEL
DEFIENDE LA PATRIA

25 pr

Proposición Eliminatoria del Artículo 13° PL 166 de 2023 Cámara.

~~**Artículo 13. Trabajo Diurno y Nocturno.** Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:~~

~~**ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.**~~

1. ~~Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).~~
2. ~~Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00a. m.).~~

~~**Parágrafo**. El Gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia"~~

Miguel Polo Polo

H. R. MIGUEL ABRAHAM POLO POLO
Circunscripción Afro-Descendiente
Tel: (601) 382 3000 Ext. 4311
Carrera 7 No. 8 - 68 Oficina 328

ART 13

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

SECRETARIA GENERAL
12 SEP '24

PROPOSICIÓN.

Modifíquese el artículo 13 del proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

Artículo 13. Trabajo Diurno y Nocturno. Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las ~~**diecinueve**~~ **veinte** horas (~~**7:00 p. m.)**~~**(8:00 pm).**

2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las ~~**diecinueve**~~ **veinte** horas (~~**7:00 p. m.)**~~**(8:00 pm)** y las seis horas del día siguiente (6:00m.).

Parágrafo. El gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia"

Parágrafo 2: Para el caso de los trabajadores que laboran desde las 4:00 pm, el recargo nocturno se pagará a partir de las 9:00 pm, exceptuando los contratos de vigilancia privada.

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

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

se debe pagar el trabajo nocturno desde las 20 horas o desde las 8 de la noche, puesto que es una forma de ayudar a los empresarios del sector hotelero, turismo, asobares y todas aquellas empresas que tengan que ver con el turismo y eventos, ya que la mayoría de su trabajo es en horas nocturnas, y debería existir al menos un trabajo previo de 4 horas antes de empezar a pagar el recargo y que el mismo solo se contabilice desde las 20 horas.

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

Art 13

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
OCTAVIO
CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA
12 SEP 2024

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 13 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 13. Trabajo Diurno y Nocturno. Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: **ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.** 1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.). 2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00a. m.). **Parágrafo**. El Gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia"	**Artículo 13. Trabajo Diurno y Nocturno.** Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: **ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.** 1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.). 2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00a. m.). ~~**Parágrafo. El Gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia"**~~

Cordialmente,

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

SECRETARIA GENERAL
LEYES
11 ...
11:46 a.m.

Bogotá, Septiembre de 2024

PROPOSICIÓN

Modifíquese el **artículo 13**, del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C, "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia". El cual quedará de la siguiente manera:

Artículo 13: Trabajo Diurno y Nocturno Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las **veinte horas (8:00 p. m.).**

2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las **veinte horas (8:00 p. m.)** y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).

Parágrafo. El gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia.

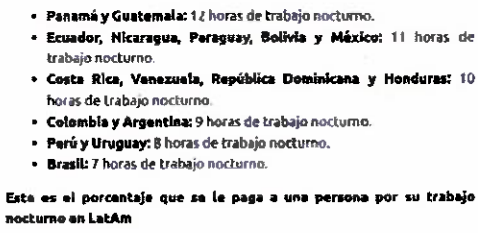
EXPOSICION DE MOTIVOS

Los mercados laborales se han flexibilizado para permitir formalización de condiciones prestacionales e incentivar la mayor contratación posible. Un ejemplo es la desigualdad entre un restaurante que solo trabaja de día y uno en el cuál los trabajadores pueden descansar en el día y trabajan de noche, éste último se verá obligado a pagar mayores salarios producto de los recargos por trabajo nocturno, lo que podría derivar en la reducción de trabajadores por parte de estos establecimientos, agravando la situación en un país donde la tasa de desempleo ronda en 10,6 % según cifras del Dane para 2024.

Aunado a lo anterior, estadísticas laborales reportadas por observatorios laborales en el país registran que las 7:00 pm es una hora muy activa en el mercado comercial y laboral, por lo que algunos establecimientos están cerrando sus actividades sobre las 7:30 pm, sin representar afectaciones a la dignidad humana que se busca proteger del trabajador, pero representando probablemente el desempleo, o la informalidad de algunos de ellos para evitar cumplir con esta nueva contingencia, por lo anterior en aras de generar un equilibrio en el mercado laboral del país resulta conveniente plantear las 8:00 pm como horario de trabajo nocturno, reduciendo en todo caso una hora de la legislación actual.

El comportamiento en América Latina: En su mayoría los países presentan menos de 11 horas de trabajo nocturno, donde cabe enfatizar en uruguay donde a partir de su reforma laboral de 2006 presenta cifras importantes de formalización con repercusiones en la economía y plantea solo 8 horas de trabajo nocturno, demostrando la importancia de incentivar la

formalización y no el aumento de cargas que aleja el cumplimiento real y efectivo de todos los derechos planteados para el trabajador.



- **Panamá y Guatemala:** 12 horas de trabajo nocturno.
- **Ecuador, Nicaragua, Paraguay, Bolivia y México:** 11 horas de trabajo nocturno.
- **Costa Rica, Venezuela, República Dominicana y Honduras:** 10 horas de trabajo nocturno.
- **Colombia y Argentina:** 9 horas de trabajo nocturno.
- **Perú y Uruguay:** 8 horas de trabajo nocturno.
- **Brasil:** 7 horas de trabajo nocturno.

Esta es el porcentaje que se le paga a una persona por su trabajo nocturno en LatAm

Se reitera que no resulta conveniente incrementar costos en la contratación laboral, una muestra clara fue la reducción de costos de contratación de la reforma tributaria de 2012, que permitió bajar 10 pp la informalidad, lo que dice que el cambio de REGLAS si afecta directamente el empleo, y que esta clase de disposiciones acarrean consecuencias de impacto directo en la empleabilidad. Adicionalmente hay que tener en cuenta que éstas medidas no se dirigen a la formalización del empleo en un país donde los trabajadores son menos del 44% de la población colombiana y solo 18% son empleados formales, según la gran encuesta integrada de hogares del DANE.

WILMER YESID GUERRERO AVENDAÑO

Representante a la Cámara por Norte de Santander

Art 13

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
LEYES
Saray ROBAYO BECHARA

SARAY ELENA ROBAYO BECHARA
REPRESENTANTE A LA CÁMARA – CÓRDOBA

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 13 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara, *"Por medio del cual se modifican parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"*, el cual quedará así:

Artículo 13. Trabajo Diurno y Nocturno. *Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:*

ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.

1. *Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las veinte horas (8:00 p. m.).*
2. *Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las veinte horas (8:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00a.m.).*

Parágrafo*. El gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia"*

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

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA
Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 –68, Oficina 625 y 626
Teléfono: 3904050 Extensión 3614-3616 Celular 3118753076
Saray.robayo@camara.gov.co

Art 13

Modesto Aguilera
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
ATLÁNTICO • 2022 - 2026

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 13 del texto propuesto para segundo debate del proyecto de ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara *"Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"*, el cual quedará así:

Artículo 13. Trabajo Diurno y Nocturno. Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las ~~diecinueve horas (7:00 p. m.)~~ **veinte horas (8:00 p.m)**
2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las ~~diecinueve horas (7:00 p. m.)~~ **veinte horas (8:00 p.m)** y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).

Parágrafo. El Gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia"

Atentamente,

Modesto Aguilera Vides
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico

SECRETARIA GENERAL
LEYES
17 SEP 2024
11:57 a.m.

Art 13

PROPOSICIÓN___ 2024

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

MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 13 DE PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 CÁMARA, EL CUAL QUEDARÁ ASÍ:

Artículo 13. Trabajo Diurno y Nocturno. Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO. 1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las **dieciocho** ~~diecinueve~~ horas ~~(7~~ **6**:00 p. m.). 2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00a. m.).

(")

Atentamente,

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

SECRETARIA GENERAL
LEYES
17 SEP 2024
1:41 pm

JUSTIFICACIÓN:

Este cambio busca alinear la regulación con estándares internacionales y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores que inician su jornada en horas tempranas de la noche.

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

ART 13

JUAN DANIEL PEÑUELA
REPRESENTANTE

PROPOSICIÓN

ELIMÍNESE EL ARTÍCULO 13 DEL PROYECTO DE LEY NO. 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NO. 192 DE 2023 CÁMARA Y PROYECTO DE LEY 256 DE 2023CÁMARA", EL CUAL QUEDARÁ ASÍ:

~~**Artículo 13. Trabajo Diurno y Nocturno.** Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:~~

~~**ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.**~~

1. ~~Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).~~
2. ~~Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 am.).~~

~~Parágrafo. El Gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia.~~

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

1. Es más onerosa el costo de trabajo Nocturno:

La reforma nuevamente propone modificar el inicio del horario nocturno en lo laboral. Inicialmente la Ley 789/02 estableció una jornada entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m. Posteriormente, la Ley 1846/17, disminuyó una hora, y la fijo entre 9:00 p.m. y las 6:00 a.m.

La modificación propone la disminución de la jornada nocturna en dos (2) horas, respecto de la última modificación. En este contexto, el empleador deberá asumir a partir del final de la jornada diurna, los respectivos recargos nocturnos establecidos en el art. 168.3 del C.S.T., equivalente a "treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno", por el simple hecho de ser nocturno y un recargo del 75% si se generan horas extras nocturnas.

Comparativo de costos por trabajador que labora normalmente en horario hasta las 9:00pm:

CONCEPTO	NORMA VIGENTE	REFORMA
Inicio Jornada	9:00 pm	7:00 pm
Salario jornada nocturna	$1.755.000	$1.917.375
Auxilio Transporte	$162.000	$160.000
TOTAL	**$1.917.000**	**$2.079.375**

Con el anterior ejemplo, un trabajador aumentaría el costo en **$162.375 por trabajador,** ante esto, el empresario debería entrar a asumir esos costos de producción que en ultimas aumentan el costo del bien final que terminamos pagando todos, lo anterior, siempre y cuando sea viable su operación; en caso de que no sea rentable sencillamente el empleador opta por despedir personas para reducir costos o simplemente no operar en horarios nocturnos afectando los ingresos del trabajador, la generación de empleo y el crecimiento de la empresa.

2. Incrementos en los costos:

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

3. Precarización del empleo

Según el informe de "*PRECARIEDAD LABORAL EN COLOMBIA 1990- 2013. ENFOQUES TEÓRICOS Y CONSECUENCIAS SOCIOECONÓMICAS*"[2] "El objetivo principal del proyecto consagrado en la ley 789 de 2002, era el de apoyar y fomentar el empleo y aliviar en gran parte la alta tasa de desempleo que ha perdurado durante los últimos treinta años en Colombia; dicho propósito se busco con la ampliación de la jornada laboral ordinaria hasta las 10:00 pm, el replanteamiento de las indemnizaciones para despidos sin Justa causa y disminución de la indemnización moratoria por falta de pago de prestaciones sociales y salarios, disminución del 25% para trabajo dominical y festivo, el subsidio temporal al desempleo (PADE) entre otras medidas. El objetivo y el espíritu normativo de la ley 789 resulto contraproducente a la generación de empleo, pues de acuerdo con un estudio realizado por las Universidades De los Andes y el Externado se debían generar 700.000 empleos, pero no se generaron más de 30.000 durante los tres primeros años de vigencia de la ley", y la oportunidad fue aprovechada por los empleadores para abstenerse de contratar nuevos trabajadores, lo que les significo la reducción de costos laborales para su propio beneficio por la ampliación de la jornada ordinaria y la disminución del porcentaje en el pago de días festivos y dominicales".

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

4. Derecho Comparado

En Colombia las horas nocturnas son 9; Perú 8, Ecuador 11, Brasil 7, Argentina 9, Uruguay 8 y España 8. En ese orden del idea países como Brasil con 7 horas nocturnas se ha convertido en la 8va mayor economía del mundo en el 2024[3].

Según el informe "*PERSPECTIVAS DE LA ECONOMÍA MUNDIAL ABR 2024 A un ritmo constante, pero lento: Resiliencia en un contexto de divergencia*"[4] proyecta que el PIB real 2024 en Brasil crecerá 2,2%, Perú 2,5%, Uurguay 3,7% y Colombia apenas 1,1%, España 0,7%, Ecuador 0,1%. El PIB del país crece, pero no al ritmo de los países de la región.

---

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

[3] https://larepublica.pe/mundo/2024/06/05/brasil-se-convierte-en-la-octava-mayor-economia-del-mundo-en-2024-supera-a-italia-y-canada-345235

[4] file:///C:/Users/juan.pe%C3%B1uela/Downloads/text%20(1).pdf

Art 14

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

SECRETARIA GENERAL
LEYES
17 SEP 2024
50
1:30

PROPOSICIÓN.

Modifíquese el artículo 14 eliminando los parágrafos 2 y 3 del proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

Artículo 14. Jornada Máxima Legal. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la ley 2101 de 2021, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 161. DURACIÓN. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno, **siempre y cuando haya laborado por lo menos 4 horas diurnas en el respectivo turno.**

Se establecen las siguientes excepciones:

a) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el Artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo.

b) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas o las que impliquen disminución de la expectativa de vida saludable del trabajador, el gobierno nacional previa caracterización, deberá ordenar la reducción de la jornada de trabajo, de acuerdo con dictámenes al respecto, en el término de doce (12) meses, contados a partir de entrada en vigencia de la presente ley.

Mientras se ordena una reducción de la jornada máxima legal, estos trabajadores no podrán laborar más de ocho (8) horas diarias, sin perjuicio de lo contemplado en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021.

c) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.

2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

d) El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

Parágrafo 1. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

~~**Parágrafo 2. Los empleadores y las Cajas de Compensación deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas. Si no se**~~

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

~~**logra gestionar esta jornada, el empleador deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso.**~~

~~**Parágrafo 3. En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren la jornada ordinaria máxima a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación".**~~

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

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

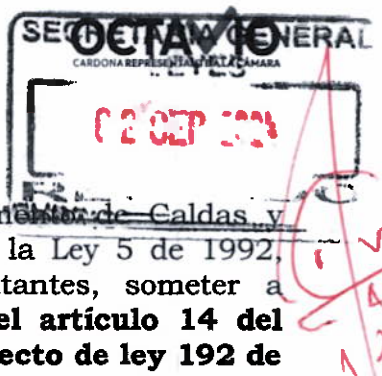
Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

Es necesario eliminar los parágrafos 2 y 3 del presente artículo, puesto que los trabajadores ya cuentan con pausas activas por parte de salud y seguridad en el trabajo y un día de la familia semestral, razón por la cual, se convierte en una carga excesiva el designar dos horas semanales para la recreación como lo pretende dicho parágrafo.

ART 14

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES



PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 14 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 14. Jornada Máxima Legal. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021, el cual quedará así:	**Artículo 14. Jornada Máxima Legal.** Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021, el cual quedará así:
"ARTÍCULO 161. DURACIÓN. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.	**"ARTÍCULO 161. DURACIÓN.** La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ~~**ocho (8)**~~ **nueve (9)** horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.
El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.	El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.
Se establecen las siguientes excepciones:	Se establecen las siguientes excepciones:
a) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de	a) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de

trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo. b) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas o las que impliquen disminución de la expectativa de vida saludable del trabajador, el Gobierno nacional previa caracterización, deberá ordenar la reducción de la jornada de trabajo, de acuerdo con dictámenes al respecto, en el término de doce (12) meses, contados a partir de entrada en vigencia de la presente Ley. Mientras se ordena una reducción de la jornada máxima legal, estos trabajadores no podrán laborar más de ocho (8) horas diarias, sin perjuicio de lo contemplado en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021. c) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas: 1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6)	trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo. b) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas o las que impliquen disminución de la expectativa de vida saludable del trabajador, el Gobierno nacional previa caracterización, deberá ordenar la reducción de la jornada de trabajo, de acuerdo con dictámenes al respecto, en el término de doce (12) meses, contados a partir de entrada en vigencia de la presente Ley. Mientras se ordena una reducción de la jornada máxima legal, estos trabajadores no podrán laborar más de ocho (8) horas diarias, sin perjuicio de lo contemplado en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021. c) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas: 1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6)

horas diarias y treinta (30) horas a la semana.	horas diarias y treinta (30) horas a la semana.
2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.	**La asignación salarial de los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años será directamente proporcional al tiempo debidamente laborado.** 2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.
d) El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.	d) El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.
Parágrafo 1. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.	**Parágrafo 1.** El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.
Parágrafo 2. Los empleadores y las Cajas de Compensación deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas. Si no se logra gestionar esta jornada, el empleador deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de	**Parágrafo 2.** Los empleadores y las Cajas de Compensación deberán facilitar, promover y gestionar una jornada

tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso. **Parágrafo 3.** En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren la jornada ordinaria máxima a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación".	semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas. Si no se logra gestionar esta jornada, el empleador deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso. **Parágrafo 3.** En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren la jornada ordinaria máxima a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación". **La asistencia a las actividades será de obligatoria aceptación para el trabajador y se podrán programar por turnos para no perder la continuidad de las actividades.**

Cordialmente,

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

Art 14

Bogotá D.C., septiembre de 2024

SECRETARIA GENERAL
LEYES
12 SEP
RECIBIDO
AIC
2 98

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

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

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 14 del Proyecto de Ley que Modifica el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedara así:

Artículo 14. Jornada Máxima Legal. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021.

"ARTÍCULO 161. DURACIÓN. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador**(a),** en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.

Se establecen las siguientes excepciones:

a) El empleador y el trabajador **o la trabajadora** podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y

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

máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de

cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

b) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas o las que impliquen disminución de la expectativa de vida saludable del trabajador, el Gobierno nacional previa caracterización, deberá ordenar la reducción de la jornada de trabajo, de acuerdo con dictámenes al respecto, en el término de doce (12) meses, contados a partir de entrada en vigencia de la presente Ley.

Mientras se ordena una reducción de la jornada máxima legal, estos trabajadores no podrán laborar más de ocho (8) horas diarias, sin perjuicio de lo contemplado en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021.

c) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.

2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

d) El empleador y el trabajador o trabajadora pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

Parágrafo 1. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

Parágrafo 2. Los empleadores y las Cajas de Compensación deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas. Si no se logra

gestionar esta jornada, el empleador deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso.

Parágrafo 3. En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren la jornada ordinaria máxima a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación".

Cordialmente:

OSCAR SÁNCHEZ LEÓN
Representante a la Cámara por Cundinamarca.

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

SECRETARIA GENERAL

9:17AM

PROPOSICIÓN

Adiciónese un parágrafo nuevo al artículo 14 del Proyecto de Ley No 166 de 2023 C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y Proyecto de Ley 256 de 2023 Cámara "*Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*", el cual quedará así:

ARTÍCULO 14. JORNADA MÁXIMA LEGAL. Modifiquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021, el cual quedará así :

ARTÍCULO 161. DURACIÓN. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno. Se establecen las siguientes excepciones:
a) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.
b) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas o las que impliquen disminución de la expectativa de vida saludable del trabajador, el Gobierno nacional previa caracterización, deberá ordenar la reducción de la jornada de trabajo, de acuerdo con dictámenes al respecto, en el término de doce (12) meses, contados a partir de entrada en vigencia de la presente Ley.

Mientras se ordena una reducción de la jornada máxima legal, estos trabajadores no podrán laborar más de ocho (8) horas diarias, sin perjuicio de lo contemplado en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021.

c) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.
2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

d) El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En **estos casos** no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

Parágrafo 1°. El empleador no podrá [illegible], aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

Parágrafo 2°. Los empleadores y las Cajas de Compensación deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas. Si no se logra gestionar esta jornada, el empleador deberá [illegible] permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso.

Parágrafo 3°. En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren la jornada ordinaria máxima a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación

Parágrafo 4°. Lo contemplado en el literal d) del presente artículo aplicará igualmente para las relaciones laborales del sector turismo, gastronómico y de bares, aun cuando los mismos no operen de manera sucesiva y continua, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana y sea acordado entre el empleador y el trabajador.

JUSTIFICACIÓN

El literal d) del artículo 161 plantea como una excepción de la jornada máxima laboral aquellas actividades que permiten operar a las empresas [illegible]on solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de 6 horas al día y 36 a la semana.

Lo que proponemos es que dicha norma sea extendida para el sector turismo, gastronómico y de bares, ya que serían altamente impactados por la Reforma Laboral, de manera que con esta norma el legislador les permitiría seguir generando empleo formal, el cual es dirigido en especial a la población joven que quieren ya sea estudiar o realizar otras actividades. Igualmente sucede con las madres o cuidadores para quienes un trabajo de tiempo parcial, en fines de semana o en horario nocturno les permite estar con sus hijos o con las personas a su cuidado.

Se debe tener en cuenta que esta modificación busca incluir a los trabajadores de tiempo parcial en estos sectores de la economía, que como lo señalamos podrían verse altamente afectado con el aumento en los recargos dominicales, festivos, y nocturnos, de manera que con esta modificación adicionalmente le estamos dando un impulso a estos sectores de la economía, que han querido ser impulsados por el Gobierno del Presidente Gustavo Petro.

Por tal razón esta modificación lo que pretende es incentivar fuentes de empleo formales que permitan la contratación por tiempo parcial.

Cordialmente,

HUGO ALFONSO ARCHILA SUÁREZ
Representante a la Cámara
Departamento del Casanare

OLGA LUCIA VELASQUEZ NIETO
Representante a la cámara por Bogotá
Partido Alianza Verde

ALT 14

RUTH CAICEDO DE ENRÍQUEZ

PROPOSICIÓN.

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

Artículo 14. Jornada Máxima Legal. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 161. DURACIÓN. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.

Se establecen las siguientes excepciones:

a) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.

   Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

b) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas o las que impliquen disminución de la expectativa de vida saludable del trabajador, el Gobierno nacional previa caracterización, deberá ordenar la reducción de la jornada de trabajo, de acuerdo con dictámenes al respecto, en el término de doce (12) meses, contados a partir de entrada en vigencia de la presente Ley.

   Mientras se ordena una reducción de la jornada máxima legal, estos trabajadores no podrán laborar más de ocho (8) horas diarias, sin perjuicio de lo contemplado en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021.

c) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar,

se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.

2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

d) El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

Parágrafo 1. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

Parágrafo 2. Los empleadores y las Cajas de Compensación deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas. Si no se logra gestionar esta jornada, el empleador deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso.

Parágrafo 3. En el caso que el empleador no pueda gestionar una jornada para compartir con su familia, los trabajadores podrán asistir por cuenta propia a un centro de recreación y deporte de la Caja de Compensación sin que deban cancelar un valor monetario por el ingreso, el trabajador deberá informar al empleador que asistirá para que este coordine con la Caja de Compensación las disposiciones previstas y garantizar el goce y disfrute de la jornada de familia.

Parágrafo 3. En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren la jornada ordinaria máxima a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación".

Cordialmente,

RUTH AMELIA CAYCEDO
Representante a la Cámara
Ponente Coordinadora

ART 14

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

RUTH CAICEDO DE ENRÍQUEZ

PROPOSICIÓN.

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

Artículo 14. Jornada Máxima Legal. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 161. DURACIÓN. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.

Se establecen las siguientes excepciones:

a) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.

   Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

b) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas o las que impliquen disminución de la expectativa de vida saludable del trabajador, el Gobierno nacional previa caracterización, deberá ordenar la reducción de la jornada de trabajo, de acuerdo con dictámenes al respecto, en el término de doce (12) meses, contados a partir de entrada en vigencia de la presente Ley.

   Mientras se ordena una reducción de la jornada máxima legal, estos trabajadores no podrán laborar más de ocho (8) horas diarias, sin perjuicio de lo contemplado en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021.

c) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar,

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

se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.

2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

d) El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

Parágrafo 1. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

Parágrafo 2. Los empleadores y las Cajas de Compensación deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas. Si no se logra gestionar esta jornada, el empleador deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso.

Parágrafo 3. En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren la jornada ordinaria máxima a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas, **salud ocupacional** o de capacitación".

Cordialmente,

RUTH AMELIA CAYCEDO
Representante a la Cámara
Ponente Coordinadora

Art 14

RUTH CAICEDO DE ENRÍQUEZ
SECRETARIA GENERAL
13 SEP

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 14. Jornada Máxima Legal. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 161. DURACIÓN. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.

Se establecen las siguientes excepciones:

a) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.

   Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

b) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas o las que impliquen disminución de la expectativa de vida saludable del trabajador, el Gobierno nacional previa caracterización, deberá ordenar la reducción de la jornada de trabajo, de acuerdo con dictámenes al respecto, en el término de doce (12) meses, contados a partir de entrada en vigencia de la presente Ley.

   Mientras se ordena una reducción de la jornada máxima legal, estos trabajadores no podrán laborar más de ocho (8) horas diarias, sin perjuicio de lo contemplado en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021.

c) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar,

se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.

2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

d) El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

Parágrafo 1. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo o en las demás labores cuando medie un caso fortuito o esporádico que no permita el cambio de turno; en este último caso el trabajador o trabajadora deberá aceptar y en los siguientes 8 días laborales será beneficiaria de una jornada de descanso adicional a la legal.

Parágrafo 2. Los empleadores y las Cajas de Compensación deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas. Si no se logra gestionar esta jornada, el empleador deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso.

Parágrafo 3. En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren la jornada ordinaria máxima a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación".

Cordialmente,

RUTH AMELIA CAYCEDO
Representante a la Cámara
Ponente Coordinadora

ART 14

Modesto Aguilera
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
ATLÁNTICO • 2022 - 2026

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARÍA GENERAL
LEYES
17 SEP 2024
11:57 am

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 14 del texto propuesto para segundo debate del proyecto de ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara *"Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"*, el cual quedará así:

Artículo 14. Jornada Máxima Legal. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 161. DURACIÓN. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.

Se establecen las siguientes excepciones:

a) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta ~~nueve (9)~~ ocho (8) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

b) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas o las que impliquen disminución de la expectativa de vida saludable del trabajador, el Gobierno nacional previa caracterización, deberá ordenar la reducción de la jornada de trabajo, de acuerdo con dictámenes al respecto, en el término de doce (12) meses, contados a partir de entrada en vigencia de la presente Ley.

Mientras se ordena una reducción de la jornada máxima legal, estos trabajadores no podrán laborar más de ocho (8) horas diarias, sin perjuicio de lo contemplado en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021.

c) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.

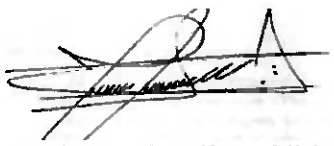
2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

d) El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

(...)

Atentamente,



Modesto Aguilera Vides
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico

AR+ 14

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

OCTAVIO CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA

17 SEP

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 14 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 14. Jornada Máxima Legal. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021, el cual quedará así:	**Artículo 14. Jornada Máxima Legal.** Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021, el cual quedará así:
"ARTÍCULO 161. DURACIÓN. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.	**"ARTÍCULO 161. DURACIÓN.** La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.
El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.	El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.
Se establecen las siguientes excepciones:	Se establecen las siguientes excepciones:
a) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a	a) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a

la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo. b) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas o las que impliquen disminución de la expectativa de vida saludable del trabajador, el Gobierno nacional previa caracterización, deberá ordenar la reducción de la jornada de trabajo, de acuerdo con dictámenes al respecto, en el término de doce (12) meses, contados a partir de entrada en vigencia de la presente Ley. Mientras se ordena una reducción de la jornada máxima legal, estos trabajadores no podrán laborar más de ocho (8) horas diarias, sin perjuicio de lo contemplado en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021. c) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas: 1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas	la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo. b) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas o las que impliquen disminución de la expectativa de vida saludable del trabajador, el Gobierno nacional previa caracterización, deberá ordenar la reducción de la jornada de trabajo, de acuerdo con dictámenes al respecto, en el término de doce (12) meses, contados a partir de entrada en vigencia de la presente Ley. Mientras se ordena una reducción de la jornada máxima legal, estos trabajadores no podrán laborar más de ocho (8) horas diarias, sin perjuicio de lo contemplado en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021. c) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas: 1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas

diarias y treinta (30) horas a la semana. 2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana. d) El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado. **Parágrafo 1.** El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo. **Parágrafo 2.** Los empleadores y las Cajas de Compensación deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas. Si no se logra gestionar esta jornada, el empleador deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus	diarias y treinta (30) horas a la semana. 2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana. d) El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana. En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado. **Parágrafo 1.** El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo. **Parágrafo 2.** Los empleadores y las Cajas de Compensación deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas. Si no se logra gestionar esta jornada, el empleador deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus

familias sin afectar los días de descanso. **Parágrafo 3.** En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren la jornada ordinaria máxima a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación".	familias sin afectar los días de descanso. ~~**Parágrafo 3. En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren la jornada ordinaria máxima a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación".**~~

Cordialmente,

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

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARÍA GENERAL
17 SEP
3 45

RUTH CAICEDO DE ENRÍQUEZ

PROPOSICIÓN.

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

Artículo 14. Jornada Máxima Legal. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 161. DURACIÓN. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.

Se establecen las siguientes excepciones:

a) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.

   Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo

b) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas o las que impliquen disminución de la expectativa de vida saludable del trabajador, el Gobierno nacional previa caracterización, deberá ordenar la reducción de la jornada de trabajo, de acuerdo con dictámenes al respecto, en el término de doce (12) meses, contados a partir de entrada en vigencia de la presente Ley.

   Mientras se ordena una reducción de la jornada máxima legal, estos trabajadores no podrán laborar más de ocho (8) horas diarias, sin perjuicio de lo contemplado en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021.

c) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

   1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, solo podrán trabajar en jornada

diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.

2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

d) El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

Parágrafo 1. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

Parágrafo 2. Los empleadores y las Cajas de Compensación deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas. Si no se logra gestionar esta jornada, el empleador deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso.

Parágrafo 3. En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren la jornada ordinaria máxima a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas, seguridad y salud en el trabajo o de capacitación".

Cordialmente,

RUTH AMELIA CAYCEDO
Representante a la Cámara
Ponente Coordinadora

Art 15

SECRETARIA GEN...
...SEP...
3:24

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 artículo 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 artículo 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 artículo 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 víctimas 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

WWW.JUANCARLOSLOSADA.CO
JUAN.LOZADA@CAMARA.GOV.CO
@JUANCARLOSLOSADAVARGAS @JUANCARLOSLOS @JUANCLOSADAVARGAS

ACT 15

JUAN DANIEL PEÑUELA
REPRESENTANTE

SECRETARIA GENERAL DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES
17 OCT 5:37 pm
RADICADO

PROPOSICIÓN

MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 15 DEL PROYECTO DE LEY NO. 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NO. 192 DE 2023 CÁMARA Y PROYECTO DE LEY 256 DE 2023CÁMARA", EL CUAL QUEDARÁ ASÍ:

Artículo 15. Relación de Horas Extras. Modifíquese el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

2. El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de su empresa **y solo procederá una vez tenga la autorización expresa de horas extra expedida por el Ministerio de Trabajo.**

El empleador está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.

De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo la autoridad administrativa del trabajo podrá imponer las sanciones a las que haya lugar.

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

La relación se horas extra solo procederá una vez se tenga la autorización expresa del Ministerio de Trabajo, prevista por el artículo 1o. del Decreto 13 de 1967 y el artículo 1° del Decreto número 995 de 1968, compilado en el Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015. Esto permite que se haga el control de horas extras para que no se supere el límite semanal de horas laboradas de cada trabajador, lo anterior, siempre se exista autorización expresa de laborar horas extra por parte del Ministerio del Trabajo.

Art 17

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

PROPOSICIÓN.

Modifíquese el artículo 17 del proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

Artículo 17. Remuneración del tiempo de días de descanso obligatorio. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ~~**ciento (100%)**~~ **85% ochenta y cinco por ciento** sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

Parágrafo 1. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

Parágrafo 2. Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio". Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo.

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

Parágrafo 3. Se exceptúa de la remuneración de descanso, el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 161 literal d) del Código Sustantivo del Trabajo.

~~**Parágrafo transitorio. Implementación Gradual. El recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:**~~

~~**A partir de julio de 2024, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o de fiesta a 80%.**~~

~~**A partir de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a 90%.**~~

~~**A partir de julio de 2026, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio o día de fiesta en los términos de este artículo.**~~

~~**Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador se acoja al recargo del 100%".**~~

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

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

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

Es necesario dejar claro que aquellos trabajadores que cuentan con jornadas pactadas de 36 horas con su empleador, no le es aplicable dicho recargo, con el fin, de que no existan interpretaciones jurídicas en los diferentes procesos laborales; además, se elimina el parágrafo transitorio con el fin de que se pague el 85% del recargo de dia de descanso, desde la entrada en vigencia de la presente ley.

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

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

DUVALIER
Congresista

Cámara de Representantes

Art 17

PROPOSICIÓN 3

Agréguese un parágrafo al artículo 17 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C, el cual quedará así:

Artículo 17. Remuneración del tiempo de días de descanso obligatorio. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

[...]

Parágrafo para empresas con menos de 9 empleados la aplicación de esta remuneración será así:

A partir de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o de fiesta a 70%.

A partir de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a 80%.

A partir de julio de 2027, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a 90%.

A partir de julio de 2028 se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio o día de fiesta en los términos de este artículo.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%".

JUSTIFICACIÓN

Se establece progresividad para la adopción de la remuneración en empresas con menos de 9 empleados; esto con el objetivo que las mismas se puedan organizarse y evitar afectaciones a su capital y funcionamiento.

Cordialmente,

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

SECRETARIA GENERAL
LEYES
11 SEP
RECIBIDO

10:43am

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
LEYES
SARAY ROBAYO BECHARA

SARAY ELENA ROBAYO BECHARA
REPRESENTANTE A LA CÁMARA – CÓRDOBA

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 17 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara, *"Por medio del cual se modifican parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"*, el cual quedará así:

Artículo 17. Remuneración del tiempo de días de descanso obligatorio. *Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:*

"ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ***ochenta y cinco (85%)*** ~~***ciento (100%)***~~ *sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.*

2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

Parágrafo 1. *Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.*

Parágrafo 2. *Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio". Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo.*

Parágrafo transitorio*. Implementación Gradual. El recargo del* ***85%*** ~~*100%*~~ *de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:*

Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 –68, Oficina 625 y 626
Teléfono: 3904050 Extensión 3614-3616 Celular 3118753076
Saray.robayo@camara.gov.co

A partir de julio de 2025 ~~2024~~, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o de fiesta a 80%.

~~A partir de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a 90%.~~

A partir de julio de 2026, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio o día de fiesta en los términos de este artículo.

*Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador se acoja al recargo del **85%** ~~100%~~".*

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

ART 17

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Por medio de la cual se propone modificar el **parágrafo transitorio del artículo 17 del Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara** *"Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"*, así:

Artículo 17. ~~Remuneración del tiempo de días de descanso obligatorio.~~ *Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:*

ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.

(...)

Parágrafo transitorio. Implementación Gradual. *El recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:*

A partir de julio de 202~~6~~5, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o de fiesta a 80%.

A partir de julio de 202~~7~~6, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a 90%.

A partir de julio de 202~~8~~7, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio o día de fiesta en los términos de este artículo.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%.

JUSTIFICACIÓN

Resulta importante esperar a que las cifras en materia de desempleo muestren una mejora, evitando, con esta disposición, incidir de manera negativa en dicho propósito.

Cordialmente;

KARYME A. COTES MARTÍNEZ
Representante a la Cámara

SECRETARIA GENERAL
LEYES
17 SEP 2024
2:25pm

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

Piedad **CORREAL** Rubiano

REPRESENTANTE A LA CÁMARA

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ART 18

SECRETARIA GENERAL
OCTAVIO
CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 18 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 18. Licencias: Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:	**Artículo 18. Licencias:** Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:
"6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias necesarias para los siguientes casos:	"6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias necesarias para los siguientes casos:
a) Para el ejercicio del sufragio	a) Para el ejercicio del sufragio
b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;	b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;	c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;
d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;	d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;
e) Para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluidos los casos en los que la persona	e) Para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluidos los casos en los que la persona

trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticada;	trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticada;
f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos, hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar. Se entiende por obligaciones escolares aquellas relacionadas directamente con la formación del niño o niña, incluyendo, pero sin limitarse a la asistencia a eventos académicos, cívicos, deportivos, culturales en las instituciones educativas en donde se encuentran matriculados. En estos últimos casos, de ser requerido por parte del empleador, el trabajador deberá acreditar la asistencia.	f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos, hijas. **~~o menores de edad miembros del núcleo familiar.~~** Se entiende por obligaciones escolares aquellas relacionadas directamente con la formación del niño o niña, incluyendo, pero sin limitarse a la asistencia a eventos académicos, cívicos, deportivos, culturales en las instituciones educativas en donde se encuentran matriculados. En estos últimos casos, de ser requerido por parte del empleador, el trabajador deberá acreditar la asistencia.
g) Para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, médicos, legales, o de cualquier otra índole relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas.	g) Para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, médicos, legales, o de cualquier otra índole relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas.

Cordialmente,

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

Marelen Castillo Torres

SECRETARÍA GENERAL
08 SET 2024
11:45am

ART 18

Bogotá, D.C., septiembre de 2024

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 18 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:

TEXTO INFORME DE PONENCIA	MODIFICACIÓN PROPUESTA
Artículo 18. Licencias: Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:	**Artículo 18. Licencias:** Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:
"6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias necesarias para los siguientes casos:	"6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias necesarias para los siguientes casos:
a) Para el ejercicio del sufragio	a) Para el ejercicio del sufragio
b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;	b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;	c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;
d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;	d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;
e) Para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluidos los casos en los	e) Para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluidos los casos en los

que la persona trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticada;	que la persona trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticada;
f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos, hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar. Se entiende por obligaciones escolares aquellas relacionadas directamente con la formación del niño o niña, incluyendo, pero sin limitarse a la asistencia a eventos académicos, cívicos, deportivos, culturales en las instituciones educativas en donde se encuentran matriculados. En estos últimos casos, de ser requerido por parte del empleador, el trabajador deberá acreditar la asistencia.	f) Para asistir **hasta por cuatro (4) oportunidades** a las obligaciones escolares como acudiente de hijos, hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar. Se entiende por obligaciones escolares aquellas relacionadas directamente con la formación del niño o niña, incluyendo, pero sin limitarse a la asistencia a eventos académicos, cívicos, deportivos, culturales en las instituciones educativas en donde se encuentran matriculados. En estos últimos casos, de ser requerido por parte del empleador, el trabajador deberá acreditar la asistencia.
g) Para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, médicos, legales, o de cualquier otra índole relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas.	g) Para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, médicos, legales, o de cualquier otra índole relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas.

Cordialmente,

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

JUSTIFICACIÓN

Este artículo crea una licencia obligatoria para asistir a actividades escolares como acudiente de hijos, hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar y **se indica que actividades escolares incluye la**

participación en eventos académicos, cívicos, deportivos, culturales en las instituciones educativas.

Esta propuesta resulta ser excesivamente abierta e indeterminada, lo que implicaría para los empleadores una carga desproporcionada y que pondría en riesgo la prestación del servicio por parte del trabajador y, por ende, la productividad de las empresas. La solución propuesta para esto es contar con una redacción que contenga un límite razonable en su número, **en este caso cuatro (4) oportunidades.**

Proposición

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, modifíquese el Artículo 18 de la ponencia para segundo debate del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara **"por medio del cual se modifican parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en colombia"**, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así:

Artículo 18. Licencias: Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

"6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias necesarias para los siguientes casos:

a) Para el ejercicio del sufragio

b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;

c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;

d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;

~~e) Para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluidos los casos en los que la persona trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticada;~~

f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos, hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar. Se entiende por obligaciones escolares aquellas relacionadas directamente con la formación del niño o niña, incluyendo, pero sin limitarse a la asistencia a eventos académicos, cívicos, deportivos, culturales en las instituciones educativas en donde se encuentran matriculados. En estos últimos casos, de ser requerido por parte del empleador, el trabajador deberá acreditar la asistencia.

g) Para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, médicos, legales, o de cualquier otra índole relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas.

SECRETARIA GENERAL
LEYES
08 SEP 2023

JULIANA ARAY FRANCO
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
DEPARTAMENTO DE BOLÍVAR

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

RODRÍGUEZ
SECRETARIA GE
LEY
18 Folios 36 Pag 3

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

En mi condición de Representante a la Cámara del Departamento de Cundinamarca y con sustento en la ley 5ta de 1992, me permito presentar proposición para modificar el artículo número 18 del Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cuál quedará de la siguiente manera:

Artículo del Proyecto de Ley	Proposición Modificativa
Artículo 18. Licencias: Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:	**Artículo 18. Licencias:** Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:
"6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias necesarias para los siguientes casos:	"6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias necesarias para los siguientes casos:
a) Para el ejercicio del sufragio	a) Para el ejercicio del sufragio
b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;	b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;	c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;
d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;	d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;
e) Para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluidos los casos en los que la persona trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticada;	e) Para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluidos los casos en los que la persona trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticada;
f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos, hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar. Se entiende por obligaciones escolares aquellas relacionadas directamente con la formación del niño o niña, incluyendo, pero sin limitarse a la asistencia a eventos académicos, cívicos, deportivos, culturales en las instituciones educativas en donde se encuentran matriculados. En estos últimos casos, de ser requerido por parte del empleador, el trabajador deberá acreditar la asistencia.	f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos, hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar. Se entiende por obligaciones escolares aquellas relacionadas directamente con la formación del niño o niña, incluyendo, pero sin limitarse a la asistencia a eventos académicos, cívicos, deportivos, culturales en las instituciones educativas en donde se encuentran matriculados. En estos últimos casos, de ser requerido por parte del empleador, el trabajador deberá acreditar la asistencia. g) Para atender los asuntos relacionados con situaciones

g) Para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, médicos, legales, o de cualquier otra índole relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas.	judiciales, administrativas, médicos, legales, o de cualquier otra índole relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas. **Parágrafo. El trabajador o trabajadora deberá demostrar que cumplió con el fin del otorgamiento de la licencia en caso de que el empleador así lo requiera .**

LILIANA RODRÍGUEZ VALENCIA
Representante a la Cámara
Departamento de Cundinamarca

Art 18

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

SECRETARIA GENERAL
16 SEP

DE POLO A POLO
MIGUEL
DEFIENDE LA PATRIA

2:57 pm

Proposición Modificatoria del Artículo 18° PL 166 de 2023 Cámara.

Artículo 18. Licencias: Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

"6 Conceder al trabajador y trabajadora las licencias necesarias para los siguientes casos:

a) Para el ejercicio del sufragio

b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;

c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;
d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;

e) Para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluidos los casos en los que la persona trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticada;

f) Para asistir a las obligaciones ~~escolares~~ **QUE SE TENGA** como acudiente de hijos, hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar. Se entiende por **DICHAS** obligaciones ~~escolares~~ aquellas relacionadas directamente con la formación del niño o niña, ~~incluyendo, pero sin limitarse~~ **EN PARTICULAR** a la asistencia a eventos académicos, ~~cívicos~~,-deportivos **Y** culturales en las instituciones ~~educativas~~ en donde se encuentran matriculados. En ~~estos últimos casos, de ser requerido por parte del empleador, el trabajador deberá acreditar la asistencia.~~ **TODOS LOS CASOS EL TRABAJADOR DEBE ACREDITAR SU ASISTENCIA CON LA JUSTIFICACIÓN QUE AMERITE SU PRESENCIA EN DICHO EVENTO.**

g) Para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, médicos, legales, o de cualquier otra índole relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas.

Miguel Polo Polo

H. R. MIGUEL ABRAHAM POLO POLO
Circunscripción Afro-Descendiente
Tel: (601) 382 3000 Ext. 4311
Carrera 7 No. 8 - 68 Oficina 328

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

MODÍFIQUESE el Artículo 18 del Proyecto de Ley 166 del 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia", el cual quedará así:

Artículo 18. Licencias: Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así;
"6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias necesarias para los siguientes casos:
a) el ejercicio del sufragio
b) para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
c) en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;
d) para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;
e) para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluidos los casos en los que la persona trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticada;
f) para asistir a ~~las~~ obligaciones escolares **y situaciones de urgencia** como acudiente de hijos, hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar, se entiende por obligaciones escolares aquellas relacionadas directamente con la formación de niño o niña, incluyendo, pero sin limitarse a la asistencia a eventos académicos, cívicos, deportivos, culturales en las instituciones educativas en donde se encuentran matriculados. En estos últimos casos, de ser requerido por parte del empleador, el trabajador deberá acreditar la asistencia. **Se entiende como situaciones de urgencia aquellas en donde el niño o niña requiera de la presencia de un acudiente, debido a la cancelación imprevista de clases, a la suspensión de actividades escolares por fallos en servicios básicos o infraestructura o por problemas en el transporte escolar por obstrucción de vías o disturbios. Estas licencias por motivos de urgencia se otorgarán cuando el menor se encuentre en un rango de edad entre los 0 y los 14 años.**
g) para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, médicos, legales, o de cualquier otra índole relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas.

ARGUMENTO. En línea con las labores del cuidado, es menester reconocer que las responsabilidades de los acudientes de hijos, hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar no se limitan solamente a las obligaciones escolares, sino que también abarcan trabajos de cuidado doméstico, que se evidencian en diversos espacios fuera del ámbito escolar. De acuerdo a la Corte Constitucional, en la Sentencia T-583/23, se reconoció la importancia de introducir políticas de cuidado, con el fin de "visibilizar, reconocer, reducir y redistribuir la prestación de cuidados no remunerada en forma de dinero, servicios y tiempo" (CC, T-583/23,

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

2023). Por tanto, es fundamental ampliar las licencias para cubrir situaciones que involucren el cuidado de niños, niñas y jóvenes, en situaciones imprevistas o de emergencia, que permitan garantizar la protección integral de estos y estas en sus etapas de primera infancia y adolescencia. Ante esto, la Corte reiteró la necesidad de generar "modalidades de trabajo que permiten conciliar el empleo remunerado con los trabajos de cuidado" (CC, T-583/23, 2023), o, en este caso, de conceder licencias para cumplir con estas labores.

PEDRO JOSÉ SUÁREZ VACCA
Representante a la Cámara por Boyacá
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

Cámara de Representantes

SECRETARÍA GENERAL

16 SEP

PEDRO SUÁREZ VACCA
REPRESENTANTE POR BOYACÁ

ART 18.

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

MODÍFIQUESE el Artículo 18 del Proyecto de Ley 166 del 2023 "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia", el cual quedará así:

Artículo 18. Licencias: Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así;
"6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias necesarias para los siguientes casos:
a) el ejercicio del sufragio
b) para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
c) en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;
d) para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;
e) para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluidos los casos en los que la persona trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticada;
f) para asistir a ~~las~~ obligaciones escolares **y situaciones de urgencia** como acudiente de hijos, hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar, se entiende por obligaciones escolares aquellas relacionadas directamente con la formación de niño o niña, incluyendo, pero sin limitarse a la asistencia a eventos académicos, cívicos, deportivos, culturales en las instituciones educativas en donde se encuentran matriculados. En estos últimos casos, de ser requerido por parte del empleador, el trabajador deberá acreditar la asistencia. **Se entiende como situaciones de urgencia aquellas en donde el niño o niña requiera de la presencia de un acudiente, debido a la cancelación imprevista de clases, a la suspensión de actividades escolares por fallos en servicios básicos o infraestructura o por problemas en el transporte escolar por obstrucción de vías o disturbios. Estas licencias por motivos de urgencia se otorgarán cuando el menor se encuentre en un rango de edad entre los 0 y los 14 años.**
g) para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, médicos, legales, o de cualquier otra índole relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas.

PEDRO JOSÉ SUÁREZ VACCA
Representante a la Cámara por Boyacá
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 18

Cámara de Representantes

SECRETARIA GENERAL
LEYES
16 SEP

PEDRO SUÁREZ VACCA
REPRESENTANTE POR BOYACÁ

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA.

MODIFÍQUESE el artículo 18° del 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 18. Licencias: Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:
"6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias necesarias para los siguientes casos:
(...)
h) En caso de enfermedad grave, pérdida temporal o fallecimiento del animal de compañía debidamente comprobada por un centro médico veterinario.

Atentamente,

PEDRO JOSE SUAREZ 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

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

RUTH CAICEDO DE ENRÍQUEZ

PROPOSICIÓN.

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

Artículo 18. Licencias: Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

"6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias necesarias para los siguientes casos:

a) Para el ejercicio del sufragio

b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;

c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;

d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;

e) Para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluidos los casos en los que la persona trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticada;

f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos, hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar. Se entiende por obligaciones escolares aquellas relacionadas directamente con la formación del niño o niña, incluyendo, pero sin limitarse a la asistencia a eventos académicos, cívicos, deportivos, culturales en las instituciones educativas en donde se encuentran matriculados. En estos últimos casos, de ser requerido por parte del empleador, el trabajador deberá acreditar la asistencia.

g) Para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, médicos, legales, o de cualquier otra índole relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas.

h) Para asistir a citas psicológicas como acudiente de hijos, hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar.

Cordialmente,

RUTH AMELIA CAYCEDO
Representante a la Cámara
Ponente Coordinadora

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

ART 18

SECRETARIA GENERAL
LEYES
Saray ROBAYO BECHARA

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SARAY ELENA ROBAYO BECHARA
REPRESENTANTE A LA CÁMARA – CÓRDOBA

PROPOSICIÓN

Modifíquese el literal f) del artículo 18 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara, *"Por medio del cual se modifican parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"*, el cual quedará así:

Artículo 18. Licencias: *Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:*

f) para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos, hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar, se entiende por obligaciones escolares aquellas relacionadas directamente con la formación del niño o niña, incluyendo, pero sin limitarse a la asistencia a eventos académicos, cívicos, deportivos culturales en las instituciones educativas en donde se encuentran matriculados. En estos últimos casos, de ser requerido por parte del empleador, el trabajador deberá acreditar la asistencia. ***La solicitud de licencia deberá presentarse con al menos tres (3) días de antelación, acreditando su fecha y duración, previo a su concesión. El trabajador propenderá por una distribución equitativa de las responsabilidades familiares entre los acudientes. En el respectivo año, esta licencia podrá ser concedida por el empleador, por razones justificadas, hasta en cuatro oportunidades.***

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

Art 18

Modesto Aguilera
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
ATLÁNTICO • 2022 - 2026

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SECRETARÍA GENERAL
LEYES
17 SEP 2024
11:57am

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 18 del texto propuesto para segundo debate del proyecto de ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara *"Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"*, el cual quedará así:

Artículo 18. Licencias: Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

"6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias necesarias para los siguientes casos:

a) Para el ejercicio del sufragio

b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;

c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;

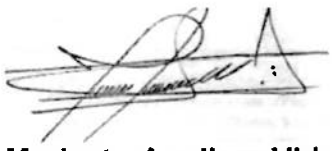
d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;

e) Para asistir a citas médicas programadas por la Entidad Promotora de Salud (E.P.S) a la que el trabajador se encuentre afiliado, se otorgará una licencia de hasta medio día. Asi mismo, se concederá licencia para ~~o~~ citas médicas de urgencia, incluidos los casos en los que la persona trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticada;

f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos, hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar. Se entiende por obligaciones escolares aquellas relacionadas directamente con la formación del niño o niña, incluyendo, pero sin limitarse a la asistencia a eventos académicos, ~~cívicos, deportivos, culturales~~ en las instituciones educativas en donde se encuentran matriculados. En estos últimos casos, de ser requerido por parte del empleador, el trabajador deberá acreditar la asistencia.

g) Para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, médicos, legales, o de cualquier otra índole relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas.

Atentamente,



Modesto Aguilera Vides
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico

ALT 18

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARÍA GENERAL
OCTAVIO CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA
17 SEP
RECIBIDO

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 18 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 18. Licencias: Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:	**Artículo 18. Licencias:** Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:
"6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias necesarias para los siguientes casos:	"6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias necesarias para los siguientes casos:
a) Para el ejercicio del sufragio	a) Para el ejercicio del sufragio
b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;	b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;	c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;
d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;	d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;
e) Para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluidos los casos en los que la persona trabajadora	e) Para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluidos los casos en los que la persona trabajadora

presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticada;	presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticada;
f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos, hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar. Se entiende por obligaciones escolares aquellas relacionadas directamente con la formación del niño o niña, incluyendo, pero sin limitarse a la asistencia a eventos académicos, cívicos, deportivos, culturales en las instituciones educativas en donde se encuentran matriculados. En estos últimos casos, de ser requerido por parte del empleador, el trabajador deberá acreditar la asistencia.	f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos, hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar. Se entiende por obligaciones escolares aquellas relacionadas directamente con la formación del niño o niña, incluyendo, pero sin limitarse a la asistencia a eventos académicos, cívicos, deportivos, culturales en las instituciones educativas en donde se encuentran matriculados. En estos últimos casos, de ser requerido por parte del empleador, el trabajador deberá acreditar la asistencia.
g) Para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, médicos, legales, o de cualquier otra índole relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas.	g) Para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, ~~**médicos, legales,**~~ **médico-legales.** **h) Para atender asuntos o** de cualquier otra índole relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas.

Cordialmente,

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

ART 18

JUAN DANIEL PEÑUELA
REPRESENTANTE

PROPOSICIÓN

MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 18 DEL PROYECTO DE LEY NO. 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NO. 192 DE 2023 CÁMARA Y PROYECTO DE LEY 256 DE 2023CÁMARA", EL CUAL QUEDARÁ ASÍ:

Artículo 18. Licencias: Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

"6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias necesarias para los siguientes casos:

a) Para el ejercicio del sufragio**, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3 de la Ley 403 de 1997**;

b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;

c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar **hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil**, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;

d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;

e) Para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluidos los casos en los que la persona trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticada;

f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos, hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar. ~~Se entiende por obligaciones escolares aquellas relacionadas directamente con la formación del niño o niña, incluyendo, pero sin limitarse a la asistencia a eventos académicos, cívicos, deportivos, culturales en las instituciones educativas en donde se encuentran matriculados. En estos últimos casos, de ser en caso de ser requerido por parte del empleador, el trabajador deberá acreditar la asistencia.~~

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

g) Para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, médicos, legales, o de cualquier otra índole relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas.

h) Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.

Parágrafo. En todos los casos, cuando el empleador requiera certificación que demuestre la inasistencia por licencias, el trabajador deberá acreditar la respectiva asistencia.

JUAN DANIEL PEÑUELA CALVACHE
Representante a la Cámara
Departamento de Nariño

JUSTIFICACIÓN

Frente al inciso "a" se busca que el artículo 3 de la Ley 403 de 1997, que establece "*El ciudadano tendrá derecho a media jornada de descanso compensatorio remunerado por el tiempo que utilice para cumplir su función como elector. Tal descanso compensatorio se disfrutará en el mes siguiente al día de la votación, de común acuerdo con el empleador*", por lo anterior, se propone que dejar la claridad que el trabajador tiene derecho tanto a solicitar la licencia para ir a votar como la media jornada por su función como elector.

Con respecto al inciso "c" delimitamos el rango de licencias en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada en el suceso familiar hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, lo anterior, debido a que el mismo se encontraba de forma abierta y sin parámetros.

Frente al inciso "f" se delimita el acceso a las licencias las obligaciones escolares como acudiente exclusivamente de hijos, hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar.

El parágrafo permite que, en caso de ser requerido por parte del empleador, el trabajador deberá acreditar la asistencia. Lo anterior, con el fin de evitar que los eventos académicos y cualquiera de los mencionados en los literales se conviertan en un abuso del derecho.

La adición del inciso "h", permite generar un incentivo al deporte a través del uso de la bicicleta dentro del sector empresarial y una disminución a factores de enfermedades por sedentarismo en individuos laboralmente activos.

Actualmente, la Ley 1811 de 2016, prevé de forma efectiva el uso de este mecanismo para trabajadores del sector público, estableciendo en el parágrafo 3 del artículo 5, la potestad de adoptar en el sector privado, los incentivos previstos en esta norma. No obstante, al ser una medida concordante con el derecho a la salud y al medio ambiente sano, la misma resulta aplicable a las relaciones individuales regidas por el CST.

Adicionalmente, esta medida en el impacto al medio ambiental, en el sentido que se impactaría positivamente la disminución del uso de transporte a motor con combustibles a gasolina o diesel, siendo estos en gran medida, uno de los factores generadores de contaminación del aire en Colombia.

ACT 191

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
OCTAVIO
CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA
RECIBIDO
HORA:

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 19 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 19. Límites a la subordinación. Modifíquese el literal b. del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador o trabajadora respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador o trabajadora, en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos relativos a la materia ratificados por Colombia. Aquellas facultades no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la raza, el color, etnia, el origen nacional, la discapacidad, la condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevinientes de salud, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización. El Ministerio del Trabajo adelantará las actuaciones administrativas	**Artículo 19. Límites a la subordinación.** Modifíquese el literal b. del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador o trabajadora respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador o trabajadora, en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos relativos a la materia ratificados por Colombia. ~~**Aquellas facultades no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la raza, el color, etnia, el origen nacional, la discapacidad, la condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevinientes de salud, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización. El Ministerio del**~~

correspondientes y sancionará de acuerdo con las normas vigentes"	~~**Trabajo adelantará las actuaciones administrativas correspondientes y sancionará de acuerdo con las normas vigentes"**~~

Cordialmente,

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

ART 19.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

OCTAVIO
CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA

SECRETARIA GENERAL
LEYES
02 SEP 2024

PROPOSICIÓN DE ADICION

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

ARTICULO 19A: Las facultades de las que goza el empleador, soportadas en la subordinación o dependencia del trabajador no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la raza, el color, etnia, el origen nacional, la discapacidad, la condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevinientes de salud, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización. El Ministerio del Trabajo adelantará las actuaciones administrativas correspondientes y sancionará de acuerdo con las normas vigentes"

Cordialmente,

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

Art 19

SECRETARIA GENERAL
04 SEP

PROPOSICIÓN

Modifíquese el Artículo 19 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia" el cual quedará así:

Artículo 19. Límites a la subordinación. Modifíquese el literal b. del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador o trabajadora respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador o trabajadora, en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos relativos a la materia ~~ratificados~~ **que obliguen** por Colombia.

Aquellas facultades no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la raza, el color, etnia, el origen nacional, la discapacidad, la condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevinientes de salud, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización. El Ministerio del Trabajo adelantará las actuaciones administrativas correspondientes y sancionará de acuerdo con las normas vigentes"

JUAN DANIEL PEÑUELA
REPRESENTANTE

Art 19.

SECRETARÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES
17 SEP
5:37
RECIBIDO

PROPOSICIÓN

MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 19 DEL PROYECTO DE LEY NO. 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NO. 192 DE 2023 CÁMARA Y PROYECTO DE LEY 256 DE 2023CÁMARA", EL CUAL QUEDARÁ ASÍ:

Artículo 19. Límites a la subordinación. Modifíquese el literal b. del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador o trabajadora respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador o trabajadora, en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos relativos a la materia ratificados por Colombia.

~~Aquellas facultades no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la raza, el color, etnia, el origen nacional, la discapacidad, la condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevinientes de salud, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización. El Ministerio del Trabajo adelantará las actuaciones administrativas correspondientes y sancionará de acuerdo con las normas vigentes.~~

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

Se elimina el inciso segundo del literal b en su integridad, dado que no resulta es consecuente con el tratamiento de la subordinación y su relación con la dignidad humana, toda vez que no es necesario incluir una descripción de elementos que constituyen una disminución de la dignidad, basta con lo señalado en el inciso primero, cuando expresa "Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador".

El Dr. Luis Roberto Barroso, señala que "*La dignidad humana es una valor fundamental que informa el contenidos de diversas normas escritas, al tiempo que condiciona la interpretación constitucional como un todo, principalmente cuando los derechos fundamentales están involucrados*"[6].

Por lo anterior, el inciso segundo no se necesita pues se integra todo bajo principio de la dignidad.

[6] Barroso, L. (2014). La dignidad de la persona humana en el derecho constitucional contemporáneo. La construcción de un concepto jurídico a la luz de la jurisprudencia mundial (1ª Ed.). Bogotá, Colombia: Editorial Universidad Externado.

ART 20

ERMES PETE
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SECRETARÍA GENERAL
LEYES
04 SEP 2023

PROPOSICIÓN

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

Artículo 20: Protección contra la discriminación. Adiciónese los numerales 10, 11,12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

[…]

13. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, **político, racial y/o étnico**.

[…]

Cordialmente,

ERMES EVELIO PETE VIVAS
Representante a la Cámara
Departamento del Cauca

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

ACT 20

Cámara de Representantes

JULIANA ARAY.
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
PARTIDO CONSERVADOR

Proposición

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, modifíquese el Artículo 20 de la ponencia para segundo debate del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara **"por medio del cual se modifican parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en colombia"**, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así:

Artículo 20: Protección contra la discriminación. Adiciónese los numerales 10, 11,12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

"10. Discriminar a las mujeres en sus diversidades, con acciones directas u omisión, que impidan la promoción y garantía de sus derechos en los ambientes laborales. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, credo religioso, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, con ocasión de sus nombres identitarios, su identificación de género, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.

11. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.

12. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.

13. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso.

14. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.

15. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter discapacidad física.

16. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental".

JULIANA ARAY FRANCO
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
DEPARTAMENTO DE BOLÍVAR

SECRETARIA GENERAL
LEYES
09 SEP 2024

Carrera 7 No. 8 - 68 • Edificio Nuevo del Congreso de la Republica. Of. 209 - 210. | Tel.: (+57) (601) 3904050 | @julianaarayfranco | julianaaray.com

SECRETARIA GENERAL
CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Olga B.
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

PROPOSICIÓN

Con sustento en la Ley 5 de 1992 y en mi condición de representante a la Cámara por el departamento del Tolima, me permito presentar proposición aditiva al **Art 20** del proyecto de ley 166 de 2023 Cámara, acumulado al proyecto de ley No 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de ley No. 256 Cámara "*Por medio del cual se modifica parcialmente las normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*"

Artículo Original	Artículo Propuesto
Artículo 20: Protección contra la discriminación. Adiciónese los numerales 10, 11,12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así:	**Artículo 20: Protección contra la discriminación.** Adiciónese los numerales 10, 11,12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así:
"10. Discriminar a las mujeres en sus diversidades, con acciones directas u omisión, que impidan la promoción y garantía de sus derechos en los ambientes laborales. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, credo religioso, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, con ocasión de sus nombres identitarios, su identificación de género, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.	"10. Discriminar a las mujeres en sus diversidades, con acciones directas u omisión, que impidan la promoción y garantía de sus derechos en los ambientes laborales. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, credo religioso, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, con ocasión de sus nombres identitarios, su identificación de género, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.
11. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores	11. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores

garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado. 12. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias. 13. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso. 14. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo".	garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado. 12. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias. 13. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso. 14. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo". **15. No discriminar a personas reinsertadas a la vida civil, ex convictos cuyo interés sea ingresar como trabajadores subordinados, o migrantes que se encuentren en proceso de adherencia a la vida productiva del país. Se prohíbe cualquier tipo de exclusión, segregación, trato desigual o negativa de oportunidades laborales basadas en su situación pasada o su condición migratoria, siempre que cumplan con los requisitos establecidos en la legislación nacional para el ejercicio de sus derechos laborales.**

Cordialmente,

Olga Beatriz González Correa
Representante a la Cámara
Departamento del Tolima

Justificación: La proposición aditiva garantiza que tanto personas en proceso de reintegración a la sociedad, como aquellos con antecedentes penales o migrantes en situación regular, no sean discriminados en el ámbito laboral. Es importante que el Estado y los empleadores promuevan mecanismos de inclusión que permitan la reincorporación productiva y contribuyan a una mayor cohesión social.

Art 20

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARÍA GENERAL
17 SEP
HORA

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 20 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 20: Protección contra la discriminación. Adiciónese los numerales 10, 11,12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así:	**Artículo 20: Protección contra la discriminación.** Adiciónese los numerales 10, 11,12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así:
"10. Discriminar a las mujeres en sus diversidades, con acciones directas u omisión, que impidan la promoción y garantía de sus derechos en los ambientes laborales. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, credo religioso, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, con ocasión de sus nombres identitarios, su identificación de género, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.	"10. ~~**Discriminar a las mujeres en sus diversidades, con acciones directas u omisión, que impidan la promoción y garantía de sus derechos en los ambientes laborales. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, credo religioso, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, con ocasión de sus nombres identitarios, su identificación de género, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.**~~ **Se prohíbe toda forma de discriminación.**
11. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para	11. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto. La

disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado. 12. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias. 13. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso. 14. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo".	negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado. 12. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias. 13. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso. 14. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo".

Cordialmente,

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

Art 20

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARÍA GENERAL
LEYES
CRISTÓBAL CAICEDO
Representante a la cámara
3:37 pm

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Bogotá D.C., 17 de septiembre de 2024

Honorable Representante
JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES
Presidente Cámara de Representantes
Congreso de la República de Colombia

ASUNTO: PROPOSICIÓN MODIFICATORIA AL TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE, **PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 CÁMARA ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NÚMERO 192 DE 2023 CÁMARA Y PROYECTO DE LEY NÚMERO 256 DE 2023 CÁMARA** "por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia."

El suscrito Representante a la Cámara en virtud del artículo 112 y siguientes de la Ley 5 de 1992, somete a consideración, la siguiente **proposición modificatoria** respecto al artículo 20 numeral 10 del **PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 CÁMARA ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NÚMERO 192 DE 2023 CÁMARA Y PROYECTO DE LEY NÚMERO 256 DE 2023 CÁMARA** "por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia."

Por consiguiente;

Modifíquese el literal numeral 10 del artículo 20 del Proyecto de Ley 166 de 2023 C:

TEXTO PROPUESTO PARA SEGUNDO DEBATE EN PLENARIA	TEXTO PROPUESTO MODIFICADO
Artículo 20. Protección contra la discriminación. Adiciónese los numerales 10, 11, 12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así: "10. Discriminar a las mujeres en sus diversidades, con acciones directas u omisión, que impidan la promoción y garantía de sus derechos	**Artículo 20. Protección contra la discriminación.** Adiciónese los numerales 10, 11, 12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así: "10. Discriminar a las mujeres en sus diversidades, con acciones directas u omisión, que impidan la promoción y garantía de sus derechos

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA
Edificio Nuevo del Congreso
Carrera 7 No. 8 - 68 Oficina: 527
Teléfono: 601 3904050 Ext: 4464 - 4471
cristobal.caicedo@camara.gov.co
Bogotá D. C.

en los ambientes laborales. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, credo religioso, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, con ocasión de sus nombres identitarios, su identificación de género, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.	en los ambientes laborales. Se prohíbe así mismo **cualquier acto, conducta o trato que atente contra la dignidad humana y que pretenda consciente o inconscientemente anular, dominar a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo en virtud de prejuicios sociales o personales que se deriven por su etnia, pertenencia o autoreconocimiento étnico, prácticas culturales, origen familiar, nacionalidad, ideología política, credo religioso, orientación sexual,** identidad y/o expresión de género, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, con ocasión de sus nombres identitarios, su identificación de género, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.

*Subrayado y negrita por fuera del original del texto

Por lo anteriormente, el numeral 10 del artículo 20 del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara queda así:

Artículo 20. Protección contra la discriminación.

Adiciónese los numerales 10, 11, 12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

"10. Discriminar a las mujeres en sus diversidades, con acciones directas u omisión, que impidan la promoción y garantía de sus derechos
en los ambientes laborales. Se prohíbe así mismo cualquier acto, conducta o trato que atente contra la dignidad humana y que pretenda consciente o inconscientemente anular, dominar a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo en virtud de prejuicios sociales o personales que se deriven por su etnia, pertenencia o autoreconocimiento étnico, prácticas culturales, origen familiar,

nacionalidad, ideología política, credo religioso, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, en el ámbito del trabajo.

Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, con ocasión de sus nombres identitarios, su identificación de género, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.

CRISTÓBAL CAICEDO ANGULO
Honorable Representante a la Cámara por el Valle del Cauca.
Pacto Histórico.

Art 21

SECRETARIA GENERAL
LEYES
16 SEP 2024
3:34 PM

Julio Roberto
SALAZAR PERDOMO
REPRESENTANTE A LA CÁMARA POR CUNDINAMARCA

PROPOSICION MODIFICATIVA

Modifíquese el artículo 21 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará asi:

TEXTO PONENCIA PARA PRIMER DEBATE	TEXTO PROPUESTO
Artículo 21. Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo. Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la	**Artículo 21. Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.** **Se garantizará la igualdad salarial plena entre hombres y mujeres que realicen el mismo trabajo o trabajo de igual valor, así como entre personas de cualquier otra condición protegida por la ley, como la raza, orientación sexual, identidad de género, discapacidad o cualquier otro motivo de discriminación. Los empleadores deberán implementar**

autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género. El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión de las	**sistemas de evaluación transparentes y objetivos para determinar el valor de los trabajos en función de las competencias, responsabilidades y resultados exigidos, sin basarse en estereotipos o sesgos de género. Anualmente, las empresas deberán presentar informes de brecha salarial, los cuales serán revisados por las autoridades laborales competentes para asegurar el cumplimiento de la ley. En caso de comprobarse una brecha salarial no justificada, el empleador deberá corregirla de manera retroactiva y compensar al trabajador afectado por las diferencias salariales** Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles

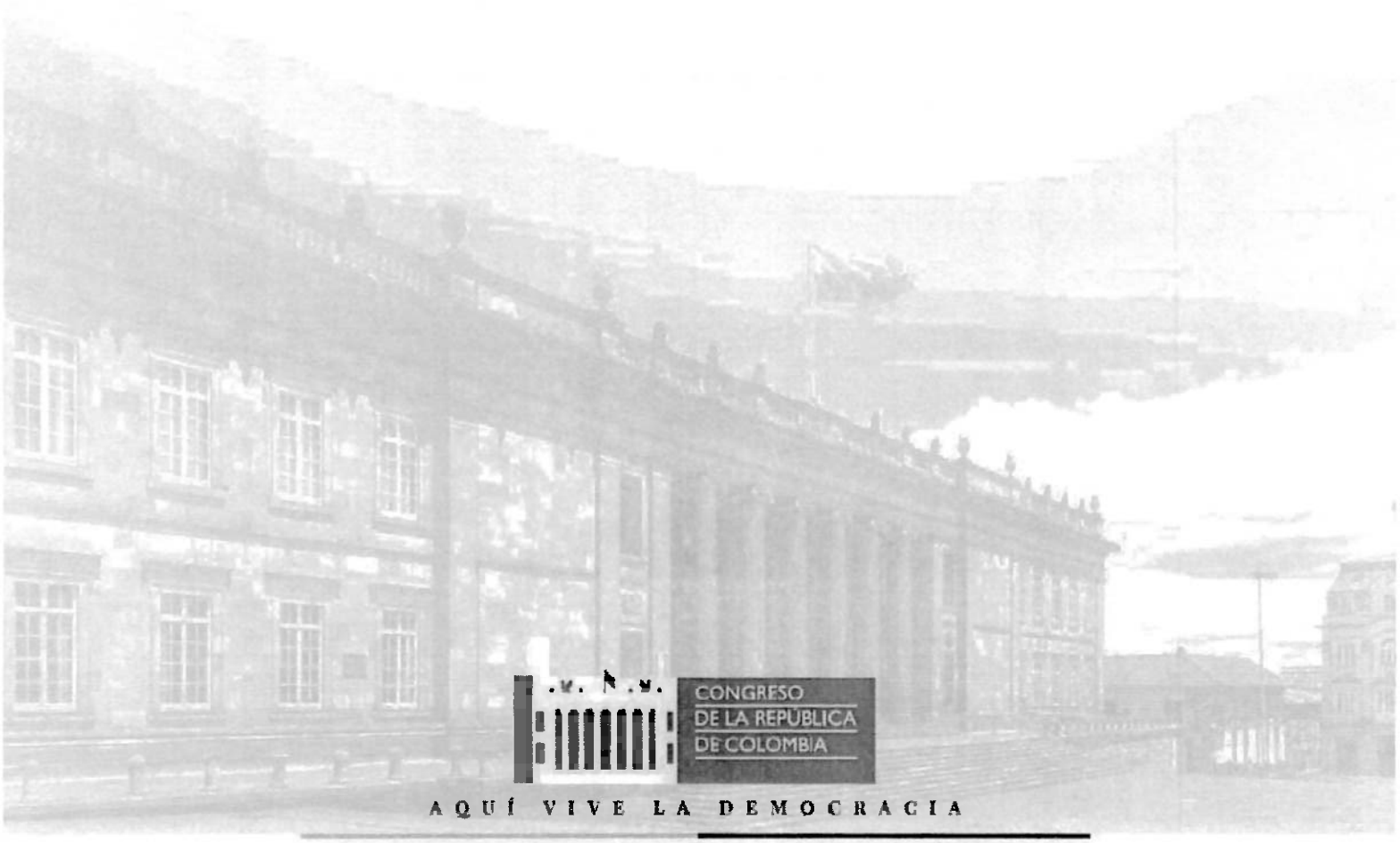
obligaciones laborales. Puede ejercer la violencia cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, familiares o conocidos. Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas. El Ministerio del Trabajo regulará, vigilará y sancionará su incumplimiento. El Gobierno nacional dará cumplimiento a las medidas contempladas en el artículo 12 de la Ley 1257 de 2008. **Parágrafo.** El Ministerio de Trabajo, en el término de doce (12) meses desde la	de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género. El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión de las obligaciones laborales. Puede ejercer la violencia cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, familiares o conocidos. Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités,

entrada en vigencia de la presente Ley, en articulación con la Subcomisión de Género de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, reglamentará los protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios para garantizar la eliminación de violencia y acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.	herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas. El Ministerio del Trabajo regulará, vigilará y sancionará su incumplimiento. El Gobierno nacional dará cumplimiento a las medidas contempladas en el artículo 12 de la Ley 1257 de 2008. **Parágrafo.** El Ministerio de Trabajo, en el término de doce (12) meses desde la entrada en vigencia de la presente Ley, en articulación con la Subcomisión de Género de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, reglamentará los protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios para garantizar la eliminación de violencia y acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.

Julio Roberto JR
SALAZAR PERDOMO
REPRESENTANTE A LA CÁMARA POR CUNDINAMARCA

Cordialmente,

JULIO ROBERTO SALAZAR PERDOMO
Representante a la Cámara
Departamento de Cundinamarca



Art 21

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
17 SEP
RECIBIDO
HORA:

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 21 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 21. Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo. Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género. El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las	**Artículo 21. Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.** Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género. El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las

realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión de las obligaciones laborales. Puede ejercer la violencia cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, familiares o conocidos.	realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión de las obligaciones laborales. Puede ejercer la violencia cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, familiares o conocidos.
Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.	Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.
El Ministerio del Trabajo regulará, vigilará y sancionará su incumplimiento.	**Los comités deberán establecerse, de manera obligatoria, en empresas con más de 20 trabajadores, las empresas con menos de 20 trabajadores lo podrán hacer de manera voluntaria.** El Ministerio del Trabajo regulará, vigilará y sancionará su incumplimiento.
El Gobierno nacional dará cumplimiento a las medidas contempladas en el artículo 12 de la Ley 1257 de 2008.	El Gobierno nacional dará cumplimiento a las medidas contempladas en el artículo 12 de la Ley 1257 de 2008.
Parágrafo. El Ministerio de Trabajo, en el término de doce (12) meses desde la entrada en vigencia de la presente Ley, en articulación con la Subcomisión de Género de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, reglamentará los protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios para garantizar la eliminación de violencia y acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.	**Parágrafo**. El Ministerio de Trabajo, en el término de doce (12) meses desde la entrada en vigencia de la presente Ley, en articulación con la Subcomisión de Género de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, reglamentará los protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios para garantizar la eliminación de violencia y acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.

CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Cordialmente,

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

Art 21

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
17 SEP
RECIBIDO
HORA

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 21 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 21. Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo. Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género. El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las	**Artículo 21. Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.** Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género. El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las

realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión de las obligaciones laborales. Puede ejercer la violencia cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, familiares o conocidos.	realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión de las obligaciones laborales. Puede ejercer la violencia cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, familiares o conocidos.
Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.	Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.
El Ministerio del Trabajo regulará, vigilará y sancionará su incumplimiento.	**Los comités deberán establecerse, de manera obligatoria, en empresas con más de 20 trabajadores, las empresas con menos de 20 trabajadores lo podrán hacer de manera voluntaria.** El Ministerio del Trabajo regulará, vigilará y sancionará su incumplimiento.
El Gobierno nacional dará cumplimiento a las medidas contempladas en el artículo 12 de la Ley 1257 de 2008.	**La regulación deberá expedirse en un plazo de 6 meses a partir de la sanción de la presente ley.** El Gobierno nacional dará cumplimiento a las medidas contempladas en el artículo 12 de la Ley 1257 de 2008.
Parágrafo. El Ministerio de Trabajo, en el término de doce (12) meses desde la entrada en vigencia de la presente Ley, en articulación con la Subcomisión de Género de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, reglamentará los protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios para garantizar la eliminación de violencia y acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.	**Parágrafo**. El Ministerio de Trabajo, en el término de doce (12) meses desde la entrada en vigencia de la presente Ley, en articulación con la Subcomisión de Género de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, reglamentará los protocolos, comités, herramientas y

	mecanismos necesarios para garantizar la eliminación de violencia y acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.

Cordialmente,

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

Art 22 (-)

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

Doctor
JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES
Presidente Cámara de Representantes

Asunto: **Proposición de eliminación**

Respetado,

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5ta de 1992 y normas concordantes, se presenta ante la Plenaria de la Cámara de Representantes, proposición de eliminación al artículo 22° del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara ***Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia***

~~Artículo 22. Contrato de Aprendizaje. Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, cual quedará así:~~

~~ARTÍCULO 81. CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual una persona en formación desarrolla un aprendizaje teórico práctico como estudiante de una institución educativa autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación, y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propio del giro ordinario de las actividades de la empresa. Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:~~

~~a) Su finalidad es facilitar la formación para el trabajo del aprendiz trabajador para las ocupaciones que requiera el sector productivo.~~

~~b) Se ejecutará estrictamente en el tiempo estipulado por los diseños curriculares o planes de estudios, que no podrá exceder de treinta y seis meses en dos etapas, lectiva y práctica.~~

~~c) La formación se recibe a título estrictamente personal.~~

~~d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración que, en ningún caso, será inferior al salario mínimo legal mensual vigente, o del estipulado en convenciones colectivas o fallos arbitrales.~~

~~e) El estudiante de educación formal universitaria sólo podrá suscribir su contrato en etapa práctica, salvo que se trate de un programa de modalidad dual.~~

~~f) En los contratos de aprendizaje celebrados con estudiantes menores de edad, deberá mediar autorización del Inspector del Trabajo.~~

~~g) Las afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social se realizarán conforme a lo dispuesto en las normas que regulen la materia.~~

~~h) El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semi cualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de programas de formación~~

SECRETARIA GENERAL
LEYES
02 SEP
12:54pm

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

MÉNDEZ
EMPECEMOS LA TRANSFORMACIÓN

~~complementaria ofrecidas por las escuelas normales superiores, programas de educación superior pregrado, programas de educación para el trabajo y desarrollo humano, programas del Subsistema de Formación para el Trabajo, así como la oferta de formación profesional integral del SENA.~~

~~i) Las funciones y actividades objeto del contrato de trabajo debe enmarcarse o estar directamente relacionadas con el proceso y los fines del proceso de aprendizaje del aprendiz – trabajador.~~

~~Parágrafo. El Gobierno nNacional podrá destinar recursos del Presupuesto General de la Nación para incentivar la contratación de aprendices, de acuerdo con la asignación que el Congreso de la República determine, mientras la tasa de desempleo juvenil sea de dos dígitos y en los términos del artículo 79 de la Ley 2294 de 2023, con el objetivo de apoyar la contratación de personas en formación a través de un contrato de aprendizaje por parte de micro y pequeñas empresas, hasta un 25% del SMLMV y que constituya un nuevo empleo, de conformidad con el reglamento que definan el Servicio Nacional de Aprendizaje y el Ministerio del Trabajo en los doce (12) meses siguientes a la expedición de la presente Ley"~~

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

Atentamente,

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

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

MÉNDEZ
EMPECEMOS LA TRANSFORMACIÓN

Motivación

Se solicita la eliminación del artículo en razón que gracias al contrato de aprendizaje las empresas tienen la posibilidad de generar la adquisición de conocimientos prácticos y experiencia en entornos laborales por parte de estudiantes, "cobijar con los derechos de los trabajadores a personas en formación y a quienes buscan empleo o a quienes no lo tienen, excede el precepto constitucional del derecho al trabajo" (Fenalco, 2023). De manera que, de tratarse de un contrato a término fijo, se aumentan los costos para el empleador, que en vez de incentivar el aumento de este tipo de contratación se disminuirá por los mayores costos que implica la contratación exigida. Otras medidas del pasado en vez de establecer trabas para la contratación establecieron incentivos para motivar la creación de nuevos empleos

Marelen Castillo Torres

POR UN FUTURO

SECRETARÍA GENERAL
CÁMARA DE REPRESENTANTES
09 SEP 2024
11:00
11:45

ART 22(-)

Bogotá, D.C., septiembre de 2024

PROPOSICIÓN

Eliminese el artículo 22° del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara *"Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"*

~~**Artículo 22. Contrato de Aprendizaje.** Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, cual quedará así:~~

~~**ARTÍCULO 81. CONTRATO DE APRENDIZAJE.** El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual una persona en formación desarrolla un aprendizaje teórico práctico como estudiante de una institución educativa autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación, y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propio del giro ordinario de las actividades de la empresa. Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:~~

~~a) Su finalidad es facilitar la formación para el trabajo del aprendiztrabajador para las ocupaciones que requiera el sector productivo.~~

~~b) Se ejecutará estrictamente en el tiempo estipulado por los diseños curriculares o planes de estudios, que no podrá exceder de treinta y seis meses en dos etapas, lectiva y práctica.~~

~~c) La formación se recibe a título estrictamente personal.~~

~~d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración que, en ningún caso, será inferior al salario mínimo legal mensual vigente, o del estipulado en convenciones colectivas o fallos arbitrales.~~

~~e) El estudiante de educación formal universitaria sólo podrá suscribir su contrato en etapa práctica, salvo que se trate de un programa de modalidad dual.~~

~~f) En los contratos de aprendizaje celebrados con estudiantes menores de edad, deberá mediar autorización del Inspector del Trabajo.~~

~~g) Las afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social se realizarán conforme a lo dispuesto en las normas que regulen la materia.~~

~~h) El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semi cualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de programas de formación complementaria ofrecidas por las escuelas normales superiores, programas de educación superior pregrado, programas de educación para el trabajo y desarrollo humano, programas del Subsistema de Formación para el Trabajo, así como la oferta de formación profesional integral del SENA.~~

~~i) Las funciones y actividades objeto del contrato de trabajo deben enmarcarse o estar directamente relacionadas con el proceso y los fines del proceso de aprendizaje del aprendiz trabajador.~~

Parágrafo. ~~El Gobierno nacional podrá destinar recursos del Presupuesto General de la Nación para incentivar la contratación de aprendices, de acuerdo con la asignación que el Congreso de la República determine, mientras la tasa de desempleo juvenil sea de dos dígitos y en los términos del artículo 79 de la Ley 2294 de 2023, con el objetivo de apoyar la contratación de personas en formación a través de un contrato de aprendizaje por parte de micro y pequeñas empresas, hasta un 25% del SMLMV y que constituya un nuevo empleo, de conformidad con el reglamento que definan el Servicio Nacional de Aprendizaje y el Ministerio del Trabajo en los doce (12) meses siguientes a la expedición de la presente Ley".~~

Cordialmente,

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

JUSTIFICACIÓN

El contrato de aprendizaje es una figura especial en la que **el aprendiz no está trabajando, sino aprendiendo. El aprendiz asiste a una entidad para capacitarse y adquirir conocimientos. Convertir el contrato de aprendizaje en un contrato laboral desnaturaliza esta figura y afectaría lo más importante: la capacitación del aprendiz.** Esto también podría

desviar la responsabilidad del empresario de formar al aprendiz, enfocándose en verlo como un empleado más, en lugar de como alguien que está en un proceso de formación.

Aunque la idea de convertir el contrato de aprendizaje en un contrato laboral puede parecer atractiva en términos de derechos laborales, es crucial considerar sus implicaciones prácticas. No solo se trata de ampliar los derechos de los aprendices, sino de entender el impacto que esto tendrá en las empresas y, en última instancia, en los jóvenes que buscan ingresar al mercado laboral. La propuesta actual establece que el contrato de trabajo será a término fijo durante toda la vigencia de la relación laboral, lo que significa que incluso durante la etapa electiva, que puede durar hasta un año, **el empleador deberá asumir costos como cesantías, intereses a las cesantías, primas y vacaciones. Esto impone una carga financiera significativa a las empresas, especialmente considerando que durante la etapa lectiva, el aprendiz aún está en su institución educativa y el empleador no tiene contacto directo ni beneficios inmediatos del aprendiz.**

Este cambio podría desincentivar a las empresas de participar en programas de aprendizaje o prácticas universitarias, lo que afectaría negativamente a los estudiantes que dependen de estos programas para adquirir experiencia y formación profesional. La vinculación de estudiantes universitarios a través de contratos de aprendizaje o convenios de prácticas universitarias se vería seriamente comprometida, ya que muchas empresas no contarían con los recursos necesarios para absorber estos costos adicionales.

ART 22.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
LEYES
02 SEP 2024

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 22 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 22. Contrato de Aprendizaje. Modifiquese el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, cual quedará así□:	**Artículo 22. Contrato de Aprendizaje.** Modifiquese el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, cual quedará así□:
ARTÍCULO 81. CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual una persona en formación desarrolla un aprendizaje teórico práctico como estudiante de una institución educativa autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación, y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propio del giro ordinario de las actividades de la empresa.	**ARTÍCULO 81. CONTRATO DE APRENDIZAJE.** El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual una persona en formación desarrolla un aprendizaje teórico práctico como estudiante de una institución educativa autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación, y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propio del giro ordinario de las actividades de la empresa.
Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:	Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:
a) Su finalidad es facilitar la formación para el trabajo del – aprendiz- trabajador para las ocupaciones que requiera el sector productivo.	a) Su finalidad es facilitar la formación para el trabajo del – aprendiz- trabajador para las ocupaciones que requiera el sector productivo.
b) Se ejecutará estrictamente en el tiempo estipulado por los diseños curriculares o	b) Se ejecutará estrictamente en el tiempo estipulado por los diseños curriculares o

planes de estudios, que no podrá exceder de treinta y seis meses en dos etapas, lectiva y práctica.	planes de estudios, que no podrá exceder de treinta y seis meses en dos etapas, lectiva y práctica.
c) La formación se recibe a título estrictamente personal.	c) La formación se recibe a título estrictamente personal.
d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración que, en ningún caso, será inferior al salario mínimo legal mensual vigente, o del estipulado en convenciones colectivas o fallos arbitrales.	d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración que~~, en ningún caso, será inferior al salario mínimo legal mensual vigente, o del estipulado en convenciones colectivas o fallos arbitrales.~~ **Se asignará de la siguiente manera:** **En la etapa lectiva el aprendiz recibirá el 60% de un SMLMV.** **En la etapa productiva el aprendiz recibirá un SMLMV.** **Lo anterior sin perjuicio de la remuneración fijada para los aprendices en convenciones colectivas o fallos arbitrales, siempre que sean más favorables para estos.**
e) El estudiante de educación formal universitaria sólo podrá suscribir su contrato en etapa práctica, salvo que se trate de un programa de modalidad dual.	e) El estudiante de educación formal universitaria sólo podrá suscribir su contrato en etapa práctica, salvo que se trate de un programa de modalidad dual.
f) En los contratos de aprendizaje celebrados con estudiantes menores de edad, deberá mediar autorización del Inspector del Trabajo.	f) En los contratos de aprendizaje celebrados con estudiantes menores de edad, deberá mediar autorización del Inspector del Trabajo.
g) Las afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social se realizarán conforme a lo dispuesto en las normas que regulen la materia.	g) Las afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social se realizarán conforme a lo dispuesto en las normas que regulen la materia.
h) El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semi cualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de programas de formación complementaria ofrecidas por las escuelas normales superiores, programas de educación superior pregrado, programas de educación para el trabajo y desarrollo humano, programas del Subsistema de Formación para el Trabajo, así como la oferta de formación profesional integral del SENA.	h) El contrato de aprendizaje podrá
i) Las funciones y actividades objeto del	

contrato de trabajo deben enmarcarse o estar directamente relacionadas con el proceso y los fines del proceso de aprendizaje del – aprendiz - trabajador. **Parágrafo.** El Gobierno nacional podrá destinar recursos del Presupuesto General de la Nación para incentivar la contratación de aprendices, de acuerdo con la asignación que el Congreso de la República determine, mientras la tasa de desempleo juvenil sea de dos dígitos y en los términos del artículo 79 de la Ley 2294 de 2023, con el objetivo de apoyar la contratación de personas en formación a través de un contrato de aprendizaje por parte de micro y pequeñas empresas, hasta un 25% del SMLMV y que constituya un nuevo empleo, de conformidad con el reglamento que definan el Servicio Nacional de Aprendizaje y el Ministerio del Trabajo en los doce (12) meses siguientes a la expedición de la presente Ley".	versar sobre ocupaciones semi cualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de programas de formación complementaria ofrecidas por las escuelas normales superiores, programas de educación superior pregrado, programas de educación para el trabajo y desarrollo humano, programas del Subsistema de Formación para el Trabajo, así como la oferta de formación profesional integral del SENA. i) Las funciones y actividades objeto del contrato de trabajo deben enmarcarse o estar directamente relacionadas con el proceso y los fines del proceso de aprendizaje del – aprendiz - trabajador. **Parágrafo.** El Gobierno nacional podrá destinar recursos del Presupuesto General de la Nación para incentivar la contratación de aprendices, de acuerdo con la asignación que el Congreso de la República determine, mientras la tasa de desempleo juvenil sea de dos dígitos y en los términos del artículo 79 de la Ley 2294 de 2023, con el objetivo de apoyar la contratación de personas en formación a través de un contrato de aprendizaje por parte de micro y pequeñas empresas, hasta un ~~**25%**~~ **30%** 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".

Cordialmente,

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

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ART 22

SECRETARIA GENERAL
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: **MODIFÍQUESE** EL ARTÍCULO 22 DEL PROYECTO ASÍ:

Artículo 22. Contrato de Aprendizaje. Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, cual quedará así:

ARTÍCULO 81. CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual una persona en formación desarrolla un aprendizaje teórico práctico como estudiante de una institución educativa autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación, y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propio del giro ordinario de las actividades de la empresa.

Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:

a) Su finalidad es facilitar la formación para el trabajo del – aprendiz- trabajador para las ocupaciones que requiera el sector productivo.

b) Se ejecutará estrictamente en el tiempo estipulado por los diseños curriculares o planes de estudios, que no podrá exceder de treinta y seis meses en dos etapas, lectiva y práctica.

c) La formación se recibe a título estrictamente personal.

d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración que, en ningún caso, será inferior al salario mínimo legal mensual vigente, o del estipulado en convenciones colectivas o fallos arbitrales.

e) El estudiante de educación formal universitaria sólo podrá suscribir su contrato en etapa práctica,

salvo que se trate de un programa de modalidad dual.

f) En los contratos de aprendizaje celebrados con estudiantes menores de edad, deberá mediar autorización del Inspector del Trabajo.

g) Las afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social se realizarán conforme a lo dispuesto en las normas que regulen la materia.

h) El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semi cualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de programas de formación complementaria ofrecidas por las escuelas normales superiores, programas de educación superior pregrado, programas de educación para el trabajo y desarrollo humano, programas del Subsistema de Formación para el Trabajo, así como la oferta de formación profesional integral del SENA.

i) Las funciones y actividades objeto del contrato de trabajo deben enmarcarse o estar directamente relacionadas con el proceso y los fines del proceso de aprendizaje del – aprendiz - trabajador.

Parágrafo. El Gobierno nacional podrá destinar recursos del Presupuesto General de la Nación para incentivar la contratación de aprendices, de acuerdo con la asignación que el Congreso de la República determine, mientras la tasa de desempleo juvenil sea de dos dígitos y en los términos del artículo 79 de la Ley 2294 de 2023, con el objetivo de apoyar la contratación de personas en formación a través de un contrato de aprendizaje por parte de micro y pequeñas empresas, hasta un 25% del SMLMV y que constituya un nuevo empleo, de conformidad con el reglamento que definan el Servicio Nacional de Aprendizaje y el Ministerio del Trabajo en los doce (12) meses siguientes a la expedición de la presente Ley".

Parágrafo 2. Para promover los contratos de aprendizaje en todos los niveles de formación, las cuotas de aprendizaje deberán ser suplidas con una combinación de apredices, técnicos, tecológicos y universitarios. Las empresas que opten por alternativa de monetización, deberán pagar al SENA 1.5 salarios mínimos legales vigentes en vez de cada contrato de aprendizaje.

Parágrafo 3. Las practicas universitarias estarán reguladas a través de contratos de aprendizaje cuando haya subordinación y por prestación de servicios cuando no las haya. En ningún caso la retribución mensual podrá ser inferior al 75% de un salario mínimo legal vigente, ni exceder los 12 meses.

Atentamente

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

Art 22

DUVALIER
Congresista

Cámara de Representantes

PROPOSICIÓN 4

Agréguese un parágrafo al artículo 22 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C, el cual quedará así:

[...]

Parágrafo. *Para fines de certificación de la experiencia laboral, el contrato de aprendizaje tendrá validez de experiencia laboral técnica, profesional o tecnológica según la formación que curse el/la aprendiz y servirá para su proceso de primer empleo. Lo anterior sin perjuicio de lo establecido por la Ley 789 de 2002.*

Cordialmente,

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

SECRETARIA GENERAL
LEYES
11 SEP
RECIBIDO

10:43am

AKT 22

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

SECRETARÍA GENERAL
LEYES
19 SEP
257 pm

DE POLO A POLO
MIGUEL
DEFIENDE LA PATRIA

Proposición Modificatoria del Artículo 22° PL 166 de 2023 Cámara.

Artículo **22. Contrato de Aprendizaje.** Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, cual quedará así:

ARTÍCULO 81. CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial ~~y a término fijo,~~ que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual una persona en formación desarrolla un aprendizaje teórico práctico como estudiante de una institución educativa autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación, y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propio del giro ordinario de las actividades de la empresa.

Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:

a) Su finalidad es facilitar la formación para el trabajo del – aprendiz- trabajador para las ocupaciones que requiera el sector productivo.

b) Se ejecutará estrictamente en el tiempo estipulado por los diseños curriculares o planes de estudios, que no podrá exceder de treinta y seis meses en dos etapas, lectiva y práctica.

c) La formación se recibe a título estrictamente personal.

d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración que, en ningún caso, será inferior al salario mínimo legal mensual vigente, o del estipulado en convenciones colectivas o fallos arbitrales.

e) El estudiante de educación formal universitaria sólo podrá suscribir su contrato en etapa práctica, salvo que se trate de un programa de modalidad dual.

f) En los contratos de aprendizaje celebrados con estudiantes menores de edad, deberá mediar autorización del Inspector del Trabajo.

g) Las afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social se realizarán conforme a lo dispuesto en las normas que regulen la materia.

h) El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semi cualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de programas de formación complementaria ofrecidas por las escuelas normales superiores, programas de educación superior pregrado, programas de educación para el trabajo y desarrollo humano, programas del Subsistema de Formación para el Trabajo, así como la oferta de formación profesional integral del SENA.

i) Las funciones y actividades objeto del contrato de trabajo deben enmarcarse o estar directamente relacionadas con el proceso y los fines del proceso de aprendizaje del – aprendiz - trabajador.

j) De existir remuneración, está se regirá bajo el principio de la voluntad privada y deberá ser acordada por el empleador y el trabajador-estudiante a conveniencia de las partes. En el caso de contratos de aprendizaje con Entidades Públicas, éstas deberán delimitar, de acuerdo al Presupuesto Asignado, los honorarios de los practicantes/aprendices.

Parágrafo. El Gobierno nacional podrá destinar recursos del Presupuesto General de la Nación para incentivar la contratación de aprendices, de acuerdo con la asignación que el Congreso de la República determine, mientras la tasa de desempleo juvenil sea de dos dígitos y en los términos del artículo 79 de la Ley 2294 de 2023, con el objetivo de apoyar la contratación de personas en formación a través de un contrato de aprendizaje por parte de micro y pequeñas empresas, hasta un 25% del SMLMV y que constituya un nuevo empleo, de conformidad con el reglamento que definan el Servicio Nacional de Aprendizaje y el Ministerio del Trabajo en los doce (12) meses siguientes a la expedición de la presente Ley".

Miguel Polo Polo

H. R. MIGUEL ABRAHAM POLO POLO
Circunscripción Afro-Descendiente
Tel: (601) 382 3000 Ext. 4311
Carrera 7 No. 8 - 68 Oficina 328

ART 22

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

RUTH CAICEDO DE ENRÍQUEZ

SECRETARÍA GENERAL

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 22. Contrato de Aprendizaje. Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, cual quedará así:

ARTÍCULO 81. CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual una persona en formación desarrolla un aprendizaje teórico práctico como estudiante de una institución educativa autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación, y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propio del giro ordinario de las actividades de la empresa.

Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:

a) Su finalidad es facilitar la formación para el trabajo del – aprendiz - trabajador para las ocupaciones que requiera el sector productivo.

b) Se ejecutará estrictamente en el tiempo estipulado por los diseños curriculares o planes de estudios, que no podrá exceder de treinta y seis meses en dos etapas, lectiva y práctica.

c) La formación se recibe a título estrictamente personal.

d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración que, en ningún caso, será inferior al salario mínimo legal mensual vigente, o del estipulado en convenciones colectivas o fallos arbitrales.

e) El estudiante de educación formal universitaria sólo podrá suscribir su contrato en etapa práctica, salvo que se trate de un programa de modalidad dual.

f) En los contratos de aprendizaje celebrados con estudiantes menores de edad, deberá mediar autorización del Inspector del Trabajo.

g) Las afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social se realizarán conforme a lo dispuesto en las normas que regulen la materia.

h) El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semi cualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de programas de formación complementaria ofrecidas por las escuelas normales superiores, programas de educación superior pregrado,

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

programas de educación para el trabajo y desarrollo humano, programas del Subsistema de Formación para el Trabajo, así como la oferta de formación profesional integral del SENA.

i) Las funciones y actividades objeto del contrato de trabajo deben enmarcarse o estar directamente relacionadas con el proceso y los fines del proceso de aprendizaje del – aprendiz - trabajador.

Parágrafo **1.** El Gobierno nacional podrá destinar recursos del Presupuesto General de la Nación para incentivar la contratación de aprendices, de acuerdo con la asignación que el Congreso de la República determine, mientras la tasa de desempleo juvenil sea de dos dígitos y en los términos del artículo 79 de la Ley 2294 de 2023, con el objetivo de apoyar la contratación de personas en formación a través de un contrato de aprendizaje por parte de micro y pequeñas empresas, hasta un 25% del SMLMV y que constituya un nuevo empleo, de conformidad con el reglamento que definan el Servicio Nacional de Aprendizaje y el Ministerio del Trabajo en los doce (12) meses siguientes a la expedición de la presente Ley".

Parágrafo 2. Las Entidades Públicas del Orden Nacional que efectúen Contratos de Aprendizaje se deberán regir por lo previsto en el presente artículo.

Cordialmente,

RUTH AMELIA CAYCEDO
Representante a la Cámara
Ponente Coordinadora

ACT 22

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Bogotá, septiembre de 2024

SECRETARIA GENERAL
LEYES
17
1:43 pm

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

PROPOSICIÓN

Acorde a lo dispuesto en los artículos 112 a 115 de la Ley 5ª de 1992, **modifíquese** el artículo 22 del Proyecto de Ley No. 116 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "*Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*", el cual quedará así:

ARTÍCULO 22. Contrato de aprendizaje. Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del trabajo, cual quedará así:

ARTÍCULO 81. CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual una persona en formación desarrolla un aprendizaje teórico práctico como estudiante de una institución educativa autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación, y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propio del giro ordinario de las actividades de la empresa.

Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:

a) Su finalidad es facilitar el aprendizaje del estudiante - aprendiz para las ocupaciones que requiera el sector productivo.
b) Se ejecutará estrictamente en el tiempo estipulado por los diseños curriculares o planes de estudios, que no podrá exceder de treinta y seis meses en dos etapas, lectiva y práctica.
c) La formación se recibe a título estrictamente personal.
d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración que, en ningún caso, será inferior al **75% del** salario mínimo legal vigente, o del estipulado en convenciones colectivas o fallos arbitrales.
e) El estudiante de educación formal universitaria solo podrá suscribir su contrato en etapa práctica, salvo que se trate de un programa de modalidad dual.

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

f) En los contratos de aprendizaje celebrados con estudiantes menores de edad, deberá mediar autorización del Inspector del Trabajo.
g) Las afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social se realizarán conforme a lo dispuesto en las normas que regulen la materia.
h) El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de programas de formación complementaria ofrecidas por las escuelas normales superiores, programas de educación superior pregrado, programas de educación para el trabajo y desarrollo humano, programas del Subsistema de Formación para el Trabajo, así como la oferta de formación profesional integral del SENA.
i) Las funciones y actividades objeto del contrato de trabajo deben enmarcarse o estar directamente relacionadas con el proceso y los fines del proceso de aprendizaje del trabajador - aprendiz.

Parágrafo primero. El Gobierno Nacional podrá destinar recursos del Presupuesto General de la Nación para incentivar la contratación de aprendices, de acuerdo con la asignación que el Congreso de la República determine, mientras la tasa de desempleo juvenil sea de dos dígitos y en los términos del artículo 79 de la Ley 2294 de 2023, con el objetivo de apoyar la contratación de personas en formación a través de un contrato de aprendizaje por parte de micro y pequeñas empresas, hasta un 25% del SMLMV y que constituya un nuevo empleo, de conformidad con el reglamento que definan el Servicio Nacional de Aprendizaje y el Ministerio del Trabajo en los doce (12) meses siguientes a la expedición de la presente ley.

Parágrafo segundo. Las empresas privadas de manera voluntaria y en respuesta de las necesidad laborales que tengan, decidarán ser patrocinadoras de uno o varios aprendices. No se puede obligar a una empresa privada a que sea patrocinadora cuando dentro del personal requerido no se encuentran las ofertadas por las escuelas normales superiores, programas de educación superior pregrado, programas de educación para el trabajo y desarrollo humano, programas del Subsistema de Formación para el Trabajo y el SENA.

En el caso de las entidades públicas, el Gobierno Nacional reglamentará el numero de aprendices que deben estar vinculados a las mismas, dependiendo del número de trabajadores administrativos y/o de planta que tenga la entidad.

Atentamente.

JUAN CARLOS WILLS OSPINA
Representante a la Cámara

JUAN CARLOS
WILLS

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

CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

JUSTIFICACIÓN

En la proposición se plantea mantener el 75% del salario mínimo como la remuneración mínima para los contratos de aprendizaje, en lugar del 100% del salario mínimo. Esta medida se justifica considerando el impacto económico que representaría para las empresas el fijar el salario mínimo completo para estos contratos. Al optar por el 75%, se busca equilibrar la carga financiera para las empresas sin comprometer el propósito fundamental del contrato de aprendizaje, que es proporcionar a los aprendices la formación práctica necesaria. Además, esta reducción en la remuneración mínima puede servir como un incentivo para que más empresas se comprometan a contratar aprendices, facilitando así el acceso a la experiencia laboral.

Asimismo, se introduce un nuevo parágrafo que establece que la contratación de aprendices será de carácter voluntario para las empresas. Esta modificación se propone en respuesta a normativas que actualmente obligan a las empresas a contratar aprendices en función del número de trabajadores que tengan, lo que a menudo resulta en una carga adicional para las empresas que no necesitan los perfiles ofrecidos por las instituciones formativas. Al hacer que la contratación de aprendices sea voluntaria, se pretende reducir estas cargas y promover un entorno más flexible y atractivo para las empresas, incentivando así la participación sin imponer obligaciones que podrían ser percibidas como una carga innecesaria.

ART 22

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 PARÁGRAFO NUEVO AL ARTÍCULO 22 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 CÁMARA EL CUAL QUEDARÁ ASÍ:

ARTÍCULO 22. CONTRATO DE APRENDIZAJE. MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 81 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, CUAL QUEDARÁ ASÍ:

ARTÍCULO 81. CONTRATO DE APRENDIZAJE

(")

PARÁGRAFO NUEVO: Para los departamentos de Amazonas, Guainía, Vichada, Vaupés, Chocó y Guaviare, el Gobierno incluirá una partida adicional en el Presupuesto General de la Nación que transferirá con destino al reconocimiento del pago de los contratos de aprendizaje.

Atentamente,

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

SECRETARIA GENERAL
17 SEP 2024
1:41pm

JUSTIFICACIÓN

Actualmente se encuentra en la legislación colombiana y con esta reforma laboral, están eliminando el parágrafo. Es un derecho reconocido para estas zonas del país.

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

Art 22

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 PARÁGRAFO NUEVO AL ARTÍCULO 22 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 CÁMARA EL CUAL QUEDARÁ ASÍ:

ARTÍCULO 22. CONTRATO DE APRENDIZAJE. MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 81 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, CUAL QUEDARÁ ASÍ:

ARTÍCULO 81. CONTRATO DE APRENDIZAJE

(")

PARÁGRAFO NUEVO: El Gobierno Nacional asignará una partida adicional en el Presupuesto General de la Nación, específicamente destinada a los departamentos de Chocó, Amazonas, Guainía, Vichada, Vaupés y Guaviare, con el fin de incentivar la contratación de personas en proceso de formación mediante contratos de aprendizaje. Esta medida beneficiará principalmente a micro y pequeñas empresas, fomentando la creación de empleo y promoviendo el desarrollo de habilidades en las regiones mencionadas.

Atentamente,

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

SECRETARIA GENERAL
LEYES
17 SEP 2024
RECIBIDO
1:41 Pm

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

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Por medio de la cual se propone modificar el **artículo 22 del Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara** *"Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"*, así:

Artículo 22. ~~Contrato de Aprendizaje.~~ Modifíquese el artículo ~~81~~ 30 de la Ley 789 de 2002~~del Código Sustantivo del Trabajo~~, el cual quedará así:

ARTÍCULO 30 ~~81~~. CONTRATO DE APRENDIZAJE. *El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual una persona en formación desarrolla un aprendizaje teórico práctico como estudiante de una institución educativa autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación, y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propio del giro ordinario de las actividades de la empresa.*

(...)

JUSTIFICACIÓN

Con el artículo 30 de la Ley 789 de 2002 se derogó de manera tácita el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo. Por tal razón, lo correcto es modificar la norma vigente y no la derogada.

Cordialmente;

KARYME A. COTES MARTÍNEZ
Representante a la Cámara

SECRETARIA GENERAL
17 SEP 2024
HORA 2:25 pm

LAS COSAS BIEN HECHAS

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

Marelen Castillo Torres | POR UN FUTURO POSIBLE

ALT236-7

Bogotá, D.C., septiembre de 2024

PROPOSICIÓN

Eliminese el artículo 23° del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara *"Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"*

~~**ARTÍCULO 23.** Modifiquese el artículo 34 de la Ley 789 de 2002, el cual quedará así:~~

~~**ARTÍCULO 34. MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE:** Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores tendrán que cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a uno punto ocho (1.8) S.M.M.L.V. por cada aprendiz que no contraten. En caso de que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria".~~

Cordialmente,

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

SECRETARIA GENERAL
LEYES
08 SEP 2024
RECIBIDO
11:45am

JUSTIFICACIÓN

El artículo 23, que permite monetizar la cuota de aprendizaje pagando al SENA 1.8 S.M.M.L.V. por cada aprendiz no contratado, podría tener impactos significativos en empresas grandes. **Por ejemplo, una empresa con 5,000 empleados que deba contratar 100 aprendices, pero solo contrate 50, tendría que pagar 1.8 S.M.M.L.V. por cada uno de los 50 aprendices faltantes. Esto equivaldría a un gasto adicional mensual considerable, lo que aumentaría significativamente los costos operativos.**

Este costo adicional podría desincentivar la contratación de aprendices, reduciendo las oportunidades laborales para jóvenes que necesitan experiencia. Además, la empresa enfrentaría una mayor carga

administrativa al gestionar tanto la contratación de aprendices como los pagos de la monetización. **Esto podría obligarla a contratar aprendices sin que exista una necesidad real, solo para evitar las multas, afectando su flexibilidad laboral.**

Finalmente, estos costos podrían impactar la competitividad y sostenibilidad de la empresa, llevándola a tomar decisiones como reducir personal o limitar inversiones, lo que iría en contra del objetivo de fomentar el empleo formal y estable.

ART 23 (-)

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

PROPOSICIÓN DE ELIMINACIÓN

Elimínese el artículo 23° del Proyecto de Ley No. 259 de 2023 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia".

~~ARTÍCULO 23. Modifíquese el artículo 34 de la Ley 789 de 2002, el cual quedará así:~~

~~ARTÍCULO 34. MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE: Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores tendrán que cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a uno punto ocho (1.8) S.M.M.L.V. por cada aprendiz que no contraten. En caso de que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria".~~

LIBARDO CRUZ CASADO
Representante a la cámara

ALFREDO APE CUELLO BAUTE
Representante a la cámara

ARGUMENTOS DE LA PROPOSICIÓN

La sanción propuesta en la reforma por la no contratación de la cuota de aprendizaje es menos gravosa que la vigente, situación que no se considera favorable, toda vez que las exigencias de la reforma podrían generar abstención en la contratación de dicha cuota, razón por la cual las sanciones por el incumplimiento tienen que seguir siendo gravosas para garantizar el cumplimiento de la normatividad.

SECRETARIA GENERAL
LEYES
16 SEP 2024
RECIBIDO
3:15pm

Art 23(-)

JUAN DANIEL PEÑUELA
REPRESENTANTE

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARÍA GENERAL
17 SEP 6:37 pm

PROPOSICIÓN

ELIMÍNESE EL ARTÍCULO 23 DEL PROYECTO DE LEY NO. 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NO. 192 DE 2023 CÁMARA Y PROYECTO DE LEY 256 DE 2023CÁMARA", EL CUAL QUEDARÁ ASÍ:

~~**ARTÍCULO 23.** Modifíquese el artículo 34 de la Ley 789 de 2002, el cual quedará así:~~

~~**ARTÍCULO 34. MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE:** Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores tendrán que cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a uno punto ocho (1.8) S.M.M.L.V. por cada aprendiz que no contraten. En caso de que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria.~~

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

1. Es más onerosa la monetización de la cuota de aprendizaje

El artículo 34 de la Ley 789 de 2002, establece "*una cuota mensual resultante de multiplicar el 5% del número total de trabajadores, excluyendo los trabajadores independientes o transitorios. por un salario mínimo legal vigente*", mientras que el proyecto de la reforma contempla "*un valor de 1.8 SMLMV, por cada aprendiz que no se contrate*", es decir, el proyecto toma a cada aprendiz de forma individual y en la Ley 789 de 2002, es del total de la planta de personal sobre la que se realiza dicho cálculo.

Ejemplo: Si una empresa de 20 trabajadores, debo contratar en los términos de la Ley 789 de 2002, tendría que contratar a 1 aprendiz. Si decido no contratar al aprendiz, la monetización sería:

Formula: 20 x 5% x 1 smlmv

20 x 5% x 1.300.000

= $1.300.000

Según el proyecto, la no contratación de ese aprendiz equivale a 1.8 smlmv, es decir, (siguiendo el ejemplo utilizado):

1.300.000 x 1.8: 2.340.000

Lo anterior, significa un aumento del 80% en los costos del aprendiz, la monetización en los términos del proyecto resulta mucho más onerosa que la establecida en la norma actual. No es posible advertir si esta medida generaría una estimulación directa en el empleo de este tipo de trabajadores, sin embargo, es posible advertir una carga económica elevada para las empresas que se ven obligados a contratar aprendices por el número de trabajadores que contratan en sus empresas o incluso con el fin de evitar ese pago las empresas quedan en el límite y no contratan más personas más allá de la fracción, para evitar el pago tan alto por monetización de cuota de aprendiz.

2.Impacto en el sector privado

Según Fenalco (comentarios ponencia segundo debate, 2024) de aprobarse el proyecto (aumento costos laborales), la remuneración de los aprendices (368.000) solo la laboralización del contrato de aprendizaje implica un costo para el sector privado de $3,588 miles de millones (Billones).

ACT 23

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
LEYES
02 SEP

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 23 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
ARTÍCULO 23. Modifíquese el artículo 34 de la Ley 789 de 2002, el cual quedará así: **ARTÍCULO 34. MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE:** Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores tendrán que cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a uno punto ocho (1.8) S.M.M.L.V. por cada aprendiz que no contraten. En caso de que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria".	**ARTÍCULO 23**. Modifíquese el artículo 34 de la Ley 789 de 2002, el cual quedará así: **ARTÍCULO 34. MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE:** Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores tendrán que cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a uno punto ocho ~~(1.8)~~ **(1.5)** S.M.M.L.V. por cada aprendiz que no contraten. En caso de que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria". **Parágrafo: Los recursos de la monetización irán a un fondo que destinará obligatoriamente el 60% del total de la monetización al pago de una remuneración para los aprendices del SENA, lo cual se hará de la siguiente manera:** **En la etapa lectiva el aprendiz recibirá el 60% de un SMLMV.** **En la etapa productiva el aprendiz recibirá un SMLMV.** **Parágrafo 2: Tendrán derecho al reconocimiento de la remuneración contenida en el presente artículo los estudiantes del SENA que pertenezcan a los niveles A, B o C del SISBEN, siempre que no estén percibiendo ningún otro tipo de remuneración.**

	Parágrafo 3: El SENA deberá diseñar un modelo de asignación de beneficios para sus estudiantes que en razón de este artículo adquieran la condición de aprendices internos, para garantizar que los beneficios de la remuneración sean asignados por vía de concurso o sorteo entre los estudiantes que por sus condiciones socioeconómicas tengan derecho a estar cobijados bajo las condiciones establecidas en el presente artículo. **Parágrafo 4: En todo caso el SENA deberá rendir informe anual a las comisiones séptimas del congreso sobre los beneficiarios y la asignación de estos recursos, de lo cual deberá enviar copia a la Contraloría General de la República.** **Parágrafo 5: La asignación de recursos para cada regional será directamente proporcional al número de estudiantes.** **Parágrafo 6: El otro 40% de los recursos obtenidos por vía de monetización de aprendices, será ejecutado por medio del fondo emprender o quien haga sus veces.**

Cordialmente,

ART 23

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

6:29

PROPOSICIÓN.

Modifíquese el artículo 23 del proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

ARTÍCULO 23. Modifíquese el artículo 34 de la Ley 789 de 2002, el cual quedará así:

ARTÍCULO 34. MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE: Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores tendrán que cancelar al SENA, **los siguientes valores: para el caso de las pequeñas empresas, un valor mensual que corresponderá a un punto tres (1.3) S.M.M.L.V. por cada aprendiz que no contraten, y para las medianas y grandes empresas,** un valor mensual que corresponderá a uno punto ocho (1.8) S.M.M.L.V. por cada aprendiz que no contraten. En caso de que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria".

Parágrafo: Los recursos de la monetización irán a un fondo que destinará obligatoriamente el 60% del total de la monetización al pago de una remuneración para los aprendices del SENA, lo cual se hará de la siguiente manera:

En la etapa lectiva el aprendiz recibirá el 60% de un SMLMV.

En la etapa productiva el aprendiz recibirá un SMLMV.

Parágrafo 2: Tendrán derecho al reconocimiento de la remuneración contenida en el presente artículo los estudiantes del SENA que pertenezcan a los niveles A, B o C del SISBEN, siempre que no estén percibiendo ningún otro tipo de remuneración.

Parágrafo 3: El otro 40% de los recursos obtenidos por vía de monetización de aprendices, será ejecutado por medio del fondo emprender o quien haga sus veces.

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

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

Piedad CORREAL Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

Se debe modificar el presente artículo teniendo en cuenta que el aumento en la cuota de monetización golpearía ostensiblemente las pequeñas empresas y se convertiría en una talanquera para la reactivación económica por el aumento tan excesivo en dicho valor.

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

ART 24

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARÍA GENERAL
OCTAVIO CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA
RECIBIDO

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

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

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

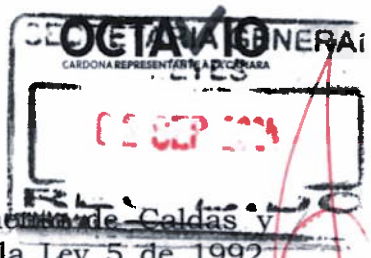
	5. **Dentro de la definición de trabajadores digitales en servicio de reparto se deja claramente establecido que para estos efectos no aplican los servicios de plataformas de transporte de personas.**

Cordialmente,

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

ALT 25

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES



PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

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

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

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

Cordialmente,

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

Art 26

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

Doctor
JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES
Presidente Cámara de Representantes

Asunto: **Proposición de modificación**

Respetado,

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

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

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

Atentamente,

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

SECRETARIA GENERAL
LEYES
02 SEP 2024
Habbeddy Suarez 12:59 p

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

MÉNDEZ
EMPECEMOS LA TRANSFORMACIÓN

Motivación

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

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

ART 26

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
OCTAVIO
CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

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

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

Cordialmente,

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

Art 26

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

Doctor
JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES
Presidente Cámara de Representantes

Asunto: **Proposición de modificación**

Respetado,

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

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

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

Atentamente,

JORGE MÉNDEZ HERNÁNDEZ

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

SECRETARIA GENERAL
LEYES
08 SEP 2024
RECIBIDO
2:11pm

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

MÉNDEZ
EMPECEMOS LA TRANSFORMACIÓN

MOTIVACIÓN

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

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

ART 26

LILIANA RODRÍGUEZ

SECRETARIA GENERAL

LEY

18 OCT 2:30 pm

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

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

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

LILIANA RODRÍGUEZ VALENCIA
Representante a la Cámara
Departamento de Cundinamarca

ACT 27

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARÍA GENERAL
OCTAVIO CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

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

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

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

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

Cordialmente,

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

Copia Art 27

Bogotá D.C., septiembre de 2024

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

SECRETARIA GENERAL
...YES
02 SEP ...
...IDO
...ORA:

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

PROPOSICIÓN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cordialmente:

OSCAR SÁNCHEZ LEÓN
Representante a la Cámara por Cundinamarca.

ALT 28

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

Doctor
JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES
Presidente Cámara de Representantes

Asunto: **Proposición de modificación**

Respetado,

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

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

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

Atentamente,

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

SECRETARIA GENERAL
LEYES
02 SEP 2024
RECIBIDO
Mabel Suárez
12:59p

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

MÉNDEZ
EMPECEMOS LA TRANSFORMACIÓN

Motivación

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

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

Art 28

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
OCTAVIO
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 28 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

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

Cordialmente,

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

ART 28

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

Doctor
JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES
Presidente Cámara de Representantes

Asunto: **Proposición de modificación**

Respetado,

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

Artículo 28. Sistema de registro de inscripción de empresas de plataformas digitales de reparto. Toda empresa de plataformas digitales de reparto tendrá que realizar su inscripción ante el Ministerio del Trabajo, con el objeto de informar trimestralmente el número de trabajadores y trabajadoras activos en la plataforma digital de reparto respectiva en la modalidad dependiente y subordinada o independiente y autónoma. Parágrafo. El Ministerio de ~~Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará~~ **y Trabajo** creará las herramientas técnicas y especializadas que requiera ~~el Ministerio del Trabajo~~ para el desarrollo del sistema de registro de inscripción**, El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones brindará apoyo técnico al Ministerio del Trabajo en el marco de sus competencias,** ~~Es~~esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley.

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

Atentamente,

JORGE MÉNDEZ HERNÁNDEZ

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

SECRETARIA GENERAL
LEYES
09 SEP 2024
RECIBIDO
2:11 Pm

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

MÉNDEZ
EMPECEMOS LA TRANSFORMACIÓN

MOTIVACIÓN

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

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

ART 29

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
OCTAVIO
CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

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

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

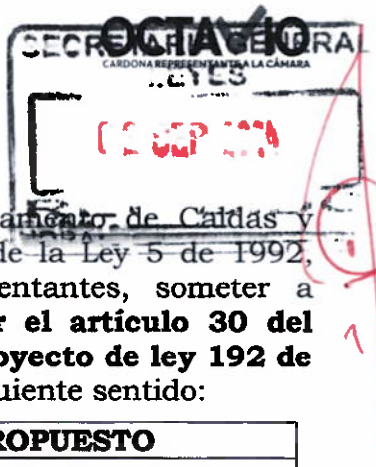
contractual, incluida la restricción, suspensión o cancelación de su cuenta en la plataforma digital de reparto.	contractual, incluida la restricción, suspensión o cancelación de su cuenta en la plataforma digital de reparto.
Las empresas de plataformas digitales de reparto entregarán esta información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

Cordialmente,

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

ART 30

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES



PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 30 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 30. Supervisión humana de los sistemas automatizados. Las empresas de plataformas digitales de reparto supervisarán y evaluarán periódicamente el impacto que tienen en las condiciones de trabajo las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones. Los trabajadores y trabajadoras digitales de servicios de reparto tendrán derecho a solicitar revisión humana de cualquier decisión hecha o soportada por un sistema automatizado de toma de decisiones que impacte sus condiciones de prestación del servicio. Un trabajador o trabajadora digital en servicios de reparto, no podrá ser suspendido, restringido o cancelado de la plataforma o retenida su remuneración injustificadamente. Las empresas de plataformas digitales de reparto implementarán políticas de no discriminación. Así mismo sus términos y condiciones de uso no podrán bajo ningún motivo discriminar por razones de salud, sexo, orientación sexual, identidad de género, creencia religiosa o política, nacionalidad, filiación sindical o cualquier otra que impida el derecho al trabajo.	**Artículo 30. Supervisión humana de los sistemas automatizados**. Las empresas de plataformas digitales de reparto supervisarán y evaluarán periódicamente el impacto que tienen en las condiciones de trabajo las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones. Los trabajadores y trabajadoras ~~**digitales**~~ de servicios de reparto tendrán derecho a solicitar revisión humana de cualquier decisión hecha o soportada por un sistema automatizado de toma de decisiones que impacte sus condiciones de prestación del servicio. Un trabajador o trabajadora ~~**digital**~~ en servicios de reparto, no podrá ser suspendido, restringido o cancelado de la plataforma o retenida su remuneración injustificadamente. Las empresas de plataformas digitales de reparto implementarán políticas de no discriminación. Así mismo sus términos y condiciones de uso no podrán bajo ningún motivo discriminar por razones de salud, sexo, orientación sexual, identidad de género, creencia religiosa o política, nacionalidad, filiación sindical o cualquier

	otra que impida el derecho al trabajo.

Cordialmente,

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

ART 30.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

OCTAVIO
CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA

SECRETARIA GENERAL
LEYES
02 SEP 2024

PROPOSICIÓN DE ADICION

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

ARTICULO 30A: la reglamentación aquí establecida para plataformas de reparto se refiere exclusivamente a la entrega, traslado, envío, etc., de productos o servicios dentro de las cuales no están las personas, y/o los seres sintientes.

Cordialmente,

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

Art 30

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

SECRETARIA GEN
LEYES
16 OCT 2023
2:57 pm

DE POLO A POLO
MIGUEL
DEFIENDE LA PATRIA

Proposición Modificatoria del Artículo 30° PL 166 de 2023 Cámara.

Artículo 30. Supervisión humana de los sistemas automatizados. Las empresas de plataformas digitales de reparto supervisarán y evaluarán periódicamente el impacto que tienen en las condiciones de trabajo las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones.

Los trabajadores y trabajadoras digitales de servicios de reparto tendrán derecho a solicitar revisión humana de cualquier decisión hecha o soportada por un sistema automatizado de toma de decisiones que impacte sus condiciones de prestación del servicio. Un trabajador o trabajadora digital en servicios de reparto, no podrá ser suspendido, restringido o cancelado de la plataforma o retenida su remuneración injustificadamente.

Las empresas de plataformas digitales de reparto implementarán políticas de no discriminación. Así mismo sus términos y condiciones de uso no podrán bajo ningún motivo discriminar por razones de salud, sexo, orientación sexual, identidad de género, creencia religiosa o política, nacionalidad, filiación sindical o cualquier otra que impida el derecho al trabajo.

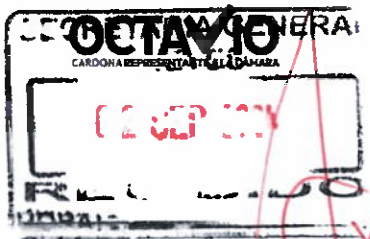
PÁRAGRAFO PRIMERO: EN TODO CASO, LAS EMPRESAS PODRÁN APOYARSE DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL BAJO LA LEGISLACIÓN QUE RIJA AL MOMENTO DE LA SUPERVISIÓN PARA TAL ACTIVIDAD.

Miguel Polo Polo

H. R. MIGUEL ABRAHAM POLO POLO
Circunscripción Afro-Descendiente
Tel: (601) 382 3000 Ext. 4311
Carrera 7 No. 8 - 68 Oficina 328

ART 31(-)

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES



PROPOSICIÓN DE ELIMINACION

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la eliminación **del artículo 31 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** el cual reza:

~~Artículo 31. Contrato Agropecuario. Hay contrato de trabajo agropecuario cuando el trabajador o trabajadora labora en la ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria, sin perjuicio de su reconocimiento como persona campesina; comprenderá aquellas actividades permanentes, transitorias, estacionales en virtud de los ciclos productivos o de temporada, continuas o discontinuas.~~

~~Se considera empleador agropecuario a la persona natural o jurídica que contrata personas naturales para el desarrollo de actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas u otras semejantes, de manera subordinada y a cambio de una remuneración.~~

~~Se entenderá por actividad agropecuaria en la cadena de producción primaria, toda actividad encaminada a la obtención de frutos o productos primarios de las actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silvicultura, pesca u otras semejantes, así como las enajenaciones que hagan directamente los productores de los frutos o de sus productos en su estado natural, y las actividades de transformación de tales frutos y productos que efectúen los productores, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales, siempre y cuando dicha transformación no constituya por sí misma una empresa.~~

~~Parágrafo 1. La ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria presumirá que se trata de un contrato de trabajo agropecuario. Este contrato no aplica para las empresas agroindustriales a quienes les aplican las normas generales de este Código.~~

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

~~Parágrafo 3. Para efectos de este título, la vinculación de trabajadores~~

~~agropecuarios mediante empresas de servicios temporales y la tercerización laboral se realizará de acuerdo a la normatividad vigente.~~

Cordialmente,

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

ART 31 (-)

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

SECRETARIA GENERAL
...YES
04 SEP ...
...DO
...DA:

PROPOSICIÓN.

Elimínese el artículo 31 del proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

~~**Artículo 31. Contrato Agropecuario. Hay contrato de trabajo agropecuario cuando el trabajador o trabajadora labora en la ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria, sin perjuicio de su reconocimiento como persona campesina; comprenderá aquellas actividades permanentes, transitorias, estacionales en virtud de los ciclos productivos o de temporada, continuas o discontinuas.**~~

~~**Se considera empleador agropecuario a la persona natural o jurídica que contrata personas naturales para el desarrollo de actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas u otras semejantes, de manera subordinada y a cambio de una remuneración.**~~

~~**e entenderá por actividad agropecuaria en la cadena de producción primaria, toda actividad encaminada a la obtención de frutos o productos primarios de las actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silvicultura, pesca u otras semejantes, así como las enajenaciones que hagan directamente los productores de los frutos o de sus productos en su estado natural, y las actividades de transformación de tales frutos y productos que efectúen los productores, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales, siempre y cuando dicha transformación no constituya por sí misma una empresa.**~~

~~**Parágrafo 1. La ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria presumirá que se trata de un contrato de trabajo agropecuario. Este contrato no aplica para las empresas agroindustriales a quienes les aplican las normas generales de este Código.**~~

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

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

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

~~**Parágrafo 3. Para efectos de este título, la vinculación de trabajadores agropecuarios mediante empresas de servicios temporales y la tercerización laboral se realizará de acuerdo a la normatividad vigente.**~~

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

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

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

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA Art 31 (-) · (2)

JUSTIFICACIÓN

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

Art 31(-)

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

PROPOSICIÓN DE ELIMINACIÓN

Elimínese el artículo 31. Contrato Agropecuario, del Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 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"*

Cordialmente,

JULIO CÉSAR TRIANA QUINTERO
Representante a la Cámara
Departamento del Huila

ADRIANA CAROLINA ARBELÁEZ
Representante a la Cámara
Bogotá

OSCAR RODRIGO CAMPO H
Representante a la Cámara
Departamento del Cauca

BAYARDO GILBERTO BETANCOURT
Representante a la Cámara
Departamento de Nariño

BETSY JUDITH PÉREZ
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico

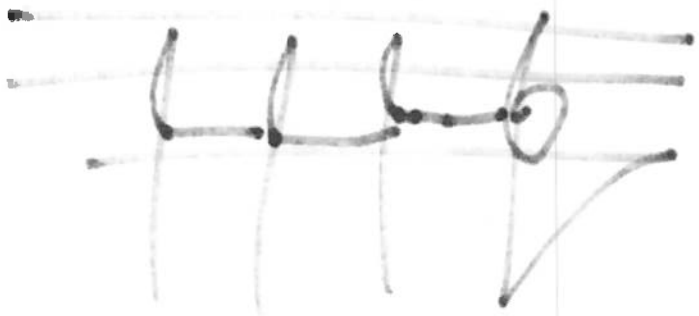
CARLOS ALBERTO CUENCA
Representante a la Cámara
Departamento del Guainía

GERSEL LUIS PÉREZ
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico

HERNANDO GONZÁLEZ
Representante a la Cámara
Departamento del Valle del Cauca

SECRETARIA GENERAL
LEYES
09 SEP 2024
11:50

Subsecretaría General
Fecha: Sept. 9-2024
Hora: 11:50 AM



JAIME RODRÍGUEZ CONTRERAS
Representante a la Cámara
Departamento del Meta

JAIRO HUMBERTO CRISTO
Representante a la Cámara
Departamento de Norte de Santander

JAVIER ALEXANDER SÁNCHEZ
Representante a la Cámara
Departamento del Vichada

JOHN EDGAR PÉREZ
Representante a la Cámara
Departamento del Quindío

JORGE MÉNDEZ HERNÁNDEZ
Representante a la Cámara
San Andrés y Providencia

LINA MARÍA GARRIDO
Representante a la Cámara
Departamento de Arauca

MAURICIO PARODI DÍAZ
Representante a la Cámara
Departamento de Antioquia

MODESTO ENRIQUE AGUILERA
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico

NÉSTOR LEONARDO RICO
Representante a la Cámara
Departamento de Cundinamarca

SANDRA MILENA RAMÍREZ
Representante a la Cámara
Departamento del Magdalena

LUZ AYDA PASTRANA
Representante a la Cámara
Departamento del Huila

Proposición Artículo 31 de la Reforma laboral.

Marelen Castillo Torres

ART 31(-)

Bogotá, D.C., septiembre de 2024

PROPOSICIÓN

Eliminese el artículo 31° del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara *"Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"*

~~**Artículo 31. Contrato Agropecuario.** Hay contrato de trabajo agropecuario cuando el trabajador o trabajadora labora en la ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria, sin perjuicio de su reconocimiento como persona campesina; comprenderá aquellas actividades permanentes, transitorias, estacionales en virtud de los ciclos productivos o de temporada, continuas o discontinuas.~~

~~Se considera empleador agropecuario a la persona natural o jurídica que contrata personas naturales para el desarrollo de actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas u otras semejantes, de manera subordinada y a cambio de una remuneración.~~

~~Se entenderá por actividad agropecuaria en la cadena de producción primaria, toda actividad encaminada a la obtención de frutos o productos primarios de las actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silvicultura, pesca u otras semejantes, así como las enajenaciones que hagan directamente los productores de los frutos o de sus productos en su estado natural, y las actividades de transformación de tales frutos y productos que efectúen los productores, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales, siempre y cuando dicha transformación no constituya por sí misma una empresa.~~

~~**Parágrafo 1.** La ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria presumirá que se trata de un contrato de trabajo agropecuario. Este contrato no aplica para las empresas agroindustriales a quienes les aplican las normas generales de este Código.~~

~~**Parágrafo 2.** Si las actividades realizadas para este contrato se mantienen por más de 27 semanas continuas para el mismo empleador, se entenderá estipulado con este a tiempo indefinido, en los términos de este Código.~~
~~**Parágrafo 3.** Para efectos de este título, la vinculación de trabajadores agropecuarios mediante empresas de servicios temporales y la tercerización laboral se realizará de acuerdo a la normatividad vigente.~~

Cordialmente,

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

JUSTIFICACIÓN

En el sector de la caficultura colombiana, las cifras muestran una realidad preocupante: **el 96.7% de los caficultores poseen menos de 5 hectáreas de tierra, lo que evidencia que la gran mayoría de los productores son pequeños agricultores con recursos limitados. De hecho, el 80% de estos productores aún no han logrado mejorar significativamente sus condiciones de vivienda, y solo el 45.9% son propietarios de las fincas que trabajan.** Estos datos reflejan la precariedad en la que operan muchos caficultores, quienes ya enfrentan desafíos significativos para mantener su actividad productiva.

En este contexto, exigir que formalicen los contratos laborales en sus fincas es imponer una carga desproporcionada. Elevar el estándar de formalización sin considerar las realidades del campo colombiano es, en efecto, poner la vara demasiado alta. **Cuanto más alta se pone, más difícil es alcanzarla, y esto podría llevar a consecuencias no deseadas como el incremento de la informalidad y la ilegalidad en el sector. Lejos de beneficiar a los pequeños agricultores, estas medidas podrían exacerbar sus dificultades, empujándolos hacia la marginalización económica.**

En ese sentido se solicita la eliminación de los artículos 31, 32, y 33. El contrato agropecuario, tal como está propuesto, no refleja las realidades del campo colombiano. **Este contrato debe ser flexible, adaptándose a las condiciones de un entorno agrícola autónomo donde la jornada laboral es efectiva y, en la práctica, el pago se realiza por peso, jornal o kilos recogidos. Imponer un marco rígido perjudica, en lugar de ayudar, a los agricultores, especialmente a los caficultores.**

No se trata solo de seguir un ideal de formalización, sino de evaluar si estas políticas realmente benefician o perjudican a quienes trabajan la tierra.

Finalmente, es crucial recordar que a partir del 1 de enero, la reglamentación de la Unión Europea exigirá el cumplimiento estricto de normativas para la exportación de productos como café, ganado bovino,

cacao, palma, caucho, soya y madera. **Si bien ser informal no implica necesariamente ser ilegal, este proyecto de ley podría empujar a muchos pequeños productores de la informalidad a la ilegalidad, lo cual sería la peor de las situaciones.**

Art 31 (-)

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Aníbal Hoyos

Bogotá D.C, septiembre de 2024

SECRETARIA GENERAL
17 SEP
HORA:

Honorable Representante
JAIME RAUL SALAMANCA TORRES
Presidente
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Doctor
JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
Secretario General
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ASUNTO: Proposición de ELIMINACIÓN artículo 31 del 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,

Propongo ELIMINAR EL ARTÍCULO 31 del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley 256 de 2023 Cámara:

~~*"Artículo 31. Contrato Agropecuario. Hay contrato de trabajo agropecuario cuando el trabajador o trabajadora labora en la ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria, sin perjuicio de su reconocimiento como persona campesina; comprenderá aquellas actividades permanentes, transitorias, estacionales en virtud de los ciclos productivos o de temporada, continuas o discontinuas.*~~

~~*Se considera empleador agropecuario a la persona natural o jurídica que contrata personas naturales para el desarrollo de actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas u otras semejantes, de manera subordinada y a cambio de una remuneración.*~~

~~*Se entenderá por actividad agropecuaria en la cadena de producción primaria, toda actividad encaminada a la obtención de frutos o productos primarios de las actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silvicultura, pesca u otras semejantes, así como las enajenaciones que hagan directamente los productores de los frutos o de sus productos en su estado natural, y las actividades de transformación de tales frutos y productos que efectúen los productores, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales, siempre y cuando dicha transformación no constituya por sí misma una empresa.*~~

~~*Parágrafo 1. La ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria presumirá que se trata de un contrato de trabajo agropecuario. Este contrato no aplica para las empresas agroindustriales a quienes les aplican las normas generales de este Código.*~~

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

Proyectó: LCPL

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Aníbal Hoyos

~~*Parágrafo 3. Para efectos de este título, la vinculación de trabajadores agropecuarios mediante empresas de servicios temporales y la tercerización laboral se realizará de acuerdo a la normatividad vigente.*~~"

Cordialmente,

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

Proyectó: LCPL

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Aníbal Hoyos

JUSTIFICACIÓN

Propongo la mencionada eliminación en razón a que considero que dicho artículo no tiene en cuenta las realidades y particularidades propias de las actividades que se ejercen en el sector agropecuario del país.

Es necesario que las normas y políticas que surjan respondan a la realidad rural, particularmente en el sector cafetero, en pro de fomentar el reconocimiento de una ruralidad diferenciada, por lo que normativa como la del artículo presente puede desconocer dicha diferenciación y las condiciones especiales que regulan las relaciones laborales en el sector agro.

Además, se solicita la eliminación atendiendo lo expuesto por varios ciudadanos y organizaciones relacionadas con el sector, quienes en desarrollo de las Audiencias Públicas adelantadas en el marco del trámite del proyecto de ley manifestaron su preocupación por la inclusión de las disposiciones contenidas en el artículo y el grave perjuicio que se les generaría con estas.

Proyectó: LCPL

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

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ART 31.

SECRETARIA 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"*

MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 31 DEL INFORME DE PONENCIA ASÍ:

Artículo 31. Contrato Agropecuario. Hay contrato de trabajo agropecuario cuando el trabajador o trabajadora labora en la ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria, sin perjuicio de su reconocimiento como persona campesina; comprenderá aquellas actividades permanentes, transitorias, estacionales en virtud de los ciclos productivos o de temporada, continuas o discontinuas.

Se considera empleador agropecuario a la persona natural o jurídica que contrata personas naturales para el desarrollo de actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas u otras semejantes, ***incluidas las labores propias de preparación de alimentos para los trabajadores*** de manera subordinada y a cambio de una remuneración.

Se entenderá por actividad agropecuaria en la cadena de producción primaria, toda actividad encaminada a la obtención de frutos o productos primarios de las actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silvicultura, pesca u otras semejantes, así como las enajenaciones que hagan directamente los productores de los frutos o de sus productos en su estado natural, y las actividades de transformación de tales frutos y productos que efectúen los productores, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales, siempre y cuando dicha transformación no constituya por sí misma una empresa.

Parágrafo 1. La ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria presumirá que se trata de un contrato de trabajo agropecuario. Este contrato no aplica para las empresas agroindustriales a quienes les aplican las normas generales de este Código.

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

ART 31(2)

Código.

Parágrafo 3. Para efectos de este título, la vinculación de trabajadores agropecuarios mediante empresas de servicios temporales y la tercerización laboral se realizará de acuerdo a la normatividad vigente.

Atentamente

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

Art 31.

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

PROPOSICIÓN.

Modifíquese el artículo 31 del proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

Artículo 31. Contrato Agropecuario. Hay contrato de trabajo agropecuario cuando el trabajador o trabajadora labora en la ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria, sin perjuicio de su reconocimiento como persona campesina; comprenderá aquellas actividades permanentes, ~~**transitorias, estacionales**~~ en virtud de los ciclos productivos ~~**o de temporada**~~, ~~**continuas**~~ **y continuos** ~~**o discontinuas.**~~

Se considera empleador agropecuario a la persona natural o jurídica que contrata personas naturales para el desarrollo de actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas u otras semejantes, de manera subordinada y a cambio de una remuneración.

Se entenderá por actividad agropecuaria en la cadena de producción primaria, toda actividad encaminada a la obtención de frutos o productos primarios de las actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silvicultura, pesca u otras semejantes, ~~**así como las enajenaciones que hagan directamente los productores de los frutos o de sus productos en su estado natural**~~, y las actividades de transformación de tales frutos y productos que efectúen los productores, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales, siempre y cuando dicha transformación no constituya por sí misma una empresa.

Parágrafo 1. La ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria presumirá que se trata de un contrato de trabajo agropecuario, **siempre y cuando se trate de actividades permanentes y continuas**. Este contrato no aplica para las empresas agroindustriales a quienes les aplican las normas generales de este Código, **salvo que la actividad agroindustrial se realice por el mismo productor en el predio rural**.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

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

Parágrafo 2. Si las actividades realizadas para este contrato se mantienen por más de 27 semanas continuas para el mismo empleador, se entenderá estipulado con este ~~**a tiempo indefinido**~~ **como contrato a término fijo**, **que podrá ser renovado hasta cuatro años siempre y cuando conste por escrito, conforme al artículo 6 de la presente ley,** ~~**en los términos de este Código**~~, **exceptuando los contratos de trabajo por duración de obra o labor determinada.**

Parágrafo 3. Para efectos de este título, la vinculación de trabajadores agropecuarios mediante empresas de servicios temporales y la tercerización laboral se realizará de acuerdo a la normatividad vigente.

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

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

Se debe exceptuar los contratos de obra o labor, siempre y cuando estén pactados por escrito y la labor se encuentre determinada para su ejecución.

En cuanto a las actividades agroindustriales que se regirán por el Código Sustantivo del Trabajo, debemos exceptuar las que se realizan por el productor dentro del predio rural, por cuanto hay actividades de transformación del producto que hacen parte de la cadena agrícola, y que son requeridas para su enajenación.

Sumado a lo anterior se debe eliminar los convenios con los vendedores de los productos, ya que se puede prestar para malas interpretaciones jurídicas y terminar en condenas para los empleadores.

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

Art 31.

Bogotá D.C 30 de agosto de 2024

6

PROPOSICIÓN

Eliminese el parágrafo 2 del artículo 31 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedara así:

Artículo 31. Contrato Agropecuario.

(...)

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

(...)

Atentamente,

Flora Perdomo Andrade
Representante a la Cámara
Departamento del Huila

SECRETARIA GENERAL
LEYES
31 AGO
HORA:

10:24

ART 31.

Norman Bañol
Representante a la Cámara
Circunscripción Especial Indígena

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Presidente Cámara de Representantes.
Honorables congresitas Plenaria.

Proposición modificativa.

Se propone modificar el parágrafo 3 del artículo 31 del **Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia",** eliminando los términos "y la tercerización laboral"

Incluida la modificación, el parágrafo 3 del artículo 31 quedaría de la siguiente forma.

Parágrafo 3. Para efectos de este título, la vinculación de trabajadores agropecuarios mediante empresas de servicios temporales ~~y la tercerización laboral~~ se realizará de acuerdo a la normatividad vigente.

LO DEMAS COMO VIENE EN EL INFORME DE PONENCIA.

De los honorables.

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

SECRETARIA GENERAL
LEYES
4 SEP
RECIBIDO

7:11h

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

ART 31.

Norman Bañol
Representante a la Cámara
Circunscripción Especial Indígena

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Presidente Cámara de Representantes.
Honorables congresitas Plenaria.

Proposición modificativa.

Se propone modificar el inciso primero del artículo 31 del **Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley 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"**, incluyendo los términos **"o indígena"**, el cual quedaría de la siguiente forma:

Artículo 31. Contrato Agropecuario. Hay contrato de trabajo agropecuario cuando el trabajador o trabajadora labora en la ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria, sin perjuicio de su reconocimiento como persona campesina **o indígena**; comprenderá aquellas actividades permanentes, transitorias, estacionales en virtud de los ciclos productivos o de temporada, continuas o discontinuas.

LO DEMAS COMO VIENE EN EL INFORME DE PONENCIA.

De los honorables.

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

SECRETARIA GENERAL
LEYES
04 SEP 2024
RECIBIDO
7:11 Pm.

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

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES
WILMER GUERRERO
Representante a la Cámara por Norte de Santander

SECRETARIA GENERAL
LEYES
Art 31

Bogotá, Septiembre de 2024

PROPOSICIÓN

Adiciónese un **parágrafo 4 al artículo 31**, del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C, "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia". El cual quedará de la siguiente manera:

Artículo 31: Contrato Agropecuario.

"Parágrafo 4. Este contrato si aplicará para las microempresas y pequeñas empresas en los términos del artículo 2 de la ley 590 de 2000 y la reglamentación que expida el Gobierno Nacional."

EXPOSICION DE MOTIVOS

La exclusión realizada en el párrafo 3 y parágrafo 1, mediante la denominación de empresa en la actividad de transformación de estos productos de la cadena de producción primaria resultaría desincentivando esta buena figura que se crea para proteger la formalización en el campo, pues una empresa es una persona jurídica lo que excluiría a las mismas como empleadoras, supeditándola exclusivamente a personas naturales, por lo cual se debe cambiar mediante la inclusión de un parágrafo que incluya microempresas y pequeñas empresas como empleadores (el gobierno reglamenta los rangos por ingresos) ya que la finalidad pretendida es excluir las grandes industrias de esta clase de vinculación.

Las MICROEMPRESAS representan el 58% de empleadoras en el mercado colombiano (1-5 trabajadores) y el sector agricultura el 16% de la empleabilidad del país, según la gran encuesta integrada de hogares del DANE, por eso resulta pertinente que se incluyan como empleadores bajo la modalidad de contrato agropecuario, pues de lo contrario quedaría permitido solo para personas naturales y no para quienes teniendo la misma capacidad económica realizan la vinculación de sus trabadores por medio de la constitución de una empresa, dejando a dichos trabajadores sin la posibilidad de formalización que ofrece la reforma.

WILMER YESID GUERRERO AVENDAÑO

Representante a la Cámara por Norte de Santander

Teléfono: (601) - 390 40 50 Ext: 3412 - 3396
Calle 10 No. 7-51 Segundo Piso, Capitolio Nacional - Bogotá, D.C. Colombia

Art 31

Cámara de Representantes

SECRETARIA GENERAL
LEYES
15 SEP

PEDRO SUÁREZ VACCA
REPRESENTANTE POR BOYACÁ

3:49

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

MODIFÍQUESE el Artículo 31° del Proyecto de Ley 166 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará así:

Artículo 31. Contrato Agropecuario. Hay contrato de trabajo agropecuario cuando ~~el trabajador o trabajadora~~ **la persona natural** ~~labora en la ejecución de~~ presta un servicio o realiza actividades o tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria, sin perjuicio de su reconocimiento como persona campesina; comprenderá aquellas actividades permanentes, transitorias, estacionales en virtud de los ciclos productivos o de temporada, continuas o discontinuas.

Se considera empleador agropecuario a la persona natural o jurídica que contrata personas naturales para el desarrollo de actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas u otras semejantes, de manera subordinada y a cambio de una remuneración.

Se entenderá por actividad agropecuaria en la cadena de producción primaria, toda actividad encaminada a la obtención de frutos o productos primarios de las actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silvicultura, pesca u otras semejantes, así como las enajenaciones que hagan directamente los productores de los frutos o de sus productos en su estado natural, y las actividades de transformación de tales frutos y productos que efectúen los productores, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales, siempre y cuando dicha transformación no constituya por sí misma una empresa.

Parágrafo 1. La ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria presumirá que se trata de un contrato de trabajo agropecuario. Este contrato no aplica para las empresas agroindustriales a quienes les aplican las normas generales de este Código.

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

Parágrafo 3. Para efectos de este título, la vinculación de trabajadores agropecuarios mediante empresas de servicios temporales y la tercerización laboral se realizará de acuerdo a la normatividad vigente.

Atentamente,

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

Art 31.

Cámara de Representantes

SECRETARIA GENERAL
LEYES

PEDRO SUÁREZ VACCA
REPRESENTANTE POR BOYACÁ

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

MODIFÍQUESE el Artículo 31° del Proyecto de Ley 166 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará así:

Artículo 31. Contrato Agropecuario. Hay contrato de trabajo agropecuario cuando el trabajador o trabajadora labora en la ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria, sin perjuicio de su reconocimiento como persona campesina; comprenderá aquellas actividades permanentes, transitorias, estacionales en virtud de los ciclos productivos o de temporada, continuas o discontinuas.

Se considera empleador agropecuario a la persona natural o jurídica que contrata personas naturales para el desarrollo de actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas u otras semejantes, de manera subordinada y a cambio de una remuneración.

Se entenderá por actividad agropecuaria en la cadena de producción primaria, toda actividad encaminada a la obtención de frutos o productos primarios de las actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silvicultura, pesca u otras semejantes, así como las enajenaciones que hagan directamente los productores de los frutos o de sus productos en su estado natural, y las actividades de transformación de tales frutos y productos que efectúen los productores, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales, siempre y cuando dicha transformación no constituya por sí misma una empresa.

Parágrafo 1. La ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria presumirá que se trata de un contrato de trabajo agropecuario. **Lo dispuesto en este artículo no aplica para las** ~~este contrato no aplica para las~~ empresas agroindustriales**, las cuales deberán regirse por las demás normas del Código Sustantivo del Trabajo** ~~a quienes les aplican las normas generales de este Código~~.

Parágrafo 2. Si las actividades realizadas ~~para~~ **en virtud de** este contrato se mantienen por más de 27 semanas continuas para el mismo empleador, ~~se entenderá que el termino del contrato es estipulado con este a tiempo indefinido~~ **se entenderá que hay un contrato celebrado a término indefinido**, ~~en los términos de este~~ **de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo y sus demás normas complementarias**

Parágrafo 3. Para efectos de este título, la vinculación de trabajadores agropecuarios mediante empresas de servicios temporales y la tercerización laboral se realizará de acuerdo a la normatividad vigente.

Atentamente,

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

Art 31.

EDUARD SARMIENTO HIDALGO
Representante a la Cámara

PACTO HISTÓRICO

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

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Al texto para segundo debate del Proyecto de Ley No 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara

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

Modifíquese el artículo 31° del Proyecto de Ley No 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así;

Artículo 31. Contrato Agrario ~~Agropecuario~~. Hay contrato de trabajo ~~agropecuario~~ **agrario** cuando el trabajador o trabajadora labora en la ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción ~~primaria~~, sin perjuicio de su reconocimiento como persona campesina; comprenderá aquellas actividades permanentes, transitorias, estacionales en virtud de los ciclos productivos o de temporada, continuas o discontinuas.

Se considera empleador ~~agropecuario~~ **agrario** a la persona natural o jurídica que contrata personas naturales para el desarrollo de actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas u otras semejantes, de manera subordinada y a cambio de una remuneración.

Se entenderá por actividad ~~agropecuaria~~ **agraria** en la cadena de producción ~~primaria~~, toda actividad encaminada a la obtención de frutos o productos primarios de las actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silvicultura, pesca u otras semejantes, así como las enajenaciones que hagan directamente los productores de los frutos o de sus productos en su estado natural, y las actividades de transformación de tales frutos y productos que efectúen los productores, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales, siempre y cuando dicha transformación no constituya por sí misma una empresa.

Parágrafo 1. La ejecución de tareas propias de la actividad ~~agropecuaria~~ **agraria, sus actividades complementarias y conexas** en toda la cadena de producción, ~~primaria~~ presumirá que se trata de un contrato de trabajo **agrario** ~~agropecuario~~. Este contrato no aplica para las empresas agroindustriales a quienes les aplican las normas generales de este Código.

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

~~Parágrafo 3.~~ ~~Para efectos de este título, la vinculación de trabajadores agropecuarios mediante empresas de servicios temporales y la tercerización laboral se realizará de acuerdo a la normatividad vigente.~~

EDUARD SARMIENTO HIDALGO
Representante a la Cámara por Cundinamarca
PACTO HISTÓRICO

Art 31.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES
AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA
NIT: 899999099-0

PROPOSICIÓN DE MODIFICACIÓN

Modifíquese el artículo 31° del Proyecto de Ley No. 259 de 2023 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedara así:

Artículo 31. Contrato Agropecuario. Hay contrato de trabajo agropecuario cuando el trabajador o trabajadora labora en la ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria, sin perjuicio de su reconocimiento como persona campesina; comprenderá aquellas actividades permanentes, transitorias, estacionales en virtud de los ciclos productivos o de temporada, continuas o discontinuas.

El contrato agropecuario podrá celebrarse a término indefinido, por duración de la obra o labor contratada, por periodos estacionales, por ciclos productivos o de temporadas.

~~Se considera empleador agropecuario a la persona natural o jurídica que contrata personas naturales para el desarrollo de actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas u otras semejantes, de manera subordinada y a cambio de una remuneración.~~

Se entenderá ~~por actividad agropecuaria en la cadena de producción primaria,~~ **que el contrato aquí descrito aplica para** toda actividad encaminada a la obtención de frutos o productos primarios **a través de la realización** de **tareas** ~~las actividades~~ pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silvicultura, pesca u otras semejantes, **así como actividades de ordeño, ganadería, avicultura, piscicultura, porcicultura, apicultura, crianza de animales e insectos para el desarrollo de productos alimenticios, en tanto se desarrollen en ámbitos y espacios rurales y en tanto se desarrollen en beneficio de un empleador que podrá ser una persona natural o jurídica**~~, así como las enajenaciones que hagan directamente los productores de los frutos o de sus productos en su estado natural, y las actividades de transformación de tales frutos y productos que efectúen los productores, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales, siempre y cuando dicha transformación no constituya por sí misma una empresa~~.

Parágrafo 1. ~~La ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria presumirá que se trata de un contrato de trabajo agropecuario. Este contrato~~ **Los beneficios y/o características de las que trata el contrato de trabajo agropecuario propiamente dicho,** no aplican para las empresas agroindustriales a quienes les aplican las normas generales de este Código.

SECRETARIA GENERAL
LEYES
16 SEP 2024
RECIBIDO

3:15pm

Parágrafo 2. Si las actividades realizadas para este contrato se mantienen por más de **52** semanas continuas para el mismo empleador, se entenderá estipulado **a término indefinido desde la fecha de su inicio**, en los términos de este Código.

Parágrafo 3. Para efectos de este título, la vinculación de trabajadores agropecuarios mediante empresas de servicios temporales y la tercerización laboral se realizará de acuerdo a la normatividad vigente.

ALFREDO APE CUELLO BAUTE
Representante a la cámara

LIBARDO CRUZ CASADO
Representante a la cámara

ARGUMENTOS DE LA PROPOSICIÓN

Sea lo primero destacar que las actividades laborales agropecuarias no pueden descartar la regla general de trabajo que introduce esta reforma laboral que es el contrato a termino indefinido, razón por la cual se modifica la redacción en aras de precisar que, "**el contrato agropecuario podrá celebrarse a término indefinido, por duración de la obra o labor contratada, por periodos estacionales, por ciclos productivos o de temporadas**", siendo las partes las encargadas de pactar de forma verbal o escrita, cual será el tipo de contrato que se acordara.

En el mismo sentido se elimina la primera parte del parágrafo primero que establece, "La ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria presumirá que se trata de un contrato de trabajo agropecuario", toda vez que de entrada se desconoce la posibilidad de pactar otro tipo de contratos que podrían llegar a ser mucho más beneficiosos para el trabajador. Sin embargo, se mantiene la regla que establece que, **los beneficios y/o características de las que trata el contrato de trabajo agropecuario propiamente dicho,** no aplican para las empresas agroindustriales a quienes les aplican las normas generales de este Código.

Por ultimo se establece que, Si el contrato de trabajo aquí descrito se ejecuta por más de 52 semanas continuas, se entenderá estipulado a término indefinido desde la fecha de su inicio, porque se considera que si dicha regla aplica desde la semana 27, los empleadores se van a ver en la forzosa obligación de prescindir de los servicios del trabajador y contratar a alguien mas para ejecutar la misma tarea, pues la mayoría no tienen la capacidad económica para respaldar un contrato a termino indefinido.

Art 31

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

PROPOSICIÓN DE MODIFICACIÓN

Modifíquese el artículo 31° del Proyecto de Ley No. 259 de 2023 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedara así:

Artículo 32. Jornal Agropecuario. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:

ARTÍCULO 133 A. Destajo Rural y Jornal Rural o por Hora. Las partes del contrato podrán acordar libremente la modalidad de salario, bien sea a destajo o por unidad de producción, por hora, jornal, quincenal o mensual, entre otros, o en todo caso podrán acordar el salario en cualquiera de las siguientes modalidades:

a. **Destajo Rural:** las partes podrán acordar verbalmente o por escrito un valor de salario a destajo por unidad de producción o recolección y en este caso, los trabajadores y trabajadoras, recibirán un monto variable como contraprestación de sus servicios. El promedio de lo devengado mensualmente por unidad de producción o recolección será utilizado para el cálculo de prestaciones sociales y/o vacaciones.

   Los trabajadores que teniendo pactada esta modalidad, estén al servicio del empleador por un tiempo equivalente a la jornada máxima legal durante la semana respectiva, tendrán derecho a que les sea garantizado el pago proporcional a un salario mínimo legal mensual vigente, en los casos en que los valores a destajo representen un monto inferior.

b. **Jornal Rural o Salario por Hora Rural: las** partes podrán acordar verbalmente o por escrito el valor de un salario diario o por hora que como mínimo será equivalente al 134% de un salario mínimo diario o un salario por hora, calculado para la región correspondiente en los términos del presente código. Este salario entenderá comprendido de antemano y en forma anticipada el valor del trabajo ordinario diurno y nocturno, suplementario diurno y nocturno, dominical y/o festivo y el valor de la prima legal de servicios, cesantías y sus intereses, y el aporte a la caja de compensación familiar.

   Si el trabajador o trabajadora tiene derecho al auxilio de transporte, podrá calcularse su valor diario, por hora y sumarlo al monto del jornal rural o el salario por hora rural, calculado en los términos antedichos.

   La estipulación del jornal rural no impedirá que el trabajador o trabajadora tenga derecho efectivo a un periodo de descanso de vacaciones en proporción al tiempo trabajado, sin perjuicio del pago anticipado que se le realice por estos conceptos a través del salario.

SECRETARIA GENERAL
LEYES
16 SET 2024
RECIBIDO
3:15 Pm

Parágrafo 1. El empleador tendrá la obligación de entregar en los periodos de pago pactados, un soporte de pago al trabajador que contenga la discriminación de los pagos recibidos por concepto de destajo rural o jornal rural o por horas. No será válido el paz y salvo otorgado en abstracto o en blanco por el trabajador o trabajadora que haya acordado la presente modalidad de salario.

Parágrafo 2. En caso de que el monto recibido por el trabajador sea inferior al jornal rural o por hora rural mínima legal, descrito en el presente artículo, el trabajador tendrá derecho a que le sean liquidadas prestaciones sociales y vacaciones como si hubiera devengado un salario ordinario y el Juez podrá analizar la conducta del empleador para el reconocimiento de la indemnización moratoria de que trata el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 3. Las personas vinculadas bajo la presente modalidad estarán excluidas del pago de aportes parafiscales a la caja de compensación familiar.

Parágrafo 4. La afiliación y cotización de las personas con contrato de trabajo agropecuario será en calidad de dependientes en la modalidad de tiempo parcial contempladas en las normas que le regulen, y realizarán las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral sin incluir el factor prestacional.

Parágrafo 5. El Gobierno nacional por medio del Ministerio del Trabajo implementará el Plan Progresivo de Protección Social y de Garantías de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras agropecuarios para fortalecer el sistema de protección y seguridad social; ayudar a superar la pobreza y la desigualdad de la población rural, promoviendo la integración y el cierre de brechas entre el campo y la ciudad para alcanzar el bienestar de la población.

ALFREDO APE CUELLO BAUTE
Representante a la cámara

LIBARDO CRUZ CASADO
Representante a la cámara

ARGUMENTOS DE LA PROPOSICIÓN

Se propone una redacción que reconozca diferentes modalidades de pago en el trabajo del sector agropecuario, toda vez que es necesario apostar hacia la formalización de los trabajadores campesinos, pero si desconocer que estamos hablando de empleadores de escasos recursos, pues solo en el sector cafetero:

- El 96.7% de los caficultores tiene menos de 5 hectáreas.
- El 80% de los productores de café necesita algún mejoramiento en su vivienda.
- Solo el 45.5% son propietarios de finca.

Razón por la cual, **se propone que las partes del contrato puedan acordar libremente la modalidad de pago del salario, bien sea a destajo o por unidad de producción, por hora, jornal, quincenal o mensual y no como establece el artículo propuesto en la ponencia, solo al jornal.**

Dicha propuesta reconoce el salario por destajo como una de las formas de remuneración contempladas por el numeral 1 del artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo. En la remuneración por destajo, al trabajador se le paga según la tarea que desarrolle en su jornada laboral, o según las unidades producidas. Modalidad salarial que es muy acogida en los sectores cafeteros y algodoneros, entre otros.

En el mismo sentido es importante reconocer la posibilidad de pagar por horas. Por ejemplo, un trabajador rural en la mañana ordeña vacas en una finca, pero en la tarde va a otra a participar de las labores de mantenimiento de un cultivo de papa. **Ese trabajador con la propuesta de la ponencia no tiene la posibilidad de contar con un empleo formal porque el régimen laboral no lo habilita para tener una contratación por horas**, con los consecuentes aportes de prestaciones sociales

Estas modalidades de salario establecen que en ningún caso se podrá desconocer el salario mínimo por hora, diario o mensual, según corresponda, se deberá realizar los aportes de seguridad social en la modalidad de tiempo parcial y se debe reconocer un porcentaje por las prestaciones salariales.

Finalmente se propone que en caso del pago por jornal no se pueda reconocer un salario diario inferior al mínimo establecido y que por factor prestacional diaria se reconozca el 134% de dicha cuantía, que equivale a $58.066 y no el 130% que corresponde a $56.332 como propone la ponencia.

ART 32 C

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
LEYES

Bogotá D.C. 00 de agosto del 2024

PROPOSICIÓN DE ELIMINACION

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la eliminación **del artículo 32 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** el cual reza:

~~**Artículo 32. Jornal Agropecuario. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:**~~

~~**ARTÍCULO 133 A. JORNAL AGROPECUARIO. Créase la modalidad de jornal agropecuario para remunerar los contratos agropecuarios. El trabajador o trabajadora podrá acordar con el empleador el pago del salario y en general de la totalidad de derechos y obligaciones derivados de la modalidad aquí descrita, el cual se reconocerá en los periodos de pago pactados entre las partes bajo la modalidad de un jornal rural, que además de retribuir el trabajo diario ordinario, compensará el valor de la totalidad de prestaciones sociales y beneficios legales a que tenga derecho el trabajador agropecuario, tales como, primas, auxilios y subsidios, sin incluir las vacaciones.**~~

~~**El trabajador o trabajadora agropecuario disfrutará de vacaciones en los términos previstos en el Capítulo IV del Título VII del Código Sustantivo del Trabajo, o las normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen y, cuando resulte procedente, a la indemnización por despido sin justa causa, la cual se liquidará de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.**~~

~~**Parágrafo 1. En ningún caso el jornal diario agropecuario será inferior al salario mínimo diario legal vigente o al pactado en convención colectiva y el factor prestacional que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.**~~

~~**Parágrafo 2. Esta modalidad requiere pacto expreso entre las partes. El trabajo suplementario no está incluido dentro del jornal agropecuario.**~~

~~**Parágrafo 3. La afiliación y cotización de las personas con contrato de trabajo agropecuario que devenguen un jornal agropecuario será en calidad de**~~

~~dependientes en la modalidad de tiempo parcial contempladas en las normas que le regulen, y realizarán las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral incluyendo el aporte de subsidio familiar sobre el jornal agropecuario devengado sin incluir el factor prestacional del 30%.~~

~~Parágrafo 4. El Gobierno nacional por medio del Ministerio del Trabajo implementará el Plan Progresivo de Protección Social y de Garantías de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras agropecuarios para fortalecer el sistema de protección y seguridad social; ayudar a superar la pobreza y la desigualdad de la población rural, promoviendo la integración y el cierre de brechas entre el campo y la ciudad para alcanzar el bienestar de la población.~~

Cordialmente,

HUGO ARCHILA
CASANARE

Art 32 (-)

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

PROPOSICIÓN
ELIMINACIÓN

Elimínese el artículo 32. Jornal Agropecuario del Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 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"*

Cordialmente,

JULIO CÉSAR TRIANA QUINTERO
Representante a la Cámara
Departamento del Huila

ADRIANA CAROLINA ARBELÁEZ
Representante a la Cámara
Bogotá

OSCAR RODRIGO CAMPO H
Representante a la Cámara
Departamento del Cauca

BAYARDO GILBERTO BETANCOURT
Representante a la Cámara
Departamento de Nariño

BETSY JUDITH PÉREZ
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico

CARLOS ALBERTO CUENCA
Representante a la Cámara
Departamento del Guainía

GERSEL LUIS PÉREZ
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico

HERNANDO GONZÁLEZ
Representante a la Cámara
Departamento del Valle del Cauca

SECRETARIA GENERAL
LEYES
09 SEP 2024
RECIBIDO
11:55am.

Subsecretaría General
Fecha: Sept. 9-2024
Hora: 11:50 AM

Pro

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

JAIME RODRÍGUEZ CONTRERAS
Representante a la Cámara
Departamento del Meta

JAIRO HUMBERTO CRISTO
Representante a la Cámara
Departamento de Norte de Santander

JAVIER ALEXANDER SÁNCHEZ
Representante a la Cámara
Departamento del Vichada

JOHN EDGAR PÉREZ
Representante a la Cámara
Departamento del Quindío

JORGE MÉNDEZ HERNÁNDEZ
Representante a la Cámara
San Andrés y Providencia

LINA MARÍA GARRIDO
Representante a la Cámara
Departamento de Arauca

Mauricio Parodi
MAURICIO PARODI DÍAZ
Representante a la Cámara
Departamento de Antioquia

MODESTO ENRIQUE AGUILERA
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico

NÉSTOR LEONARDO RICO
Representante a la Cámara
Departamento de Cundinamarca

SANDRA MILENA RAMÍREZ
Representante a la Cámara
Departamento del Magdalena

LUZ AYDA PASTRANA
Representante a la Cámara
Departamento del Huila

Proposición Art 32. Reforma laboral

Marelen Castillo Torres

Art 32(-)

Bogotá, D.C., septiembre de 2024

PROPOSICIÓN

Eliminese el artículo 32° del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara *"Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"*

~~**Artículo 32. Jornal Agropecuario.** Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:~~

~~**ARTÍCULO 133 A. JORNAL AGROPECUARIO.** Créase la modalidad de jornal agropecuario para remunerar los contratos agropecuarios. El trabajador o trabajadora podrá acordar con el empleador el pago del salario y en general de la totalidad de derechos y obligaciones derivados de la modalidad aquí descrita, el cual se reconocerá en los periodos de pago pactados entre las partes bajo la modalidad de un jornal rural, que además de retribuir el trabajo diario ordinario, compensará el valor de la totalidad de prestaciones sociales y beneficios legales a que tenga derecho el trabajador agropecuario, tales como, primas, auxilios y subsidios, sin incluir las vacaciones.~~

~~El trabajador o trabajadora agropecuario disfrutará de vacaciones en los términos previstos en el Capítulo IV del Título VII del Código Sustantivo del Trabajo, o las normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen y, cuando resulte procedente, a la indemnización por despido sin justa causa, la cual se liquidará de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.~~

~~Parágrafo 1. En ningún caso el jornal diario agropecuario será inferior al salario mínimo diario legal vigente o al pactado en convención colectiva y el factor prestacional que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.~~

~~Parágrafo 2. Esta modalidad requiere pacto expreso entre las partes. El trabajo suplementario no está incluido dentro del jornal agropecuario.~~

~~Parágrafo 3. La afiliación y cotización de las personas con contrato de trabajo agropecuario que devenguen un jornal agropecuario será en calidad de dependientes en la modalidad de tiempo parcial contempladas en las normas que le regulen, y realizarán las cotizaciones al Sistema de Seguridad~~

~~Social Integral incluyendo el aporte de subsidio familiar sobre el jornal agropecuario devengado sin incluir el factor prestacional del 30%.~~

~~Parágrafo 4. El Gobierno nacional por medio del Ministerio del Trabajo implementará el Plan Progresivo de Protección Social y de Garantías de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras agropecuarios para fortalecer el sistema de protección y seguridad social; ayudar a superar la pobreza y la desigualdad de la población rural, promoviendo la integración y el cierre de brechas entre el campo y la ciudad para alcanzar el bienestar de la población.~~

Cordialmente,

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

JUSTIFICACIÓN

En el sector de la caficultura colombiana, las cifras muestran una realidad preocupante: **el 96.7% de los caficultores poseen menos de 5 hectáreas de tierra, lo que evidencia que la gran mayoría de los productores son pequeños agricultores con recursos limitados. De hecho, el 80% de estos productores aún no han logrado mejorar significativamente sus condiciones de vivienda, y solo el 45.9% son propietarios de las fincas que trabajan.** Estos datos reflejan la precariedad en la que operan muchos caficultores, quienes ya enfrentan desafíos significativos para mantener su actividad productiva.

En este contexto, exigir que formalicen los contratos laborales en sus fincas es imponer una carga desproporcionada. Elevar el estándar de formalización sin considerar las realidades del campo colombiano es, en efecto, poner la vara demasiado alta. **Cuanto más alta se pone, más difícil es alcanzarla, y esto podría llevar a consecuencias no deseadas como el incremento de la informalidad y la ilegalidad en el sector. Lejos de beneficiar a los pequeños agricultores, estas medidas podrían exacerbar sus dificultades, empujándolos hacia la marginalización económica.**

En ese sentido se solicita la eliminación de los artículos 31, 32, y 33. El contrato agropecuario, tal como está propuesto, no refleja las realidades del

campo colombiano. **Este contrato debe ser flexible, adaptándose a las condiciones de un entorno agrícola autónomo donde la jornada laboral es efectiva y, en la práctica, el pago se realiza por peso, jornal o kilos recogidos. Imponer un marco rígido perjudica, en lugar de ayudar, a los agricultores, especialmente a los caficultores.**

No se trata solo de seguir un ideal de formalización, sino de evaluar si estas políticas realmente benefician o perjudican a quienes trabajan la tierra.

Finalmente, es crucial recordar que a partir del 1 de enero, la reglamentación de la Unión Europea exigirá el cumplimiento estricto de normativas para la exportación de productos como café, ganado bovino, cacao, palma, caucho, soya y madera. **Si bien ser informal no implica necesariamente ser ilegal, este proyecto de ley podría empujar a muchos pequeños productores de la informalidad a la ilegalidad, lo cual sería la peor de las situaciones.**

Art 32 (-)

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

PROPOSICIÓN

ELIMÍNESE el Artículo 32. Jornal Agropecuario. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:

~~**ARTÍCULO 133 A. JORNAL AGROPECUARIO.** Créase la modalidad de jornal agropecuario para remunerar los contratos agropecuarios. El trabajador o trabajadora podrá acordar con el empleador el pago del salario y en general de la totalidad de derechos y obligaciones derivados de la modalidad aquí descrita, el cual se reconocerá en los periodos de pago pactados entre las partes bajo la modalidad de un jornal rural, que además de retribuir el trabajo diario ordinario, compensará el valor de la totalidad de prestaciones sociales y beneficios legales a que tenga derecho el trabajador agropecuario, tales como, primas, auxilios y subsidios, sin incluir las vacaciones.~~

~~El trabajador o trabajadora agropecuario disfrutará de vacaciones en los términos previstos en el Capítulo IV del Título VII del Código Sustantivo del Trabajo, o las normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen y, cuando resulte procedente, a la indemnización por despido sin justa causa, la cual se liquidará de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.~~

~~**Parágrafo 1.** En ningún caso el jornal diario agropecuario será inferior al salario mínimo diario legal vigente o al pactado en convención colectiva y el factor prestacional que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.~~

~~**Parágrafo 2.** Esta modalidad requiere pacto expreso entre las partes. El trabajo suplementario no está incluido dentro del jornal agropecuario.~~

~~**Parágrafo 3.** La afiliación y cotización de las personas con contrato de trabajo agropecuario que devenguen un jornal agropecuario será en calidad de dependientes en la modalidad de tiempo parcial contempladas en las normas que le regulen, y realizarán las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral incluyendo el aporte de subsidio familiar sobre el jornal agropecuario devengado sin incluir el factor prestacional del 30%.~~

~~**Parágrafo 4.** El Gobierno Nacional por medio del Ministerio del Trabajo implementará el Plan Progresivo de Protección Social y de Garantías de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras agropecuarios para fortalecer el sistema de protección y seguridad social, ayudar a superar la pobreza y la desigualdad de la población rural, promoviendo la integración y el cierre de brechas entre el campo y la ciudad para alcanzar el bienestar de la población.~~

JUSTIFICACIÓN

La ruta para la implementación y procesos de conocimiento de esta norma, no es estructural ni transversal para todos los empleadores y trabajadores del agro, esto implica además el desarrollo de políticas públicas enfocadas en la materia.

SECRETARÍA GENERAL
LEYES
17
56
2

Yulieth A Sánchez
YULIETH ANDREA SÁNCHEZ
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

2:12pm

ART 32 (-)

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Aníbal Hoyos

Bogotá D.C, septiembre de 2024

SECRETARIA GENERAL
17 SEP
HORA:

Honorable Representante
JAIME RAUL SALAMANCA TORRES
Presidente
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Doctor
JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
Secretario General
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ASUNTO: Proposición de ELIMINACIÓN artículo 32 del 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,

Propongo ELIMINAR EL ARTÍCULO 32 del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley 256 de 2023 Cámara:

~~*"Artículo 32. Jornal Agropecuario. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:*~~

~~*ARTÍCULO 133 A. JORNAL AGROPECUARIO. Créase la modalidad de jornal agropecuario para remunerar los contratos agropecuarios. El trabajador o trabajadora podrá acordar con el empleador el pago del salario y en general de la totalidad de derechos y obligaciones derivados de la modalidad aquí descrita, el cual se reconocerá en los periodos de pago pactados entre las partes bajo la modalidad de un jornal rural, que además de retribuir el trabajo diario ordinario, compensará el valor de la totalidad de prestaciones sociales y beneficios legales a que tenga derecho el trabajador agropecuario, tales como, primas, auxilios y subsidios, sin incluir las vacaciones.*~~

~~*El trabajador o trabajadora agropecuario disfrutará de vacaciones en los términos previstos en el Capítulo IV del Título VII del Código Sustantivo del Trabajo, o las normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen y, cuando resulte procedente, a la indemnización por despido sin justa causa, la cual se liquidará de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.*~~

~~*Parágrafo 1. En ningún caso el jornal diario agropecuario será inferior al salario mínimo diario legal vigente o al pactado en convención colectiva y el factor prestacional que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.*~~

~~*Parágrafo 2. Esta modalidad requiere pacto expreso entre las partes. El trabajo suplementario no está incluido dentro del jornal agropecuario.*~~

Proyectó: LCPL

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Aníbal Hoyos

~~*Parágrafo 3. La afiliación y cotización de las personas con contrato de trabajo agropecuario que devenguen un jornal agropecuario será en calidad de dependientes en la modalidad de tiempo parcial contempladas en las normas que lo regulen, y realizarán las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral incluyendo el aporte de subsidio familiar sobre el jornal agropecuario devengado sin incluir el factor prestacional del 30%.*~~

~~*Parágrafo 4. El Gobierno nacional por medio del Ministerio del Trabajo implementará el Plan Progresivo de Protección Social y de Garantías de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras agropecuarios para fortalecer el sistema de protección y seguridad social; ayudar a superar la pobreza y la desigualdad de la población rural, promoviendo la integración y el cierre de brechas entre el campo y la ciudad para alcanzar el bienestar de la población.*~~"

Cordialmente,

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

Proyectó: LCPL

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Aníbal Hoyos

JUSTIFICACIÓN

Propongo la mencionada eliminación en razón a que considero que dicho artículo no tiene en cuenta las realidades y particularidades propias de las actividades que se ejercen en el sector agropecuario del país.

Es necesario que las normas y políticas que surjan respondan a la realidad rural, particularmente en el sector cafetero, en pro de fomentar el reconocimiento de una ruralidad diferenciada, por lo que normativa como la del artículo presente puede desconocer dicha diferenciación y las condiciones especiales que regulan las relaciones laborales en el sector agro.

Además, se solicita la eliminación atendiendo lo expuesto por varios ciudadanos y organizaciones relacionadas con el sector, quienes en desarrollo de las Audiencias Públicas adelantadas en el marco del trámite del proyecto de ley manifestaron su preocupación por la inclusión de las disposiciones contenidas en el artículo y el grave perjuicio que se les generaría con estas.

Proyectó: LCPL

ART 32.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
OCTAVIO
CÁMARA DE REPRESENTANTES

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 32 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 32. Jornal Agropecuario. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:	**Artículo 32. Jornal Agropecuario.** Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:
ARTÍCULO 133 A. JORNAL AGROPECUARIO. Créase la modalidad de jornal agropecuario para remunerar los contratos agropecuarios. El trabajador o trabajadora podrá acordar con el empleador el pago del salario y en general de la totalidad de derechos y obligaciones derivados de la modalidad aquí descrita, el cual se reconocerá en los periodos de pago pactados entre las partes bajo la modalidad de un jornal rural, que además de retribuir el trabajo diario ordinario, compensará el valor de la totalidad de prestaciones sociales y beneficios legales a que tenga derecho el trabajador agropecuario, tales como, primas, auxilios y subsidios, sin incluir las vacaciones.	**ARTÍCULO 133 A. JORNAL AGROPECUARIO.** Créase la modalidad de jornal agropecuario para remunerar los contratos agropecuarios. El trabajador o trabajadora podrá acordar con el empleador el pago del salario y en general de la totalidad de derechos y obligaciones derivados de la modalidad aquí descrita, el cual se reconocerá en los periodos de pago pactados entre las partes bajo la modalidad de un jornal rural, que además de retribuir el trabajo diario ordinario, compensará el valor de la totalidad de prestaciones sociales y beneficios legales a que tenga derecho el trabajador agropecuario, tales como, primas, auxilios y subsidios, sin incluir las vacaciones.
El trabajador o trabajadora agropecuario disfrutará de vacaciones en los términos previstos en el Capítulo IV del Título VII del Código Sustantivo del Trabajo, o las normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen y, cuando resulte procedente, a la indemnización por despido sin justa causa, la cual se liquidará de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.	El trabajador o trabajadora agropecuario disfrutará de vacaciones en los términos previstos en el Capítulo IV del Título VII del Código Sustantivo del Trabajo, o las normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen y, cuando resulte procedente, a la indemnización por despido sin justa causa, la cual se liquidará de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.
Parágrafo 1. En ningún caso el jornal diario agropecuario será inferior al salario mínimo diario legal vigente o al pactado en convención colectiva y el factor prestacional que no podrá	**Parágrafo 1.** En ningún caso el jornal diario agropecuario será inferior al salario mínimo diario legal vigente o al pactado en convención colectiva y el factor prestacional que no podrá

ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.	ser inferior al ~~**treinta por ciento (30%)**~~ **sesenta por ciento (60%)** de dicha cuantía.
Parágrafo 2. Esta modalidad requiere pacto expreso entre las partes. El trabajo suplementario no está incluido dentro del jornal agropecuario.	**Parágrafo 2.** Esta modalidad requiere pacto expreso entre las partes. El trabajo suplementario no está incluido dentro del jornal agropecuario.
Parágrafo 3. La afiliación y cotización de las personas con contrato de trabajo agropecuario que devenguen un jornal agropecuario será en calidad de dependientes en la modalidad de tiempo parcial contempladas en las normas que le regulen, y realizarán las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral incluyendo el aporte de subsidio familiar sobre el jornal agropecuario devengado sin incluir el factor prestacional del 30%.	**Parágrafo 3.** La afiliación y cotización de las personas con contrato de trabajo agropecuario que devenguen un jornal agropecuario será en calidad de dependientes en la modalidad de tiempo parcial contempladas en las normas que le regulen, y realizarán las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral incluyendo el aporte de subsidio familiar sobre el jornal agropecuario devengado sin incluir el factor prestacional del ~~**30%**~~ **60%**
Parágrafo 4. El Gobierno nacional por medio del Ministerio del Trabajo implementará el Plan Progresivo de Protección Social y de Garantías de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras agropecuarios para fortalecer el sistema de protección y seguridad social; ayudar a superar la pobreza y la desigualdad de la población rural, promoviendo la integración y el cierre de brechas entre el campo y la ciudad para alcanzar el bienestar de la población.	**Parágrafo 4.** El Gobierno nacional por medio del Ministerio del Trabajo implementará el Plan Progresivo de Protección Social y de Garantías de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras agropecuarios para fortalecer el sistema de protección y seguridad social; ayudar a superar la pobreza y la desigualdad de la población rural, promoviendo la integración y el cierre de brechas entre el campo y la ciudad para alcanzar el bienestar de la población.

Cordialmente,

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

Art 32

Cámara de Representantes

SECRETARIA GENERAL

PEDRO SUÁREZ VACCA
REPRESENTANTE POR BOYACÁ

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

MODIFÍQUESE el Artículo 32° del Proyecto de Ley 166 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará así:

Artículo 32. Jornal Agropecuario. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:

ARTÍCULO 133 A. JORNAL AGROPECUARIO. Créase la modalidad de jornal agropecuario para remunerar los contratos agropecuarios. El trabajador o trabajadora podrá acordar con el empleador el pago del salario y en general de la totalidad de derechos y obligaciones derivados de la modalidad aquí descrita, el cual se reconocerá en los periodos de pago pactados entre las partes bajo la modalidad de un jornal rural, que además de retribuir el trabajo diario ordinario, compensará el valor de la totalidad de prestaciones sociales y beneficios legales a que tenga ~~el trabajador agropecuario~~ **derecho la persona natural que presta un servicio o realiza actividades o tareas propias de la actividad agropecuaria** , tales como, primas, auxilios y subsidios, sin incluir las vacaciones.

El trabajador o trabajadora agropecuario disfrutará de vacaciones en los términos previstos en el Capítulo IV del Título VII del Código Sustantivo del Trabajo, o las normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen y, cuando resulte procedente, a la indemnización por despido sin justa causa, la cual se liquidará de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 1. En ningún caso el jornal diario agropecuario será inferior al salario mínimo diario legal vigente o al pactado en convención colectiva y el factor prestacional que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

Parágrafo 2. Esta modalidad requiere pacto expreso entre las partes. El trabajo suplementario no está incluido dentro del jornal agropecuario.

Parágrafo 3. La afiliación y cotización de las personas con contrato de trabajo agropecuario que devenguen un jornal agropecuario será en calidad de dependientes en la modalidad de tiempo parcial contempladas en las normas que le regulen, y realizarán las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral incluyendo el aporte de subsidio familiar sobre el jornal agropecuario devengado sin incluir el factor prestacional del 30%.

Parágrafo 4. El Gobierno nacional por medio del Ministerio del Trabajo implementará el Plan Progresivo de Protección Social y de Garantías de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras agropecuarios para fortalecer el sistema de protección y seguridad social; ayudar a superar la pobreza y la desigualdad de la población rural, promoviendo la integración y el cierre de brechas entre el campo y la ciudad para alcanzar el bienestar de la población.

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

Art 32

Cámara de Representantes

SECRETARIA GENERAL
LEYES
13 SEP

PEDRO SUÁREZ VACCA
REPRESENTANTE POR BOYACÁ

348

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

MODIFÍQUESE el Artículo 32° del Proyecto de Ley 166 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará así:

Artículo 32. Jornal Agropecuario. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:

ARTÍCULO 133 A. JORNAL AGROPECUARIO. Créase la modalidad de jornal agropecuario para remunerar los contratos agropecuarios. El trabajador o trabajadora podrá acordar con el empleador el pago del salario y en general de la totalidad de derechos y obligaciones derivados de la modalidad aquí descrita, el cual se reconocerá en los periodos de pago pactados entre las partes bajo la modalidad de un jornal rural, que además de retribuir el trabajo diario ordinario, compensará el valor de la totalidad de prestaciones sociales y beneficios legales a que tenga derecho el trabajador agropecuario, tales como, primas, auxilios y subsidios, sin incluir las vacaciones.

El trabajador o trabajadora agropecuario disfrutará de vacaciones en los términos previstos en el Capítulo IV del Título VII del Código Sustantivo del Trabajo, o las normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen y, cuando resulte procedente, a la indemnización por despido sin justa causa, la cual se liquidará de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 1. En ningún caso el jornal diario agropecuario será inferior al salario mínimo diario legal vigente o al pactado en convención colectiva y el factor prestacional que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

Parágrafo 2. La remuneración del contrato agropecuario bajo la modalidad de jornal agropecuario ~~Esta modalidad~~ requiere pacto expreso entre las partes. El trabajo suplementario no está incluido dentro del jornal agropecuario.

Parágrafo 3. La afiliación y cotización de las personas **naturales** con contrato de trabajo agropecuario que devenguen un jornal agropecuario será en calidad de dependientes en la modalidad de tiempo parcial contempladas en las normas que le regulen, y realizarán las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral incluyendo el aporte de subsidio familiar sobre el jornal agropecuario devengado sin incluir el factor prestacional del 30%.

Parágrafo 4. El Gobierno nacional por medio del Ministerio del Trabajo implementará el Plan Progresivo de Protección Social y de Garantías de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras agropecuarios **para garantizar la afiliación y cotización al** sistema de protección y seguridad social; ayudar a superar la pobreza y la desigualdad de la población rural, promoviendo la integración y el cierre de brechas entre el campo y la ciudad para alcanzar el bienestar de la población.

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

ART 32

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
LEYES

EDUARD SARMIENTO HIDALGO
Representante a la Cámara

PACTO HISTÓRICO

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

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Al texto para segundo debate del Proyecto de Ley No 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara

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

Modifíquese el artículo 32° del Proyecto de Ley No 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así;

Artículo 32. Jornal Agropecuario. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:

ARTÍCULO 133 A. JORNAL AGRARIO ~~AGROPECUARIO~~**.** Créase la modalidad de jornal **agrario** ~~agropecuario~~ para remunerar los contratos **agrarios** ~~agropecuarios~~. El trabajador o trabajadora podrá acordar con el empleador el pago del salario y en general de la totalidad de derechos y obligaciones derivados de la modalidad aquí descrita, el cual se reconocerá en los periodos de pago pactados entre las partes bajo la modalidad de un jornal **laboral** rural, que además de retribuir el trabajo diario ordinario, compensará el valor de la totalidad de prestaciones sociales y beneficios legales a que tenga derecho el trabajador **agrario** ~~agropecuario~~, tales como, primas, auxilios y subsidios, sin incluir las vacaciones.

El trabajador o trabajadora **agrario** ~~agropecuario~~ disfrutará de vacaciones en los términos previstos en el Capítulo IV del Título VII del Código Sustantivo del Trabajo, o las normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen y, cuando resulte procedente, a la indemnización por despido sin justa causa, la cual se liquidará de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 1. En ningún caso el jornal diario **agrario** ~~agropecuario~~ será inferior al salario mínimo diario legal vigente o al pactado en convención colectiva y el factor prestacional que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

Parágrafo 2. Esta modalidad requiere pacto expreso entre las partes. El trabajo suplementario no está incluido dentro del jornal **agrario** ~~agropecuario~~.

Parágrafo 3. La afiliación y cotización de las personas con contrato de trabajo **agrario** ~~agropecuario~~ que devenguen un jornal **agrario** ~~agropecuario~~ será en calidad de dependientes en la modalidad de tiempo parcial contempladas en las normas que le regulen, y realizarán las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social

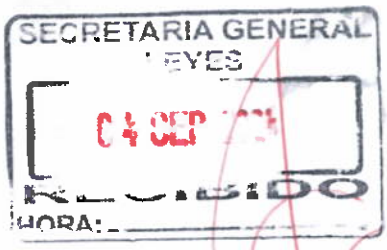
Integral incluyendo el aporte de subsidio familiar sobre el jornal **agrario** ~~agropecuario~~ devengado sin incluir el factor prestacional del 30%.

Parágrafo 4. El Gobierno nacional por medio del Ministerio del Trabajo implementará el Plan Progresivo de Protección Social y de Garantías de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras **agrario** y de la **asociatividad rural**, ~~agropecuarios~~ para fortalecer el sistema de protección y seguridad social; ayudar a superar la pobreza y la desigualdad de la población rural, promoviendo la integración y el cierre de brechas entre el campo y la ciudad para alcanzar el bienestar de la población.

EDUARD SARMIENTO HIDALGO
Representante a la Cámara por Cundinamarca
PACTO HISTÓRICO

Art 33 (-)

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



PROPOSICIÓN.

Elimínese el artículo 33 del proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

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

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

1. ~~**El empleador que requiera que el trabajador o trabajadora rural viva en su predio, deberá garantizarle condiciones locativas mínimas, siempre y cuando se cuente con la disponibilidad de los bienes y servicios públicos para garantizarlas.**~~

2. ~~**El empleador tendrá a su cargo las reparaciones necesarias y las locativas cuando estas se deriven de una fuerza mayor o caso fortuito cuando sus propias condiciones se lo permitan.**~~

3. ~~**El empleador mantendrá en el lugar de trabajo un botiquín de primeros auxilios y extintor, con el fin de atender las emergencias que se presenten en sus instalaciones, de conformidad con la reglamentación vigente al respecto.**~~

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

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

PIEDAD CORREAL RUBIANO
Representante a la Cámara por el Quindío.

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

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

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

Act 336

JUAN DANIEL PEÑUELA
REPRESENTANTE

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES
17 SEP 5:37

PROPOSICIÓN

ELIMÍNESE EL ARTÍCULO 33 DEL PROYECTO DE LEY NO. 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NO. 192 DE 2023 CÁMARA Y PROYECTO DE LEY 256 DE 2023CÁMARA", EL CUAL QUEDARÁ ASÍ:

~~**Artículo 33. Garantías para la vivienda del trabajador y trabajadora rural que reside en el lugar de trabajo y su familia.** Se podrán acordar los siguientes derechos especiales para el trabajador y la trabajadora rural que habita en el predio de explotación con su familia, en el marco de las posibilidades reales del empleador y de la zona rural:~~

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

~~**Parágrafo.** El Gobierno nacional por medio del Ministerio de Trabajo implementará el Plan Progresivo de Protección Social y de Garantías de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras rurales para fortalecer el sistema de protección y seguridad social; ayudar a superar la pobreza y la desigualdad de la población rural, promoviendo la integración y el cierre de brechas entre el campo y la ciudad para alcanzar el bienestar de la población~~.

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

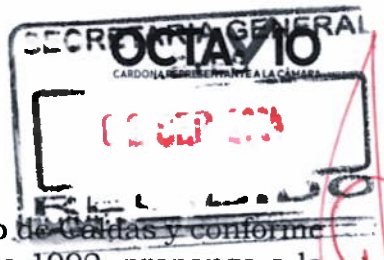
JUSTIFICACIÓN

En el país hay más de 3.2 millones de personas que derivan su sustento del sector agropecuario; el sector representa el 14% del total de la población ocupada y con una tasa de informalidad laboral rural es superior al 86%[21]. Este artículo podría generar una excesiva carga laboral dadas las condiciones económicas del sector, pues con el simple hecho de que vaya un inspector del trabajo, podría generar unas sanciones demasiado onerosas para el sector agropecuario[22].

[21] https://www.rcnradio.com/politica/sociedad-de-agricultores-de-colombia-pide-eliminar-cuatro-articulos-de-la-reforma-laboral
[22] https://www.youtube.com/watch?app=desktop&feature=shared&v=K1xToHhpqZI

ART 33

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES



PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 33 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 33. Garantías para la vivienda del trabajador y trabajadora rural que reside en el lugar de trabajo y su familia. Se podrán acordar los siguientes derechos especiales para el trabajador y la trabajadora rural que habita en el predio de explotación con su familia, en el marco de las posibilidades reales del empleador y de la zona rural: 1. El empleador que requiera que el trabajador o trabajadora rural viva en su predio, deberá garantizarle condiciones locativas mínimas, siempre y cuando se cuente con la disponibilidad de los bienes y servicios públicos para garantizarlas. 2. El empleador tendrá a su cargo las reparaciones necesarias y las locativas cuando estas se deriven de una fuerza mayor o caso fortuito, cuando sus propias condiciones se lo permitan. 3. El empleador mantendrá en el lugar de trabajo un botiquín de primeros auxilios y	**Artículo 33. Garantías para la vivienda del trabajador y trabajadora rural que reside en el lugar de trabajo y su familia.** Se podrán acordar los siguientes derechos especiales para el trabajador y la trabajadora rural que habita en el predio de explotación con su familia, en el marco de las posibilidades reales del empleador y de la zona rural: 1. El empleador que requiera que el trabajador o trabajadora rural viva en su predio, deberá garantizarle condiciones locativas mínimas, siempre y cuando se cuente con la disponibilidad de los bienes y servicios públicos para garantizarlas. 2. El empleador tendrá a su cargo las reparaciones necesarias y las locativas cuando estas se deriven de una fuerza mayor o caso fortuito, cuando sus propias condiciones se lo permitan. 3. El empleador mantendrá en el lugar de trabajo un botiquín de primeros auxilios y

extintor, con el fin de atender las emergencias que se presenten en sus instalaciones, de conformidad con la reglamentación vigente al respecto.	extintor, con el fin de atender las emergencias que se presenten en sus instalaciones, de conformidad con la reglamentación vigente al respecto.
	4. El hecho de que el trabajador rural viva en vivienda asignada a título de préstamo por el empleador, en ningún caso constituirá factor salarial.
Parágrafo. El Gobierno nacional por medio del Ministerio de Trabajo implementará el Plan Progresivo de Protección Social y de Garantías de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras rurales para fortalecer el sistema de protección y seguridad social; ayudar a superar la pobreza y la desigualdad de la población rural, promoviendo la integración y el cierre de brechas entre el campo y la ciudad para alcanzar el bienestar de la población."	**Parágrafo.** El Gobierno nacional por medio del Ministerio de Trabajo implementará el Plan Progresivo de Protección Social y de Garantías de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras rurales para fortalecer el sistema de protección y seguridad social; ayudar a superar la pobreza y la desigualdad de la población rural, promoviendo la integración y el cierre de brechas entre el campo y la ciudad para alcanzar el bienestar de la población."

Cordialmente,

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

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES
WILMER GUERRERO
Representante a la Cámara por Norte de Santander

SECRETARIA GENERAL
LEYES
11
11:46

Bogotá, Septiembre de 2024

PROPOSICIÓN

Adiciónese un **parágrafo 2 al artículo 33**, del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C, "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia". El cual quedará de la siguiente manera:

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

"...Parágrafo 2. La existencia de un contrato laboral o agropecuario con el objeto de desarrollar actividades rurales en las cuales se requiera que el trabajador rural habite en el predio de explotación, impedirá la posibilidad de alegar la prescripción adquisitiva de dominio sobre el predio por parte del trabajador, durante el tiempo que el contrato se mantenga vigente."

EXPOSICION DE MOTIVOS

La prescripción adquisitiva está contemplada en el artículo 2518 del Código Civil colombiano, y consiste en que la persona que tiene la posesión de un bien o cosa la adquiere por prescripción cuando el verdadero dueño no la reclama oportunamente. Esta figura ha llevado a los empleadores rurales cuando deben permitir que el trabajador resida en el predio de explotación a pactar contratos de arrendamiento ficticios para que esa situación no represente la posibilidad de alegar esta figura en el futuro por parte del mismo.

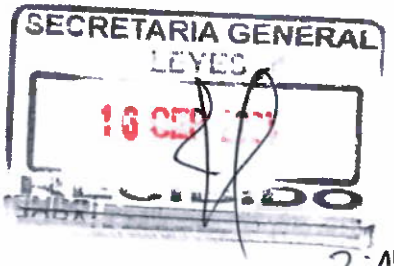
Es por lo anterior que resultaría conveniente que en la ley se estipule con claridad que ante la existencia de un contrato de trabajo cuando se entiende que en razón del mismo el trabajador residirá en el lugar de trabajo, se elimina la posibilidad descrita anteriormente, incentivando además a los empleadores a contratar de manera formal y utilizar la figura del contrato agropecuario pretendida con la reforma, lo que se reflejaría en formalización y cumplimiento de derechos laborales para los trabajadores, siendo éstos últimos los más beneficiados. Garantizando así Derechos Fundamentales al trabajo y a la propiedad privada en una misma disposición.

WILMER YESID GUERRERO AVENDAÑO
Representante a la Cámara por Norte de Santander

Teléfono: (601) - 390 40 50 Ext: 3412 - 3396
Calle 10 No. 7-51 Segundo Piso, Capitolio Nacional - Bogotá, D.C. Colombia

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

Art 33



PROPOSICIÓN.

Modifíquese el artículo 33 del proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

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

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

1. El empleador que requiera que el trabajador o trabajadora rural viva en su predio, deberá garantizarle condiciones locativas mínimas, siempre y cuando se cuente con la disponibilidad de los bienes y servicios públicos para garantizarlas, **y el Gobierno Nacional entregue subsidios destinados para el mejoramiento de vivienda rural.**

2. El empleador tendrá a su cargo las reparaciones necesarias y las locativas cuando estas se deriven de una fuerza mayor o caso fortuito cuando sus propias condiciones se lo permitan.

3. El empleador mantendrá en el lugar de trabajo un botiquín de primeros auxilios y extintor, con el fin de atender las emergencias que se presenten en sus instalaciones, de conformidad con la reglamentación vigente al respecto.

Parágrafo. El Gobierno Nacional por medio del Ministerio de Trabajo implementará el Plan Progresivo de Protección Social y de Garantías de Derechos de los

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

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

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

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

Se debe modificar el presente artículo, teniendo en cuenta que los pequeños campesinos a veces no tienen ni para sostener la tierra, por tanto, el requisito a cumplir debe quedar supeditado a los subsidios o ayudas gubernamentales según el caso para realizar esos mejoramientos de vivienda.

Art 33

Cámara de Representantes

SECRETARÍA GENERAL
LEYES

PEDRO SUÁREZ VACCA
REPRESENTANTE POR BOYACÁ

3:47 pm

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

MODIFÍQUESE el Artículo 33° del Proyecto de Ley 166 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará así:

Artículo 33. Garantías para la vivienda del trabajador y trabajadora rural que reside en el lugar de trabajo y su familia. Se podrán acordar ~~los siguientes derechos especiales~~ **las siguientes garantías y condiciones** para el trabajador y la trabajadora rural que ~~habita en el predio de explotación~~ **reside en el lugar de trabajo** con su familia, en el marco de las posibilidades reales del empleador y de la zona rural:

1. El empleador que requiera que el trabajador o trabajadora rural viva en su predio, deberá garantizarle condiciones locativas mínimas, ~~siempre y cuando se cuente con la disponibilidad de los bienes~~ **conforme a la disponibilidad de bienes** y servicios públicos ~~para garantizarlas~~ **existentes**.

2. El empleador tendrá a su cargo las reparaciones necesarias y las locativas **del lugar del trabajo en el que reside el trabajador y trabajadora rural con su familia** cuando estas se deriven de una fuerza mayor o caso fortuito, cuando sus propias condiciones se lo permitan.

3. El empleador mantendrá en el lugar de trabajo un botiquín de primeros auxilios y extintor, con el fin de atender las emergencias que se presenten en sus instalaciones, de conformidad con la reglamentación vigente al respecto.

Parágrafo. El Gobierno nacional por medio del Ministerio de Trabajo implementará el Plan Progresivo de Protección Social y de Garantías de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras rurales para fortalecer el sistema de protección y seguridad social; ayudar a superar la pobreza y la desigualdad de la población rural, promoviendo la integración y el cierre de brechas entre el campo y la ciudad para alcanzar el bienestar de la población."

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

Art 33

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

EDUARD SARMIENTO HIDALGO
Representante a la Cámara

PACTO HISTÓRICO

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

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Al texto para segundo debate del Proyecto de Ley No 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara

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

Modifíquese el artículo 33° del Proyecto de Ley No 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así;

Artículo 33. Garantías para la vivienda del trabajador y trabajadora agrarias y rural que reside en el lugar de trabajo y su familia. Se podrán acordar los siguientes derechos especiales para el trabajador y la trabajadora rural que habita en el predio

de explotación con su familia, en el marco de las posibilidades reales del empleador y de la zona rural:

1. El empleador que requiera que el trabajador o trabajadora **agrarias y** rural viva en su predio, deberá garantizarle condiciones locativas mínimas, siempre y cuando se cuente con la disponibilidad de los bienes y servicios públicos para garantizarlas.

2. El empleador tendrá a su cargo las reparaciones necesarias y las locativas cuando estas se deriven de una fuerza mayor o caso fortuito, cuando sus propias condiciones se lo permitan.

3. El empleador mantendrá en el lugar de trabajo un botiquín de primeros auxilios y extintor, con el fin de atender las emergencias que se presenten en sus instalaciones, de conformidad con la reglamentación vigente al respecto.

Parágrafo. El Gobierno nacional por medio del Ministerio de Trabajo implementará el Plan Progresivo de Protección Social y de Garantías de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras **agrarias y** rurales para fortalecer el sistema de protección y seguridad social; ayudar a superar la pobreza y la desigualdad de la población rural, promoviendo la integración y el cierre de brechas entre el campo y la ciudad para alcanzar el bienestar de la población."

EDUARD SARMIENTO HIDALGO
Representante a la Cámara por Cundinamarca
PACTO HISTÓRICO

SECRETARÍA GENERAL
CÁMARA DE REPRESENTANTES
RECIBIDO
3:54 PM

ALT 33

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

RUTH CAICEDO DE ENRÍQUEZ

PROPOSICIÓN.

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

Artículo 33. Garantías para la vivienda del trabajador y trabajadora rural que reside en el lugar de trabajo y su familia. Se podrán acordar los siguientes derechos especiales para el trabajador y la trabajadora rural que habita en el predio de explotación con su familia, en el marco de las posibilidades reales del empleador y de la zona rural:

1. El empleador que requiera que el trabajador o trabajadora rural viva en su predio, deberá garantizarle condiciones locativas mínimas, siempre y cuando se cuente con la disponibilidad de los bienes y servicios públicos para garantizarlas.

2. El empleador tendrá a su cargo las reparaciones necesarias y las locativas cuando estas se deriven de una fuerza mayor o caso fortuito, cuando sus propias condiciones se lo permitan.

3. El empleador mantendrá en el lugar de trabajo un botiquín de primeros auxilios y extintor, con el fin de atender las emergencias que se presenten en sus instalaciones, de conformidad con la reglamentación vigente al respecto.

4. **El empleador podrá alojar a más de dos trabajadores y sus familias en una misma vivienda siempre y cuando las condiciones locativas mínimas lo permitan y se garantice la privacidad de las familias.**

Parágrafo. El Gobierno nacional por medio del Ministerio de Trabajo implementará el Plan Progresivo de Protección Social y de Garantías de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras rurales para fortalecer el sistema de protección y seguridad social; ayudar a superar la pobreza y la desigualdad de la población rural, promoviendo la integración y el cierre de brechas entre el campo y la ciudad para alcanzar el bienestar de la población."

Cordialmente,

RUTH AMELIA CAYCEDO
Representante a la Cámara
Ponente Coordinadora

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

Art 33

COMUNES

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el artículo 33 del texto propuesto para segundo debate del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el Proyecto de Ley 256 de 2023C *"POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA"* de la siguiente forma:

Artículo 33. Garantías para la vivienda del trabajador y trabajadora rural que reside en el lugar de trabajo y su familia. ~~Se podrán acordar~~ ~~los~~ **El trabajador y la trabajadora rural tendrán** los siguientes derechos especiales para **cuando deban** ~~el trabajador y la trabajadora rural que~~ habitar en el predio de explotación con su familia, en el marco de las posibilidades reales del empleador y de la zona rural:

1. El empleador que requiera que el trabajador o trabajadora rural viva en su predio, deberá garantizarle condiciones locativas ~~mínimas~~ **dignas,** ~~siempre y cuando se cuente con la disponibilidad de los bienes y servicios públicos para garantizarlas~~.

2. El empleador tendrá a su cargo las reparaciones necesarias y las locativas cuando estas se deriven de una fuerza mayor o caso fortuito, cuando sus propias condiciones se lo permitan.

3.El empleador mantendrá en el lugar de trabajo un botiquín de primeros auxilios y extintor, con el fin de atender las emergencias que se presenten en sus instalaciones, de conformidad con la reglamentación vigente al respecto.

Parágrafo. El Gobierno nacional por medio del Ministerio de Trabajo implementará el Plan Progresivo de Protección Social y de Garantías de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras rurales para fortalecer el sistema de protección y seguridad social; ayudar a superar la pobreza y la desigualdad de la población rural, promoviendo la integración y el cierre de brechas entre el campo y la ciudad para alcanzar el bienestar de la población."

SECRETARIA GENERAL
LEYES
18 SEP 2024
50

4:31

Atentamente,

GERMÁN JOSÉ GÓMEZ LÓPEZ Representante a la Cámara	**LUIS ALBERTO ALBÁN URBANO** Representante a la Cámara

COMUNES

PEDRO BARACUTAO Representante a la Cámara	**JAIRO REINALDO CALA SUÁREZ** Representante a la Cámara
CARLOS CARREÑO MARÍN Representante a la Cámara	

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Por medio de la cual se propone modificar el **numeral 1° del artículo 33 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 33. Garantías para la vivienda del trabajador y trabajadora rural que reside en el lugar de trabajo y su familia. *Se podrán acordar los siguientes derechos especiales para el trabajador y la trabajadora rural que habita en el predio de explotación con su familia, en el marco de las posibilidades reales del empleador y de la zona rural:*

1. El empleador que requiera que el trabajador o trabajadora rural viva en su predio, deberá garantizarle condiciones locativas mínimas, ~~siempre y cuando se cuente con la disponibilidad de los bienes~~ y ***los*** *servicios públicos* ***domiciliarios que, en todo caso, dependerán de la disponibilidad de los mismos en la zona*** *~~para garantizarlas~~.*

(...)

JUSTIFICACIÓN

La redacción, tal como se muestra, establece que la obligación de proveer unas locaciones en condiciones mínimas depende de las posibilidades del empleador. Con ello, no se está creando ninguna figura de protección para quien se queda en el predio. Cosa diferente sucede con los servicios públicos y la realidad de los mismos en la zona rural de nuestro país.

Cordialmente;

KARYME A. COTES MARTÍNEZ
Representante a la Cámara

SECRETARÍA GENERAL
LEYES
17 SEP 2024
2:25 pm

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

SECRETARIA GENERAL
LEYES
17 SEP 2024
2:35 pm

ART 33

PROPOSICIÓN

Con sustento en la Ley 5 de 1992 y en mi condición de representante a la Cámara por el departamento del Tolima, me permito presentar proposición aditiva al **Art 33** del proyecto de ley 166 de 2023 Cámara, acumulado al proyecto de ley No 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de ley No. 256 Cámara "*Por medio del cual se modifica parcialmente las normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*"

Artículo Original	Artículo Propuesto
Artículo 33. Garantías para la vivienda del trabajador y trabajadora rural que reside en el lugar de trabajo y su familia. Se podrán acordar los siguientes derechos especiales para el trabajador y la trabajadora rural que habita en el predio de explotación con su familia, en el marco de las posibilidades reales del empleador y de la zona rural:	**Artículo 33. Garantías para la vivienda del trabajador y trabajadora rural que reside en el lugar de trabajo y su familia.** Se podrán acordar los siguientes derechos especiales para el trabajador y la trabajadora rural que habita en el predio de explotación con su familia, en el marco de las posibilidades reales del empleador y de la zona rural:
1. El empleador que requiera que el trabajador o trabajadora rural viva en su predio, deberá garantizarle condiciones locativas mínimas, siempre y cuando se cuente con la disponibilidad de los bienes y servicios públicos para garantizarlas.	1. El empleador que requiera que el trabajador o trabajadora rural viva en su predio, deberá garantizarle condiciones locativas mínimas, siempre y cuando se cuente con la disponibilidad de los bienes y servicios públicos para garantizarlas.
2. El empleador tendrá a su cargo las reparaciones necesarias y las locativas cuando estas se deriven de una fuerza mayor o caso fortuito, cuando sus propias condiciones se lo permitan.	2. El empleador tendrá a su cargo las reparaciones necesarias y las locativas cuando estas se deriven de una fuerza mayor o caso fortuito, cuando sus propias condiciones se lo permitan.
3. El empleador mantendrá en el lugar de trabajo un botiquín de primeros auxilios y extintor, con el fin de atender las emergencias que se presenten en sus instalaciones, de conformidad con la reglamentación vigente al respecto.	3. El empleador mantendrá en el lugar de trabajo un botiquín de primeros auxilios y extintor, con el fin de atender las emergencias que se presenten en sus instalaciones, de conformidad con la reglamentación vigente al respecto.
Parágrafo. El Gobierno nacional por medio del Ministerio de Trabajo implementará el Plan Progresivo de Protección Social y de	**4. En los casos donde varios miembros de la familia del trabajador o trabajadora rural residente en el predio del**

Garantías de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras rurales para fortalecer el sistema de protección y seguridad social; ayudar a superar la pobreza y la desigualdad de la población rural, promoviendo la integración y el cierre de brechas entre el campo y la ciudad para alcanzar el bienestar de la población."	**empleador presten servicios al mismo, se entenderán como contratos individuales de trabajo, cada uno conforme à la actividad desempeñada por la persona correspondiente. La duplicidad de relaciones laborales no afectará la independencia de los contratos, garantizando el reconocimiento de los derechos laborales de cada persona de forma separada.** **Parágrafo.** El Gobierno nacional por medio del Ministerio de Trabajo implementará el Plan Progresivo de Protección Social y de Garantías de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras rurales para fortalecer el sistema de protección y seguridad social; ayudar a superar la pobreza y la desigualdad de la población rural, promoviendo la integración y el cierre de brechas entre el campo y la ciudad para alcanzar el bienestar de la población."

Cordialmente,

Olga Beatriz González Correa
Representante a la Cámara
Departamento del Tolima

Justificación: La proposición aditiva de este proyecto de ley clarifica que, cuando varios miembros de una familia trabajan en el predio del empleador, sus relaciones laborales serán tratadas de manera individual, protegiendo sus derechos y evitando cualquier confusión que pueda derivar en incumplimientos laborales.

Art 34

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARÍA GENERAL
OCTAVIO CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA
LEYES

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas, de conformidad a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 34 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

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

Cordialmente,

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

ART 34 .

Norman Bañol
Representante a la Cámara
Circunscripción Especial Indígena

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Presidente Cámara de Representantes.
Honorables congresitas Plenaria.

Proposición modificativa.

Se propone modificar el artículo 34 del **Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"**, de la siguiente forma:

1. Eliminar en el inciso primero lo siguiente:

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

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

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

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

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

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

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

De los honorables.

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

SECRETARIA GENERAL
LEYES
04 OCT
RECIBIDO
7:11

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

ART 34

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

EDUARD SARMIENTO HIDALGO
Representante a la Cámara

PACTO HISTÓRICO

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

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Al texto para segundo debate del Proyecto de Ley No 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara

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

Modifíquese el artículo 34° del Proyecto de Ley No 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así;

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

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

EDUARD SARMIENTO HIDALGO
Representante a la Cámara por Cundinamarca
PACTO HISTÓRICO

SECRETARIA GENERAL
LEYES
13 DIC
3:54 pm

ALT 35 (-)

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

SECRETARIA GENERAL
CÁMARA DE REPRESENTANTES
04 SEP
RECIBIDO
HORA:

PROPOSICIÓN.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

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

ART 35 (-)

Norman Bañol
Representante a la Cámara
Circunscripción Especial Indígena

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Presidente Cámara de Representantes.
Honorables congresitas Plenaria.

Proposición de eliminación.

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

Texto del artículo que se eliminaría:

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

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

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

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

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

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

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

De los honorables.

SECRETARIA GENERAL
LEYES
C4 SEP 2023

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

7:11h

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

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SECRETARÍA GENERAL
04 SEP
HORA:

ART 35

Bogotá, 02 de septiembre de 2024

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

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

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

PROPOSICIÓN: **MODIFÍQUESE** EL ARTÍCULO 35 DEL PROYECTO ASÍ:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

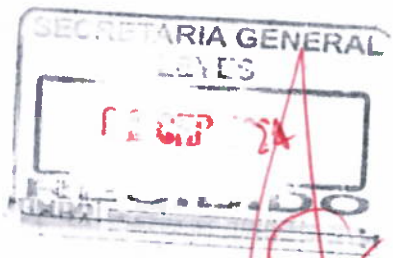
Parágrafo 4. Se entenderá por **actividad familiar** toda actividad realizada en unidades familiares de la economía popular, comunitaria o campesina, encaminada a la **obtención** de **medios** para la **subsistencia o la reproducción de la vida en familia.**

Atentamente

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

ART 35

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



PROPOSICIÓN.

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

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

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

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

También será reconocido bajo este mismo criterio, el trabajo de las poblaciones pescadoras y anfibias que desarrollan tareas dirigidas a asegurar la subsistencia de sus comunidades.

En todo caso se reconocerá la existencia de trabajo de cuidado remunerado cuando concurran los elementos que determinen la existencia de una relación laboral. Son consideradas actividades del trabajo familiar y comunitario, entre otras, las mingas, el trabajo en acueductos comunitarios, el mantenimiento de edificios, redes eléctricas, calles, caminos y el cuidado de cultivos y animales destinados al consumo de las familias o comunidades.

Queda prohibida cualquier forma de explotación, discriminación o abuso en el ejercicio de este tipo de trabajo. Los inspectores de trabajo verificarán que las actividades se desarrollen en condiciones de dignidad.

Parágrafo 1. En aquellos casos en que el trabajo familiar sea esencialmente subordinado y se desarrolle por más de ~~**quince (15)**~~ **(21) veintiuna horas** a la semana, le serán aplicadas las reglas del contrato de trabajo o del contrato

agropecuario, según corresponda, **excepto que la actividad que desarrolle el familiar haga parte de los ingresos del trabajador principal.** La retribución pactada no podrá ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente y deberá contar con todas las garantías salariales y prestacionales.

Parágrafo 2. El trabajo familiar, comunitario, campesino, solidario y popular deberá contar con acceso a seguridad social integral en Salud, Protección Social Integral para la Vejez y Riesgos Laborales, **siempre y cuando se reúnan los requisitos del parágrafo 1 del presente artículo**. El gobierno nacional reglamentará las condiciones de acceso y permanencia de esta población".

PIEDAD CORREAL RUBIANO.
Representante a la Cámara por el Quindío.

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

Se debe aumentar como mínimo a 21 horas semanales por tratarse de un porcentaje al menos a la mitad de la semana laboral. Adicionalmente se establece la excepción que el trabajo familiar que se realice no haga parte de los ingresos del trabajador principal, por cuanto sería una doble ganancia para el mismo.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA
Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co

ART 35

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

OCTAVIO CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA SECRETARÍA GENERAL

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 35 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 35. Trabajo Familiar y Comunitario. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:	**Artículo 35. Trabajo Familiar y Comunitario**. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:
ARTÍCULO 103B. TRABAJO FAMILIAR Y COMUNITARIO. Es considerado trabajo familiar o comunitario aquel que se desarrolla, con o sin promesa de remuneración, con el objetivo de obtener medios para la subsistencia y la reproducción de la vida familiar o comunitaria.	**ARTÍCULO 103B. TRABAJO FAMILIAR Y COMUNITARIO.** Es considerado trabajo familiar o comunitario aquel que se desarrolla, con o sin promesa de remuneración, con el objetivo de obtener medios para la subsistencia ~~**y la reproducción**~~ **y mejoramiento** de la vida familiar o comunitaria.
Con el fin de promover su permanencia y la garantía de los derechos de quienes lo ejercen, este tipo de trabajo contará con especial protección de las autoridades. También será reconocido bajo este mismo criterio, el trabajo de las poblaciones pescadoras y anfibias que desarrollan tareas dirigidas a asegurar la subsistencia de sus comunidades.	Con el fin de promover su permanencia y la garantía de los derechos de quienes lo ejercen, este tipo de trabajo contará con especial protección de las autoridades. También será reconocido bajo este mismo criterio, el trabajo de las poblaciones pescadoras y anfibias que desarrollan tareas dirigidas a asegurar la subsistencia de sus comunidades.
En todo caso se reconocerá la existencia de trabajo de cuidado remunerado cuando concurran los elementos que determinen la existencia de una relación laboral. Son consideradas actividades del trabajo familiar y comunitario, entre otras, las mingas, el trabajo en acueductos comunitarios, el mantenimiento de	En todo caso se reconocerá la existencia de trabajo de cuidado remunerado cuando concurran los elementos que determinen la existencia de una relación laboral. Son consideradas actividades del trabajo familiar y comunitario, entre otras, las mingas, el trabajo en acueductos comunitarios, el mantenimiento de

edificios, redes eléctricas, calles, caminos y el cuidado de cultivos y animales destinados al consumo de las familias o comunidades. Queda prohibida cualquier forma de explotación, discriminación o abuso en el ejercicio de este tipo de trabajo. Los inspectores de trabajo verificarán que las actividades se desarrollen en condiciones de dignidad. **Parágrafo 1**. En aquellos casos en que el trabajo familiar sea esencialmente subordinado y se desarrolle por más de quince (15) horas a la semana, le serán aplicadas las reglas del contrato de trabajo o del contrato agropecuario, según corresponda. La retribución pactada no podrá ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente y deberá contar con todas las garantías salariales y prestacionales. **Parágrafo 2**. El trabajo familiar, comunitario, campesino, solidario y popular deberá contar con acceso a seguridad social integral en Salud, Protección Social Integral para la Vejez y Riesgos Laborales. El Gobierno nacional reglamentará las condiciones de acceso y permanencia de esta población".	edificios, redes eléctricas, calles, caminos y el cuidado de cultivos y animales destinados al consumo de las familias o comunidades. Queda prohibida cualquier forma de explotación, discriminación o abuso en el ejercicio de este tipo de trabajo. Los inspectores de trabajo verificarán que las actividades se desarrollen en condiciones de dignidad. ~~**Parágrafo 1. En aquellos casos en que el trabajo familiar sea esencialmente subordinado y se desarrolle por más de quince (15) horas a la semana, le serán aplicadas las reglas del contrato de trabajo o del contrato agropecuario, según corresponda. La retribución pactada no podrá ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente y deberá contar con todas las garantías salariales y prestacionales.**~~ **Parágrafo ~~2~~**. El trabajo familiar, comunitario, campesino, solidario y popular deberá contar con acceso a seguridad social integral en Salud, Protección Social Integral para la Vejez y Riesgos Laborales. El Gobierno nacional reglamentará las condiciones de acceso y permanencia de esta población".

Cordialmente,

JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

Art 35.

Su Voz en el Congreso

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Bogotá D.C., septiembre de 2024

Doctor:
Jaime Raúl Salamanca Torres
Presidente.
Cámara de Representantes.
E. S. D.

SECRETARIA GENERAL
LEYES
12 SEP
RECIBIDO
HORA:

Aso
298

En atención a la discusión y votación del ***Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia".*** Por intermedio suyo presento la siguiente:

PROPOSICIÓN

Modifíquese el parágrafo 1 del Artículo 35. Trabajo Familiar y Comunitario. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:

ARTÍCULO 103B. TRABAJO FAMILIAR Y COMUNITARIO. Es considerado trabajo familiar o comunitario aquel que se desarrolla, con o sin promesa de remuneración, en unidades de la economía popular, campesina, solidaria o comunitaria, con el objetivo de obtener medios para la subsistencia y la reproducción de la vida familiar o comunitaria.

Con el fin de promover su permanencia y la garantía de los derechos de quienes lo ejercen, este tipo de trabajo contará con especial protección de las autoridades. También será reconocido bajo este mismo criterio, el trabajo de las poblaciones pescadoras y anfibias que desarrollan tareas dirigidas a asegurar la subsistencia de sus comunidades.

En todo caso se reconocerá la existencia de trabajo de cuidado remunerado cuando concurran los elementos que determinen la existencia de una relación laboral. Son consideradas actividades del trabajo familiar y comunitario, entre otras, las mingas, el trabajo en acueductos comunitarios, el mantenimiento de edificios, redes eléctricas, calles, caminos y el cuidado de cultivos y animales destinados al consumo de las familias o comunidades.

Queda prohibida cualquier forma de explotación, discriminación o abuso en el ejercicio de este tipo de trabajo. Los inspectores de trabajo verificarán que las actividades se desarrollen en condiciones de dignidad.

Óscar Hernán Sánchez León
Representante a la Cámara por Cundinamarca
Edificio nuevo del congreso. Cra. 7 No. 8 68 mezzanine sur of. 103
320 831 4105 / 432 5100 ext. 3115 - 3153
oscarsanchezleonsuvoz @16oscarsanchez oscarhsanchez1@yahoo.com

Parágrafo 1. En aquellos casos en que el trabajo familiar **o comunitario** sea esencialmente subordinado y se desarrolle por más de quince (15) horas a la semana, le serán aplicadas las reglas del contrato de trabajo o del contrato agropecuario, según corresponda. La retribución pactada no podrá ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente y deberá contar con todas las garantías salariales y prestacionales, **En los casos en que la jornada laboral sea inferior a la anteriormente descrita, le aplicarán normas del contrato a tiempo parcial.**

Parágrafo 2. El trabajo familiar, comunitario, campesino, solidario y popular deberá contar con acceso a seguridad social integral en Salud, Protección Social Integral para la Vejez y Riesgos Laborales. El Gobierno nacional reglamentará las condiciones de acceso y permanencia de esta población.

Cordialmente:

OSCAR SÁNCHEZ LEÓN
Representante a la Cámara por Cundinamarca.

Óscar Hernán Sánchez León
Representante a la Cámara por Cundinamarca

Edificio nuevo del congreso. Cra. 7 No. 8-68 mezzanine sur cl 103
320 831 4105 / 432 5100 ext. 3115 - 3153
oscarsanchezleonsuvoz @16oscarsanchez oscarsanchez1@yahoo.com

JUSTIFICACIÓN

1. Se agrega al parágrafo 1 – comunitario.
2. Según la OIT en el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175), un trabajador a tiempo parcial es todo aquel asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable.
   En relación con la duración de la jornada laboral, los trabajadores a tiempo parcial se pueden clasificar en tres grupos: trabajadores por horas, por días y aquellos que ejercen una actividad solo algunas semanas al mes.

Se da más claridad al texto.

Óscar Hernán Sánchez León
Representante a la Cámara por Cundinamarca

Edificio nuevo del congreso. Cra. 7 No. 8-68 mezzanine sur of. 103
320 631 4105 / 432 5100 ext. 3115 - 3153
oscarsanchezleonsuvoz @16oscarsanchez oscarhsanchez1@yahoo.com

ART 35

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

EDUARD SARMIENTO HIDALGO
Representante a la Cámara

PACTO HISTÓRICO

Con sustento en la Ley 5ª de 1992 "Por la cual se expide el Reglamento del Congreso; el Senado y la Cámara de Representantes", en su sección 5, Artículo 114, numeral 2 presentó

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Al texto para segundo debate del Proyecto de Ley No 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara

"Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"

Modifíquese el artículo 35° del Proyecto de Ley No 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así;

Artículo 35. Trabajo Familiar y Comunitario. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:

ARTÍCULO 103B. TRABAJO FAMILIAR Y COMUNITARIO. Es considerado trabajo familiar o comunitario aquel que se desarrolla, con o sin promesa de remuneración, con el objetivo de obtener medios para la subsistencia y la reproducción de la vida familiar o comunitaria.

Con el fin de promover su permanencia y la garantía de los derechos de quienes lo ejercen, este tipo de trabajo contará con especial protección de las autoridades. También será reconocido bajo este mismo criterio, el trabajo de las poblaciones pescadoras y anfibias que desarrollan tareas dirigidas a asegurar la subsistencia de sus comunidades.

En todo caso se reconocerá la existencia de trabajo de cuidado remunerado cuando concurran los elementos que determinen la existencia de una relación laboral. Son consideradas actividades del trabajo familiar y comunitario, entre otras, las mingas, el trabajo en acueductos comunitarios, el mantenimiento de edificios, redes eléctricas, calles, caminos y el cuidado de cultivos y animales destinados al consumo de las familias o comunidades.

Se entenderá que la dependencia o subordinación y la remuneración como retribución por el trabajo para el caso particular del trabajo familiar y comunitario son elementos dinámicos y flexibles que se evaluarán a la luz de la actividad realizada.

Queda prohibida cualquier forma de explotación, discriminación o abuso en el ejercicio de este tipo de trabajo. Los inspectores de trabajo verificarán que las actividades se desarrollen en condiciones de **seguridad y** dignidad.

SECRETARIA GENERAL
LEYES
RECIBIDO
3:54pm

Parágrafo 1. En aquellos casos en que el trabajo familiar sea esencialmente subordinado y se desarrolle por más de quince (15) horas a la semana, le serán aplicadas las reglas del contrato de trabajo o del contrato **agrario** ~~agropecuario~~, según corresponda. La retribución pactada no podrá ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente y deberá contar con todas las garantías salariales y prestacionales.

Parágrafo 2. El trabajo familiar, comunitario, campesino, solidario y popular deberá contar con acceso a seguridad social integral en Salud, Protección Social Integral para la Vejez y Riesgos Laborales. El Gobierno nacional reglamentará las condiciones de acceso y permanencia de esta población".

EDUARD SARMIENTO HIDALGO
Representante a la Cámara por Cundinamarca
PACTO HISTÓRICO

Art 35

COMUNES

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el artículo 35 del texto propuesto para segundo debate del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el Proyecto de Ley 256 de 2023C *"POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA"* de la siguiente forma:

Artículo 35. Trabajo Familiar y Comunitario. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:

ARTÍCULO 103B. TRABAJO FAMILIAR Y COMUNITARIO. Es considerado trabajo familiar o comunitario aquel que se desarrolla, con o sin promesa de remuneración, con el objetivo de obtener medios para la subsistencia y la reproducción de la vida familiar o comunitaria.

Con el fin de promover su permanencia y la garantía de los derechos de quienes lo ejercen, este tipo de trabajo contará con especial protección de las autoridades. También será reconocido bajo este mismo criterio, el trabajo de las poblaciones pescadoras y anfibias que desarrollan tareas dirigidas a asegurar la subsistencia de sus comunidades.

En todo caso se reconocerá la existencia de trabajo de cuidado remunerado cuando concurran los elementos que determinen la existencia de una relación laboral. Son consideradas actividades del trabajo familiar y comunitario, entre otras, las mingas, el trabajo en acueductos comunitarios, el mantenimiento de edificios, redes eléctricas, calles, caminos y el cuidado de cultivos y animales destinados al consumo de las familias o comunidades. Queda prohibida cualquier forma de explotación, discriminación o abuso en el ejercicio de este tipo de trabajo. Los inspectores de trabajo verificarán que las actividades se desarrollen en condiciones de dignidad.

Parágrafo 1. En aquellos casos en que el trabajo familiar sea esencialmente subordinado ~~y se desarrolle por más de quince (15) horas a la semana~~, le serán aplicadas las reglas del contrato de trabajo o del contrato agropecuario, según corresponda. La retribución pactada no podrá ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente y deberá contar con todas las garantías salariales y prestacionales.

Parágrafo 2. El trabajo familiar, comunitario, campesino, solidario y popular deberá contar con acceso a seguridad social integral en Salud, Protección Social Integral para la Vejez y Riesgos Laborales. El Gobierno nacional reglamentará las condiciones de acceso y permanencia de esta población.

Atentamente,

SECRETARIA GENERAL
LEYES
16 SEP 2024
4:31

COMUNES

GERMÁN JOSÉ GÓMEZ LÓPEZ Representante a la Cámara	**LUIS ALBERTO ALBÁN URBANO** Representante a la Cámara
PEDRO BARACUTAO Representante a la Cámara	**JAIRO REINALDO CALA SUÁREZ** Representante a la Cámara
CARLOS CARREÑO MARÍN Representante a la Cámara	

Art 36 (-)

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

PROPOSICIÓN.

Elimínese el artículo 36 del proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

~~**Artículo 36: Protección al Trabajo femenino rural y campesino. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:**~~

~~**"Artículo 103C. Protección al trabajo femenino rural y campesino. El trabajo de la mujer rural y campesina será especialmente protegido, y se deberá reconocer la dimensión productiva, social y comunitaria de su trabajo.**~~

~~**Deberán ser remuneradas por el trabajo que realizan en la preparación de alimentos, el cuidado de personas, animales y de cultivos, y las demás que desarrollen de manera subordinada, en relación con sus empleadores.**~~

~~**El Ministerio del Trabajo reglamentará la forma en que la mujer rural y campesina accederá al sistema de seguridad social integral cuando no lo hagan de manera contributiva. Para ello deberá reconocer los riesgos ocupacionales a los que se encuentran expuestas, teniendo en cuenta sus particularidades biológicas y sociales, y las múltiples jornadas de trabajo, incluyendo aquellas relacionadas con el cuidado de familias, personas enfermas, personas con discapacidad y otras.**~~

~~**El gobierno nacional y los empleadores velarán por eliminar cualquier forma de discriminación o explotación".**~~

PIEDAD CORREAL RUBIANO
Representante a la Cámara por el Quindío.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

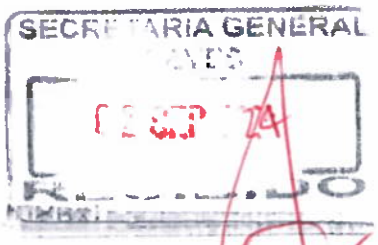
JUSTIFICACIÓN

Se debe eliminar el artículo con el fin de excluir las actividades que la mujer campesina desarrolla para contar con ganancias adicionales para ella o su grupo familiar, como elaboración de alimentos para trabajadores con el fin de obtener ganancias adicionales al sueldo o cría y cuidado de animales de su propiedad.

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co

Alt 36

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



PROPOSICIÓN.

Modifiquese el artículo 36 del proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

Artículo 36: Protección al Trabajo femenino rural y campesino. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:

"Artículo 103C. Protección al trabajo femenino rural y campesino. El trabajo de la mujer rural y campesina será especialmente protegido, y se deberá reconocer la dimensión productiva, social y comunitaria de su trabajo.

Deberán ser remuneradas por el trabajo que realizan en la preparación de alimentos, el cuidado de personas, animales y de cultivos, y las demás que desarrollen de manera subordinada, en relación con sus empleadores, **exceptuando las actividades que las mujeres desarrollan para aumentar sus propios ingresos o los de su familia.**

El Ministerio del Trabajo reglamentará la forma en que la mujer rural y campesina accederá al sistema de seguridad social integral cuando no lo hagan de manera contributiva. Para ello deberá reconocer los riesgos ocupacionales a los que se encuentran expuestas, teniendo en cuenta sus particularidades biológicas y sociales, y las múltiples jornadas de trabajo, incluyendo aquellas relacionadas con el cuidado de familias, personas enfermas, personas con discapacidad y otras.

El gobierno nacional y los empleadores velarán por eliminar cualquier forma de discriminación o explotación".

PIEDAD CORREAL RUBIANO.
Representante a la Cámara por el Quindío.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA
Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

Se deben excluir las actividades que la mujer campesina desarrolla para contar con ganancias adicionales para ella o su grupo familiar, como elaboración de alimentos para trabajadores con el fin de obtener ganancias adicionales al sueldo o cría y cuidado de animales de su propiedad.

ART 36

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
OCTAVIO [illegible]
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
[illegible]

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 36 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 36: Protección al Trabajo femenino rural y campesino. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:	**Artículo 36: Protección al Trabajo femenino rural y campesino.** Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:
"Artículo 103C. Protección al trabajo femenino rural y campesino. El trabajo de la mujer rural y campesina será especialmente protegido, y se deberá reconocer la dimensión productiva, social y comunitaria de su trabajo.	**"Artículo 103C.** Protección al trabajo femenino rural y campesino. El trabajo de la mujer rural y campesina será especialmente protegido, y se deberá reconocer la dimensión productiva, social y comunitaria de su trabajo.
Deberán ser remuneradas por el trabajo que realizan en la preparación de alimentos, el cuidado de personas, animales y de cultivos, y las demás que desarrollen de manera subordinada, en relación con sus empleadores.	Deberán ser remuneradas por el trabajo que realizan en la preparación de alimentos, el cuidado de personas, animales y de cultivos, y las demás que desarrollen de manera subordinada, en relación con sus empleadores**, siempre que estos tengan la condición de propietarios, administradores, representantes o delegados del propietario de la finca, industria, empresa o unidad de producción económica.**
El Ministerio del Trabajo reglamentará la forma en que la mujer rural y campesina accederá al sistema de seguridad social integral cuando no lo hagan de manera contributiva. Para ello deberá reconocer los riesgos ocupacionales a los que se encuentran expuestas, teniendo en cuenta sus particularidades biológicas y sociales, y las múltiples jornadas de trabajo, incluyendo aquellas relacionadas con el cuidado de familias, personas enfermas, personas con discapacidad y otras.	El Ministerio del Trabajo reglamentará la forma en que la mujer rural y campesina accederá al sistema de seguridad social integral cuando no lo hagan de manera contributiva. Para ello deberá reconocer los riesgos ocupacionales a los que se encuentran expuestas, teniendo en cuenta

El Gobierno nacional y los empleadores velarán por eliminar cualquier forma de discriminación o explotación".	sus particularidades biológicas y sociales, y las múltiples jornadas de trabajo, incluyendo aquellas relacionadas con el cuidado de familias, personas enfermas, personas con discapacidad y otras. El Gobierno nacional y los empleadores velarán por eliminar cualquier forma de discriminación o explotación".

Cordialmente,

JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

ALT 36

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

RUTH CAICEDO DE ENRÍQUEZ

PROPOSICIÓN.

PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 256 DE 2023 CÁMARA "POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA"

Artículo 36: **Protección al Trabajo femenino rural y campesino.** Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:

"Artículo 103C. Protección al trabajo femenino rural y campesino. El trabajo de la mujer rural y campesina será especialmente protegido, y se deberá reconocer la dimensión productiva, social y comunitaria de su trabajo.

Deberán ser remuneradas por el trabajo que realizan en la preparación de alimentos, el cuidado de personas, animales y de cultivos, y las demás que desarrollen de manera subordinada, en relación con sus empleadores.

El Ministerio del Trabajo reglamentará la forma en que la mujer rural y campesina accederá al sistema de seguridad social integral cuando no lo hagan de manera contributiva. Para ello deberá reconocer los riesgos ocupacionales a los que se encuentran expuestas, teniendo en cuenta sus particularidades biológicas y sociales, y las múltiples jornadas de trabajo, incluyendo aquellas relacionadas con el cuidado de familias, personas enfermas, personas con discapacidad y otras.

Las trabajadoras rurales que tengan hijos menores de edad a cargo tendrán derecho a un día de descanso semestral el cual podrá disfrutar en la caja de compensación campesina; el Gobierno Nacional reglamentará lo necesario para su goce y disfrute efectivo.

El Gobierno nacional y los empleadores velarán por eliminar cualquier forma de discriminación o explotación".

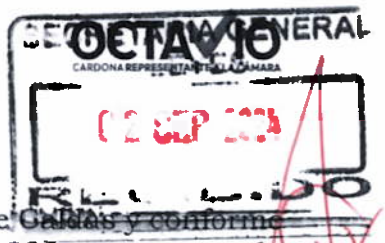
Cordialmente,

RUTH AMELIA CAYCEDO
Representante a la Cámara
Ponente Coordinadora

Carrera 7 N° 8 – 68 Ed. Nuevo del Congreso – PBX: (+57) 60 1 3904050 – Email: ruth.caycedo@camara.gov.co
Bogota D.C.

Art 37

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES



PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 37 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 37: Formalización del trabajo doméstico remunerado: En cumplimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT, los trabajadores y las trabajadoras del servicio doméstico deben ser vinculadas mediante contrato de trabajo escrito, contratación que será estipulada de conformidad con las normas laborales existentes y registrada en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), así como las novedades relativas a trabajo suplementario. Los efectos del registro en la PILA son de publicidad y en ningún caso son requisito para la validez del contrato de trabajo. En el mismo sentido, se reconocerán los derechos prestacionales establecidos en la Ley 1788 de 2016. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en el término de doce (12) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, desarrollará un sistema de información para dicho registro, conforme a la reglamentación que el Ministerio de Salud y Protección Social expida para tal efecto. La Subcomisión de Seguimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT, de la Comisión Permanente de Concertación de	**Artículo 37: Formalización del trabajo doméstico remunerado:** En cumplimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT, los trabajadores y las trabajadoras del servicio doméstico deben ser vinculadas mediante contrato de trabajo escrito, contratación que será estipulada de conformidad con las normas laborales existentes y registrada en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), así como las novedades relativas a trabajo suplementario. Los efectos del registro en la PILA son de publicidad y en ningún caso son requisito para la validez del contrato de trabajo. En el mismo sentido, se reconocerán los derechos prestacionales establecidos en la Ley 1788 de 2016. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en el término de doce (12) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, desarrollará un sistema de información para dicho registro, conforme a la reglamentación que el Ministerio de Salud y Protección Social expida para tal efecto. La Subcomisión de Seguimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT, de la Comisión Permanente de Concertación de

Políticas Salariales y Laborales, será de carácter permanente, contará con la presencia de las organizaciones de trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico más representativas y dará seguimiento a lo normado en este artículo, y se discutirán y promoverán acciones favorables a la formalización laboral.	Políticas Salariales y Laborales, será de carácter permanente, contará con la presencia de las organizaciones **<u>más representativas</u>** de trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico ~~**más representativas**~~ y dará seguimiento a lo normado en este artículo, y se discutirán y promoverán acciones favorables a la formalización laboral.

Cordialmente,

JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante ~~a la~~ Cámara por Caldas
Partido Liberal

ART 37

SECRETARIA GENERAL
LEYES
16 SEP 2024
RECIBIDO
3:15pm

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES
AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA
NIT: 899999098-0

PROPOSICIÓN DE MODIFICACIÓN

Modifíquese el artículo 38° del Proyecto de Ley No. 259 de 2023 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedara así:

Artículo 37: Formalización del trabajo doméstico remunerado: En cumplimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT, los trabajadores y las trabajadoras del servicio doméstico deben ser vinculadas mediante contrato de trabajo escrito, contratación que será **regulada** de conformidad con las normas laborales existentes y registrada en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), así como las novedades relativas a trabajo suplementario. Los efectos del **contrato escrito y del** registro en la PILA son de publicidad y en ningún caso son requisito**s** para **configurar la existencia o** validez del contrato de trabajo.
En el mismo sentido, se reconocerán los derechos prestacionales establecidos en la Ley 1788 de 2016.

El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en el término de doce (12) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, desarrollará un sistema de información para dicho registro, conforme a la reglamentación que el Ministerio de Salud y Protección Social expida para tal efecto. La Subcomisión de Seguimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT, de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, será de carácter permanente, contará con la presencia de las organizaciones de trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico más representativas y dará seguimiento a lo normado en este artículo, y se discutirán y promoverán acciones favorables a la formalización laboral.

Parágrafo 1°. Se presumirá que tienen contrato de trabajo todas las personas que desarrollen actividades personales en forma directa al servicio de un hogar o en beneficio de éste.

Parágrafo 2°. Cuando existan múltiples empleadores cada uno podrá realizar los aportes a seguridad social en proporción a los ingresos devengados por el trabajador o trabajadora producto del contrato de trabajo.

ALFREDO APE CUELLO BAUTE
Representante a la cámara

LIBARDO CRUZ CASADO
Representante a la cámara

ARGUMENTOS DE LA PROPOSICIÓN

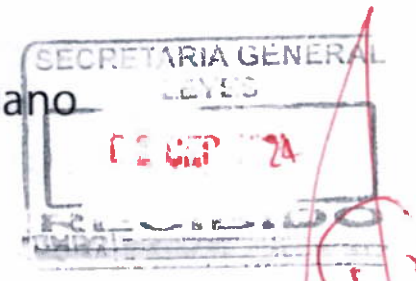
Se precisa que los efectos de la exigencia del contrato escrito y del registro en la PILA son de publicidad y en ningún caso son requisitos para configurar la existencia o validez del contrato de trabajo.

Se crea la presunción de existencia del contrato de trabajo, de las personas que desarrollen actividades personales en forma directa al servicio de un hogar o en beneficio de éste.

Se establece que, cuando existan múltiples empleadores cada uno podrá realizar los aportes a seguridad social en proporción a los ingresos devengados por el trabajador o trabajadora producto del contrato de trabajo.

ART 38

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



PROPOSICIÓN.

Modifiquese el parágrafo 3 del artículo 38 del proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

Artículo 38. Medidas de formalización y aportes a la Seguridad Social en Micronegocios. Los micronegocios podrán realizar pagos a la seguridad social a tiempo parcial, que en todo caso deberán computarse en semanas finalizando cada mes. El gobierno nacional priorizará y protegerá a los sectores de hotelería, restaurantes, bares, y agricultura.

Para el acceso de este medio de cotización a tiempo parcial, el micronegocio deberá formalizar su existencia y representación legal realizando su inscripción ante la Cámara de Comercio de su respectivo municipio, creando libros de contabilidad en los que registre ingresos y gastos, y creando un registro interno con los contratos laborales suscritos.

Parágrafo 1. Se entenderá por micronegocio aquella empresa unipersonal, familiar, comunitaria o asociativa que tenga en su nómina hasta nueve (9) trabajadores o trabajadoras sobre los cuales realice cotizaciones a la seguridad social en el marco de contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades.

Parágrafo 2. En ningún caso se utilizará la cotización a tiempo parcial cuando el desarrollo de actividades laborales corresponda a contratación laboral a tiempo completo. Las medidas adoptadas en el presente artículo serán objeto de inspección, vigilancia y control de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal.

Parágrafo 3. El gobierno nacional reglamentará **en un plazo máximo de (12) meses contados a partir de la vigencia de la presente ley**, el programa de incentivos para el acceso a créditos de los micronegocios que demuestren el pago a seguridad social de sus trabajadores y trabajadoras en periodo superior a seis (6) meses. El Ministerio del Trabajo deberá revisar cada dos (2) años, la priorización de sectores previo

estudio y caracterización de los más vulnerables conforme a las estadísticas del DANE.

Parágrafo 4: El trabajador independiente o los micronegocios de carácter unipersonal, podrán efectuar cotizaciones proporcionales de acuerdo con sus ingresos mensuales a los diferentes subsistemas que integren el Sistema General de Seguridad Social, aun cuando estos ingresos sean inferiores al salario mínimo legal mensual vigente.

Parágrafo 5: Este tipo de cotización no modificará la calificación que cada uno de ellos tenga en el sistema de identificación de potenciales beneficiarios de programas sociales – SISBEN, ni resultará incompatible con los beneficios, incentivos o subsidios de los programas sociales o de apoyo del Gobierno Nacional en los que ya se encuentren inscritos y de los cuales sean beneficiarios.

PIEDAD CORREAL RUBIANO.
Representante a la Cámara por el Quindío.

Piedad **CORREAL** Rubiano ART 38
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

No es prudente dejar sin término perentorio la reglamentación de los incentivos por parte del gobierno Nacional

ART 38.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Wilder Escobar
Representando a la Cámara 2022 - 2026
Con la Gente

SECRETARIA GE... LEYES
16 SEP ...
HORA: 3:12 p.m.

PROPOSICIÓN

PLENARIA CÁMARA DE REPRESENTANTES

SESIÓN 16 DE SEPTIEMBRE DE 2024

Modifíquese el parágrafo 4 del artículo 38° del texto propuesto para segundo debate del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "*Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*", el cual quedará así:

Artículo 38. Medidas de formalización y aportes a la Seguridad Social en Micronegocios. Los micronegocios podrán realizar pagos a la seguridad social a tiempo parcial, que en todo caso deberán computarse en semanas finalizando cada mes. El Gobierno nacional priorizará y protegerá a los sectores de hotelería, restaurantes, bares, y agricultura.

(...)

Parágrafo 4: El trabajador independiente o los micronegocios de carácter unipersonal, podrán efectuar cotizaciones proporcionales de acuerdo con sus ingresos mensuales a los diferentes subsistemas que integren el Sistema General de Seguridad Social, aun cuando estos ingresos sean inferiores al salario mínimo legal mensual vigente. **Para este último caso, el trabajador independiente o los micronegocios accederán al programa de subsidio al aporte en pensión del Fondo de Solidaridad Pensional.**

(...)

Justificación: el Fondo de Solidaridad Pensional está destinado a ampliar la cobertura mediante un subsidio a las cotizaciones para pensiones de los grupos de población que por sus características y condiciones socioeconómicas no tienen acceso a los sistemas de seguridad social. Esta inclusión es necesaria toda vez que, el mínimo Ingreso Base de Cotización es un (1) salario mínimo mensual legal vigente.

WILDER IBERSON ESCOBAR ORTIZ
Representante a la Cámara por el departamento de Caldas
Gente en Movimiento

Elaboró: Briget Marcela Pérez

@WilderEscobarO
390 40 50 ext: 3415
wilder.escobar@camara.gov.co
Cra 7 No. 8 - 68 - Edificio Nuevo ofic. 232B - Bogotá

ART 38

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES
AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA
NIT: 899999098-0

PROPOSICIÓN ADTITIVA

Adiciónese un parágrafo nuevo al artículo 38° del Proyecto de Ley No. 259 de 2023 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedara así:

Artículo 38. Medidas de formalización y aportes a la Seguridad Social en Micronegocios.

(...)

Parágrafo 6: Los trabajadores de los que trata el presente artículo, podrán afiliarse al sistema de seguridad social en los términos aquí establecidos, sin perjuicio de tener la calidad de beneficiarios del sistema de salud en el régimen contributivo.

(...)

LIBARDO CRUZ CASADO
Representante a la cámara

ALFREDO APE CUELLO BAUTE
Representante a la cámara

ARGUMENTOS DE LA PROPOSICIÓN

Es necesario adicionar un parágrafo al artículo 38 toda vez que hoy por hoy, para que un trabajador a tiempo parcial pueda ser afiliado a seguridad social como cotizante a tiempo parcial, debe estar afiliado en el régimen subsidiado en salud, de conformidad con lo dispuesto en el decreto 2.616 de 2013.

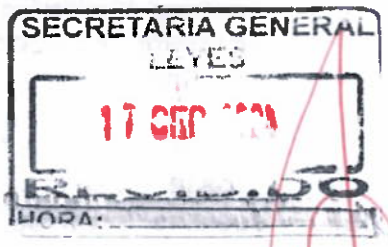
Situación que deja por fuera de dichos beneficios a estudiantes, amas de casa o trabajadores al jornal, que son beneficiarios del régimen contributivo en salud de su padre, esposo o hijos, y quieren laborar por días para complementar la economía familiar. Razón por la cual es importante que la reforma ACLARE que los trabajadores a tiempo parcial o por días, podrán afiliarse a seguridad social así sean beneficiarios de alguien en el régimen contributivo. Esto insertaría al mercado laboral a muchas personas que solo pueden laborar por días.

SECRETARIA GENERAL
LEYES
RECIBIDO

3:15pm

Art 38

Bogotá D.C., septiembre de 2024



Honorable Representante
Jaime Raúl Salamanca
Presidente
Cámara de Representantes

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 38 de la ponencia para segundo debate del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C, el cual quedará así:

Articulo 38. Medidas de formalización y aportes a la Seguridad Social en Micronegocios. Los micronegocios podrán realizar pagos a la seguridad social a tiempo parcial, que en todo caso deberán computarse en semanas finalizando cada mes. El Gobierno nacional priorizará y protegerá a los sectores de hotelería, restaurantes, bares, agricultura **y transporte.**

Para el acceso de este medio de cotización a tiempo parcial, el micronegocio deberá formalizar su existencia y representación legal realizando su inscripción ante la Cámara de Comercio de su respectivo municipio, creando libros de contabilidad en los que registre ingresos y gastos, y creando un registro interno con los contratos laborales suscritos.

Parágrafo 1. Se entenderá por micronegocio aquella empresa unipersonal, familiar, comunitaria o asociativa que tenga en su nómina hasta nueve (9) trabajadores o trabajadoras sobre los cuales realice cotizaciones a la seguridad social en el marco de contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades.

Parágrafo 2. En ningún caso se utilizará la cotización a tiempo parcial cuando el desarrollo de actividades laborales corresponda a contratación laboral a tiempo completo. Las medidas adoptadas en el presente artículo serán objeto de inspección, vigilancia y control de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal.

Parágrafo 3. El Gobierno nacional reglamentará el programa de incentivos para el acceso a créditos de los micronegocios que demuestren el pago a seguridad social de sus trabajadores y trabajadoras en periodo superior a seis (6) meses. El Ministerio del Trabajo deberá revisar cada dos (2) años, la priorización de sectores previo estudio y caracterización de los más vulnerables conforme a las estadísticas del DANE.

Parágrafo 4: El trabajador independiente o los micronegocios de carácter unipersonal, podrán efectuar cotizaciones proporcionales de acuerdo con sus

ingresos mensuales a los diferentes subsistemas que integren el Sistema General de Seguridad Social, aun cuando estos ingresos sean inferiores al salario mínimo legal mensual vigente.

Parágrafo 5: Este tipo de cotización no modificará la calificación que cada uno de ellos tenga en el sistema de identificación de potenciales beneficiarios de programas sociales – SISBEN, ni resultará incompatible con los beneficios, incentivos o subsidios de los programas sociales o de apoyo del Gobierno nacional en los que ya se encuentren inscritos y de los cuales sean beneficiarios.

Atentamente,

Cristobal Caicedo

Eduard Sarmiento Hidalgo

María F Corrascal R

Alfredo Mondragón
Pacto Histórico

Germán Gómez
Comunes/Atlántico.

PACTO HISTÓRICO
GABRIEL RECEPTOR

ALIRIO URIBE MUÑOZ

Norman Baño
CEI MAIS.

Karen Cure
Cure Internacional

Andrés Cancimance C.
P. H. Putumayo

ART 39.

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

SECRETARIA GENERAL
CÁMARA
12 SEP 24
1 ✓
AJC
12/49

PROPOSICIÓN.

Modifiquese el artículo 39 del proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

Artículo 39: Trabajadores Migrantes. El estatus migratorio no será impedimento para la exigencia de las garantías laborales y de seguridad social. Las personas trabajadoras extranjeras 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. Una vez suscrito el contrato de trabajo, se deberá facilitar la regularidad migratoria de la persona trabajadora, para lo cual el Ministerio de Relaciones Exteriores reglamentará el proceso correspondiente, **en un plazo máximo de (12) meses contados a partir de la vigencia de la presente ley.**

PIEDAD CORREAL RUBIANO.
Representante a la Cámara por el Quindío.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA
Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

No es prudente dejar sin término perentorio la reglamentación de la regularización de los migrantes y su parte laboral, por parte del gobierno Nacional.

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co

ART 39

Bogotá D.C 30 de agosto de 2024

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 39 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedara así:

Artículo 39: Trabajadores Migrantes. El estatus migratorio no será impedimento para la exigencia de las garantías laborales y de seguridad social. Las personas trabajadoras extranjeras 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. Una vez suscrito el contrato de trabajo, se deberá facilitar la regularidad migratoria de la persona trabajadora, para lo cual el Ministerio de Relaciones Exteriores reglamentará el proceso correspondiente.

Parágrafo. Los empleadores deberán solicitar al trabajador migrante la documentación que lo identifique y los mismos requisitos de estudio, experiencia y antecedentes que se les solicita a los trabajadores nacionales.

Atentamente,

Flora Perdomo Andrade
Representante a la Cámara
Departamento del Huila

Justificación

Entendemos la necesidad de brindar oportunidades y regularizar el trabajo de la población migrante, sin embargo, nos parece importante que se establezcan condiciones de igualdad entre migrantes y nacionales a fin de no dejar posibles vacíos que puedan generar una desventaja para la población nacional.

SECRETARIA GENERAL
LEYES

ART 39.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES
AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA
NIT: 899999088-0

PROPOSICIÓN DE MODIFICACIÓN

Modifíquese el artículo 39° del Proyecto de Ley No. 259 de 2023 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedara así:

Artículo 39: Trabajadores Migrantes. El estatus migratorio no será impedimento para la exigencia de las garantías laborales y de seguridad social. Las personas trabajadoras extranjeras 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. **Para estos efectos, el número de pasaporte -aun cuando este se encuentre vencido- se entenderá como un número de identificación válido para la vinculación a la seguridad social.**

La regularización de la situación migratoria deberá ser acompañada por parte del empleador y una vez iniciado el contrato de trabajo, deberá iniciarse el trámite para el reconocimiento de un permiso migratorio o de una visa que permita trabajar en el país

Parágrafo 1°. Los trabajadores y trabajadoras no nacionales tendrán los mismos derechos laborales que los nacionales colombianos y no podrán ser objeto de actos de xenofobia o discriminación.

Parágrafo 2°. La autoridad migratoria podrá diseñar procesos expeditos y facilidades migratorias para la población migrante que se encuentre dentro del país en estado de vulnerabilidad.

Parágrafo 3. El Ministerio de Relaciones Exteriores y el Ministerio de Salud y Protección Social, reglamentarán la manera en que se garantizará protección a los migrantes con independencia de su estatus migratorio y habilitarán la planilla de seguridad social correspondiente.

ALFREDO ~~APE GUELLO~~ BAUTE
Representante a la cámara

LIBARDO CRUZ CASADO
Representante a la cámara

SECRETARIA GENERAL
LEYES
16 SEP 2024
RECIBIDO
3:15pm

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES
AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA
NIT: 899999098-0

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.

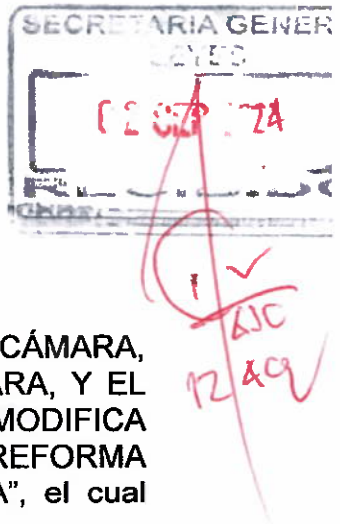
ALFREDO APE CUELLO BAUTE
Representante a la cámara

LIBARDO CRUZ CASADO
Representante a la cámara

SECRETARIA GENERAL
LEYES
16 DIC 2024
RECIBIDO
3:15pm

ART 40

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



PROPOSICIÓN.

Modifiquese el artículo 40 del proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

Artículo 40: Puestos de trabajo en atención a emergencias y forestación Las entidades que formulen e implementen políticas y programas de atención a emergencias y forestación, deberán contar con un mínimo del 50% de los puestos de trabajo que se requieran cubiertos por personal de la región, **campesinos**, víctimas del conflicto armado o residentes en municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial -PDET o Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado -ZOMAC, o las figuras que los reemplacen.

Parágrafo: En los casos en los que, por falta de personal calificado, no se pueda cumplir con el porcentaje mínimo establecido en el presente artículo, podrá suplirse con la vinculación del personal que residan en los municipios que limiten con aquel o aquellos que conforman el área de influencia del proyecto.

PIEDAD CORREAL RUBIANO.
Representante a la Cámara por el Quindío.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA
Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

No existe justificación para dejar excluidos a los campesinos de la región.

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co

ART 40

Bogotá, D. C., 02 de septiembre de 2024

Doctor
JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES
Presidente Cámara de Representantes

Asunto: **Proposición de modificación**

Respetado,

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5ta de 1992 y normas concordantes, se presenta ante la Plenaria de la Cámara de Representantes, proposición de modificación al artículo 40° del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara ***Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia***

Artículo 40: Formalización del Trabajo Doméstico Remunerado. En cumplimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT, los trabajadores y las trabajadoras del servicio doméstico deben ser vinculadas mediante contrato de trabajo escrito, contratación que será estipulada de conformidad con las normas laborales existentes y depositada en el Ministerio de Trabajo para el seguimiento a la formalización, así como las novedades relativas a trabajo suplementario. Los efectos del depósito son de publicidad y en ningún caso son requisito para la validez del contrato de trabajo.

En el mismo sentido, se reconocerán los derechos prestacionales establecidos en la ley 1788 de 2016.

El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en el término de doce (12) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, desarrollará un sistema de información para dicho registro, conforme a la reglamentación que el Ministerio del Trabajo expida para tal efecto. La Subcomisión de Seguimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT, de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, será de carácter permanente, contará con la presencia de las organizaciones de trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico más representativas y dará seguimiento a lo normado en este artículo, y se discutirán y promoverán acciones favorables a la formalización laboral.

Parágrafo: El Ministerio del Trabajo en el término de doce (12) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, desarrollará un sistema de información para dicho registro, conforme a la reglamentación que se expida para tal efecto.

SECRETARIA GENERAL
LEYES
02 SEP 2024
RECIBIDO
Yabbeidy Suárez

jorge.mendez@camara.gov.co | Oficina 221 y 228 | PBX (091) 4325100 Ext. 3285
Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7# 8-68 Bogotá D.C.
@jorgemendez0723 Jorge Mendez Hernandez @@jorgemendezescambioradical

MÉNDEZ
EMPECEMOS LA TRANSFORMACIÓN

El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones brindará apoyo técnico al Ministerio del Trabajo en el marco de sus competencias.

Elimínese los apartes tachados y adiciónese los apartes subrayados y en negrilla.

Atentamente,

JORGE MÉNDEZ HERNÁNDEZ
Representante a la Cámara, Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Partido Cambio Radical

jorge.mendez@camara.gov.co | Oficina 221 y 228 | PBX (091) 4325100|Ext. 3285
Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7# 8-68 Bogotá D.C.
@jorgemendez0723 Jorge Mendez Hernandez @jorgemendezescambioradical

MÉNDEZ
EMPECEMOS LA TRANSFORMACIÓN

Motivación

Se sugiere modificar el parágrafo del artículo mencionado, atendiendo a las recomendaciones realizadas por MinTic en el sentido que el Ministerio tiene entre sus principales objetivos promover el uso y apropiación de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones entre los ciudadanos, las empresas, el Gobierno y demás instancias nacionales como soporte del desarrollo social, económico y político de la Nación, por lo cual en el marco de sus funciones y competencias asignadas, el ministerio diseña sus estrategias digitales y de comunicaciones con el objeto de fomentar el cierre de la brecha digital en los distintos sectores de la sociedad a través de los programas y proyectos propios del ministerio. Por tanto, los objetivos y la misión del MinTIC no prevén, el desarrollo o gestión de soluciones tecnológicas en favor de otras entidades que integran la administración pública para el cumplimiento de sus propios objetivos y funciones.

jorge.mendez@camara.gov.co | Oficina 221 y 228 | PBX (091) 4325100 Ext. 3285
Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7# 8-68, Bogotá D.C.
@jorgemendez0723 Jorge Mendez Hernandez @jorgemendezescambioradical

DUVALIER
Congresista

Cámara de Representantes

Pr 140

PROPOSICIÓN 5

Modifíquese el artículo 40 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C, el cual quedará así:

> ***Artículo 40: Puestos de trabajo en atención a emergencias y forestación***. *Las entidades que formulen e implementen políticas y programas de atención a emergencias y forestación, deberán contar con un mínimo del 50% de los puestos de trabajo que se requieran cubiertos por personal de la región, víctimas del conflicto armado o residentes en municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial -PDET o Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado -ZOMAC, o las figuras que los reemplacen.*
>
> ***Parágrafo****: En los casos en los que, por falta de personal calificado, no se pueda cumplir con el porcentaje mínimo establecido en el presente artículo, podrá suplirse* ***prioritariamente*** *con la vinculación del personal que residan en los municipios que limiten con aquel o aquellos que conforman el área de influencia del proyecto.* ***Si aún no fuere posible suplir el personal requerido cumpliendo las anteriores condiciones, se puede ampliar el personal calificado a todo el país.***

Cordialmente,

DUVALIER SÁNCHEZ ARANGO
Representante a la Cámara por Valle del Cauca
Partido Alianza Verde

SECRETARIA GENERAL
LEYES
11 SEP
RECIBIDO
HORA:
10:43am

ART 40

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Wilmer ♥ Castellanos
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

SECRETARIA GENERAL
17 SEP
HORA:

PROPOSICIÓN

A LA PONENCIA DE SEGUNDO DEBATE DEL PROYECTO DE LEY Nro. 166/2023C *"POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA".*

Modifíquese el artículo cuarenta (40) del texto propuesto para segundo debate del Proyecto de Ley Nro. 166/2023C "*POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA*", el cual quedará así:

Artículo 40: Puestos de trabajo en atención a emergencias y forestación. Las ~~**entidades**~~ **organizaciones no gubernamentales o las personas naturales o jurídicas** que formulen e implementen políticas **proyectos, planes** y programas de atención a emergencias y forestación, deberán contar con un mínimo del 50% de los puestos de trabajo que se requieran cubiertos por personal de la región, **personas campesinas,** víctimas del conflicto armado o residentes en municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial -PDET o Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado - ZOMAC, o las figuras que los reemplacen.

Parágrafo: En los casos en los que, por falta de personal calificado, no se pueda cumplir con el porcentaje mínimo establecido en el presente artículo, podrá suplirse con la vinculación del personal que residan en los municipios que limiten con aquel o aquellos que conforman el área de influencia del proyecto.

WILMER CASTELLANOS HERNÁNDEZ
Representante a la Cámara por Boyacá
Congreso de la República de Colombia

Cra. 7 No. 8 – 68 Of. 325. Edificio Nuevo del Congreso. Bogotá.
Correo: wilmer.castellanos@camara.gov.co
Teléfono: 3904050 ext. 3178

JUSTIFICACIÓN

Sea lo primero señalar que identificamos una serie de imprecisiones en el artículo 40 del Proyecto de Ley Nro. 166/2023C, que pueden degenerar en una indebida interpretación, las cuales desarrollaremos a continuación:

- Precisamos indispensable identificar el sujeto al que va dirigido la orden que imparte el artículo objeto de estudio; el texto propuesto indica que "*las entidades*", sin determinar de qué naturaleza (públicas o privadas), que formulen e implementen políticas y programas de atención a emergencias y forestación, deberán contar con un mínimo del 50% de los puestos de trabajo que se requerirá sean cubiertos por personal de la región.

De dicha lectura se hace necesario integrar a la palabra "*entidades*", la expresión "***organizaciones no gubernamentales o las personas naturales o jurídicas***", en consideración a que el Código Sustantivo del Trabajo regula las relaciones de derecho individual y colectivo del trabajo de carácter particular; la palabra entidad en el argot, representa un colectivo, una unidad, especialmente considerada como una persona de derecho público.

En este sentido, debemos recordar que el régimen jurídico para la vinculación de los particulares con entidades públicas son: la legal y reglamentaria, los contratos de prestación de servicios y excepcionalmente la laboral contractual la cual tiene sus propios elementos que la tipifican.

En esta medida consideramos necesario ampliar y clarificar el espectro del artículo en dicho sentido.

- Por otro lado, claro es que en Colombia las políticas son los principales instrumentos de los gobiernos para orientar la acción y, por lo general, se expresan en declaraciones o directrices oficiales de instituciones que luego dan lugar a programas e iniciativas específicas financiadas o conducidas por organizaciones gubernamentales para hacerle frente a determinadas situaciones, de modo que es pertinente incluir en él los "*proyectos, planes*", en atención a que los particulares los formulan e implementan, para lo cual, en muchos de los casos deben vincular a personal.

- En este mismo sentido, se hace necesario incluir en el artículo la disposición de que los puestos de trabajo que se requieran en el marco de dichas actividades, deberán ser cubiertos por personal de la región pertenecientes a organizaciones campesinas, como quiera que las mismas son agrupaciones de base que conocen las particularidades del contexto del territorial y cuentan con incidencia en el mismo.

ART 41

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
OCTAVIO
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
12 SEP 2024
RECIBIDO

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 41 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 41: Las y los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios al deporte profesional bajo la subordinación de clubes profesionales y organizaciones con o sin ánimo de lucro, deberán ser vinculados y vinculadas por éstas mediante contrato de trabajo especial, que se caracteriza por:	**Artículo 41:** Las y los deportistas, **directores técnicos,** entrenadores y entrenadoras profesionales, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios al deporte profesional bajo la subordinación de clubes profesionales y organizaciones con o sin ánimo de lucro, deberán ser vinculados y vinculadas por éstas mediante contrato de trabajo especial, que se caracteriza por:
1. Establecer las condiciones específicas de cada modalidad deportiva, de conformidad con la labor de cada deportista, entrenador y entrenadora profesional.	1. Establecer las condiciones específicas de cada modalidad deportiva, de conformidad con la labor de cada deportista, **director técnico,** entrenador y entrenadora profesional.
2. La duración del contrato será mínimo desde la fecha de inscripción hasta el final de la temporada.	2. La duración del contrato será mínimo desde la fecha de inscripción hasta el final de la temporada.
3. Podrán pactarse cláusulas de exclusividad.	3. Podrán pactarse cláusulas de exclusividad.
4. Las cláusulas de terminación de mutuo acuerdo, no podrán menoscabar los derechos de las y los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales.	4. Las cláusulas de terminación de mutuo acuerdo, no podrán menoscabar los derechos de las y los deportistas, **directores técnicos,** entrenadores y entrenadoras profesionales.
5. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de adquisición, obtención, negociación y porcentajes de los Derechos Deportivos (Derechos Federativos y Económicos).	5. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de adquisición, obtención, negociación y porcentajes de los Derechos Deportivos (Derechos Federativos y Económicos).
6. Establecimiento de cláusulas donde se especifica las condiciones de tiempo, modo y lugar en cuanto a la cesión del contrato de	6. Establecimiento de cláusulas donde se especifica las condiciones de tiempo, modo y lugar en cuanto a la cesión del contrato de

trabajo deportivo. 7. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de uso y autorización de derechos de imagen. 8. Establecimiento de cláusulas de cumplimiento de la normatividad federativa deportiva general, en materia disciplinaria y en especial la normatividad antidopaje conforme a la Ley 2084 de 2021 y las normas que modifiquen, complementen o adicionen, siempre que no sea contraria a la normatividad laboral y constitucional. **Parágrafo 1**. Toda duda en el contrato se resolverá a favor del deportista, entrenador y entrenadora profesional. **Parágrafo 2**. El presente artículo no aplicará a entrenadores profesionales que presten sus servicios en calidad de independientes o autónomos, sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente Código.	trabajo deportivo. 7. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de uso y autorización de derechos de imagen. 8. Establecimiento de cláusulas de cumplimiento de la normatividad federativa deportiva general, en materia disciplinaria y en especial la normatividad antidopaje conforme a la Ley 2084 de 2021 y las normas que modifiquen, complementen o adicionen, siempre que no sea contraria a la normatividad laboral y constitucional. **Parágrafo 1**. Toda duda en el contrato se resolverá a favor del deportista, **director técnico,** entrenador y entrenadora profesional. **Parágrafo 2**. El presente artículo no aplicará a **directores técnicos o** entrenadores profesionales que presten sus servicios en calidad de independientes o autónomos, sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente Código.

Cordialmente,

JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

ART 41.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

LILI RODRÍGUEZ
CONGRESISTA

SECRETARÍA GENERAL
16 [illegible] 2023
2:36 p.m.

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

En mi condición de Representante a la Cámara del Departamento de Cundinamarca y con sustento en la ley 5ta de 1992, me permito presentar proposición para modificar el artículo número 41 del Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cuál quedará de la siguiente manera:

Artículo del Proyecto de Ley	Proposición Modificativa
Artículo 41: Las y los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios al deporte profesional bajo la subordinación de clubes profesionales y organizaciones con o sin ánimo de lucro, deberán ser vinculados y vinculadas por éstas mediante contrato de trabajo especial, que se caracteriza por:	**Artículo 41:** Las y los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios al deporte profesional bajo la subordinación de clubes profesionales y organizaciones con o sin ánimo de lucro, deberán ser vinculados y vinculadas por éstas mediante contrato de trabajo especial, que se caracteriza por:
1. Establecer las condiciones específicas de cada modalidad deportiva, de conformidad con la labor de cada deportista, entrenador y entrenadora profesional.	1. Establecer las condiciones específicas de cada modalidad deportiva, de conformidad con la labor de cada deportista, entrenador y entrenadora profesional.
2. La duración del contrato será mínimo desde la fecha de inscripción hasta el final de la temporada.	2. La duración del contrato será mínimo desde la fecha de inscripción hasta el final de la temporada.
3. Podrán pactarse cláusulas de exclusividad.	3. Podrán pactarse cláusulas de exclusividad.
4. Las cláusulas de terminación de mutuo acuerdo, no podrán menoscabar los derechos de las y los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales.	4. Las cláusulas de terminación de mutuo acuerdo, no podrán menoscabar los derechos de las y los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales.
5. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de adquisición, obtención, negociación y porcentajes de los Derechos Deportivos (Derechos Federativos y Económicos).	5. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de adquisición, obtención, negociación y porcentajes de los Derechos Deportivos (Derechos Federativos y Económicos).
6. Establecimiento de cláusulas donde se especifica las condiciones de tiempo, modo y lugar en cuanto a la cesión del contrato de trabajo deportivo.	6. Establecimiento de cláusulas donde se especifica las condiciones de tiempo, modo y lugar en cuanto a la cesión del contrato de trabajo deportivo.
7. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de uso y autorización de derechos de imagen.	7. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de uso y autorización de derechos de imagen.
8. Establecimiento de cláusulas de cumplimiento de la normatividad federativa deportiva general, en materia disciplinaria y en especial la normatividad antidopaje conforme a la Ley 2084 de 2021 y las normas que modifiquen, complementen o adicionen, siempre que no sea contraria a la normatividad laboral y constitucional.	8. Establecimiento de cláusulas de cumplimiento de la normatividad federativa deportiva general, en materia disciplinaria y en especial la normatividad antidopaje conforme a la Ley 2084 de 2021 y las normas que modifiquen, complementen o adicionen, siempre que no sea contraria a la normatividad laboral y constitucional.
Parágrafo 1. Toda duda en el contrato se resolverá a favor del	**Parágrafo 1.** Toda duda en el contrato se resolverá a favor del deportista, entrenador y entrenadora profesional.

deportista, entrenador y entrenadora profesional. **Parágrafo 2.** El presente artículo no aplicará a entrenadores profesionales que presten sus servicios en calidad de independientes o autónomos, sin perjuicio de	**Parágrafo 2.** El presente articulo no aplicará a entrenadores profesionales que presten sus servicios en calidad de independientes o autónomos, sin perjuicio de **Parágrafo 3. El Ministerio del trabajo, junto al Ministerio del Deporte deberá establecer medidas de protección y adaptación a las deportistas y entrenadoras profesionales que por causa de su embarazo, o de su licencia de maternidad vean afectada su vida profesional.**

LILIANA RODRÍGUEZ VALENCIA
Representante a la Cámara
Departamento de Cundinamarca

Art 41

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

SECRETARIA GENERAL

DE POLO A POLO
MIGUEL
DEFIENDE LA PATRIA

2:57

Proposición Modificatoria del Artículo 41° PL 166 de 2023 Cámara.

Artículo 41: Las y los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios al deporte profesional bajo la subordinación de clubes profesionales y organizaciones con o sin ánimo de lucro, deberán ser vinculados y vinculadas por éstas mediante contrato de trabajo especial, que se caracteriza por:

1. Establecer las condiciones específicas de cada modalidad deportiva, de conformidad con la labor de cada deportista, entrenador y entrenadora profesional.

~~2. La duración del contrato será mínimo desde la fecha de inscripción hasta el final de la temporada.~~

3. Podrán pactarse cláusulas de exclusividad.

4. Las cláusulas de terminación de mutuo acuerdo, no podrán menoscabar los derechos de las y los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales.
5. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de adquisición, obtención, negociación y porcentajes de los Derechos Deportivos (Derechos Federativos y Económicos).

6. Establecimiento de cláusulas donde se especifica las condiciones de tiempo, modo y lugar en cuanto a la cesión del contrato de trabajo deportivo.

7. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de uso y autorización de derechos de imagen.

8. Establecimiento de cláusulas de cumplimiento de la normatividad federativa deportiva general, en materia disciplinaria y en especial la normatividad antidopaje conforme a la Ley 2084 de 2021 y las normas que modifiquen, complementen o adicionen, siempre que no sea contraria a la normatividad laboral y constitucional.

Parágrafo 1. Toda duda en el contrato se resolverá a favor del deportista, entrenador y entrenadora profesional.

Parágrafo 2. El presente artículo no aplicará a entrenadores profesionales que presten sus servicios en calidad de independientes o autónomos, sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente Código.

Miguel Polo Polo

H. R. MIGUEL ABRAHAM POLO POLO
Circunscripción Afro-Descendiente
Tel: (601) 382 3000 Ext. 4311
Carrera 7 No. 8 - 68 Oficina 328

Edificio Nuevo del Congreso- Oficina 328
miguel.polo@camara.gov.co

CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

SECRETARIA
LEY
13 SEP

DE POLO A POLO
MIGUEL
DEFIENDE LA PATRIA

257

Proposición Eliminatoria del Artículo 39° PL 166 de 2023 Cámara.

~~Artículo 39: **Trabajadores Migrantes.** El estatus migratorio no será impedimento para la exigencia de las garantías laborales y de seguridad social. Las personas trabajadoras extranjeras 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. Una vez suscrito el contrato de trabajo, se deberá facilitar la regularidad migratoria de la persona trabajadora, para lo cual el Ministerio de Relaciones Exteriores reglamentará el proceso correspondiente.~~

Miguel Polo Polo

H. R. MIGUEL ABRAHAM POLO POLO
Circunscripción Afro-Descendiente
Tel: (601) 382 3000 Ext. 4311
Carrera 7 No. 8 - 68 Oficina 328

Edificio Nuevo del Congreso- Oficina 328
miguel.polo@camara.gov.co

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

RUTH CAICEDO DE ENRÍQUEZ

PROPOSICIÓN.

PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 256 DE 2023 CÁMARA "POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA"

Artículo 41: Las y los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios al deporte profesional bajo la subordinación de clubes profesionales y organizaciones con o sin ánimo de lucro, deberán ser vinculados y vinculadas por éstas mediante contrato de trabajo especial, que se caracteriza por:

1. Establecer las condiciones específicas de cada modalidad deportiva, de conformidad con la labor de cada deportista, entrenador y entrenadora profesional.

2. La duración del contrato será mínimo desde la fecha de inscripción hasta el final de la temporada.

3. Podrán pactarse cláusulas de exclusividad.

4. Las cláusulas de terminación de mutuo acuerdo, no podrán menoscabar los derechos de las y los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales, **sin perjuicio de que entre las partes se pueda llegar a la finalización del contrato por mutuo acuerdo incluyendo condiciones económicas pactadas entre las partes.**

5. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de adquisición, obtención, negociación y porcentajes de los Derechos Deportivos (Derechos Federativos y Económicos).

6. Establecimiento de cláusulas donde se especifica las condiciones de tiempo, modo y lugar en cuanto a la cesión del contrato de trabajo deportivo.

7. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de uso y autorización de derechos de imagen.

8. Establecimiento de cláusulas de cumplimiento de la normatividad federativa deportiva general, en materia disciplinaria y en especial la normatividad antidopaje conforme a la Ley 2084 de 2021 y las normas que modifiquen, complementen o adicionen, siempre que no sea contraria a la normatividad laboral y constitucional.

Parágrafo 1. Toda duda en el contrato se resolverá a favor del deportista, entrenador y entrenadora profesional.

Parágrafo 2. El presente artículo no aplicará a entrenadores profesionales que presten sus servicios en calidad de independientes o autónomos, sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente Código.

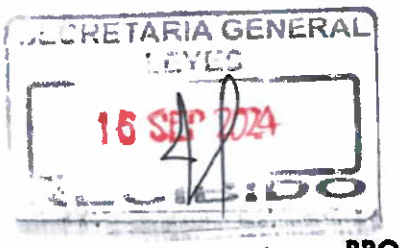
Cordialmente,

RUTH AMELIA CAYCEDO
Representante a la Cámara
Ponente Coordinadora

Juliana Arey

Carrera 7 N° 8 – 68 Ed. Nuevo del Congreso – PBX: (+57) 60 1 3904050 – Email: ruth.caycedo@camara.gov.co
Bogota D.C.

ART 41.



PROPOSICIÓN DE MODIFICACIÓN

Modifíquese el artículo 41 del Proyecto de Ley No. 259 de 2023 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedara así:

Artículo 41: Las y los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios al deporte profesional bajo la subordinación de clubes profesionales, y organizaciones con o sin ánimo de lucro, **ligas departamentales, ligas profesionales o federaciones deportivas,** deberán ser vinculados y vinculadas por éstas mediante contrato de trabajo especial, que se caracteriza por:

Establecer las condiciones específicas de cada modalidad deportiva, de conformidad con la labor de cada deportista, entrenador y entrenadora profesional.

La duración del contrato será mínimo desde la fecha de inscripción hasta el final de la temporada.

Podrán pactarse cláusulas de exclusividad.

Las cláusulas de terminación de mutuo acuerdo, no podrán menoscabar los derechos de las y los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales.

Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de adquisición, obtención, negociación y porcentajes de los Derechos Deportivos (Derechos Federativos y Económicos).

Establecimiento de cláusulas donde se especifica las condiciones de tiempo, modo y lugar en cuanto a la cesión del contrato de trabajo deportivo.

Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de uso y autorización de derechos de imagen.

Establecimiento de cláusulas de cumplimiento de la normatividad federativa deportiva general, en materia disciplinaria y en especial la normatividad antidopaje conforme a la Ley 2084 de 2021 y las normas que modifiquen, complementen o adicionen, siempre que no sea contraria a la normatividad laboral y constitucional.

Parágrafo 1. Toda duda en el contrato se resolverá a favor del deportista, entrenador y entrenadora profesional.

Parágrafo 2. El presente artículo no aplicará a entrenadores profesionales que presten sus servicios en calidad de independientes o autónomos, sin perjuicio del

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES
AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA
NIT: 899999098-0

respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente Código.

ALFREDO ADE CUELLO BAUTE
Representante a la cámara

LIBARDO CRUZ CASADO
Representante a la cámara

Art 41.

Modesto Aguilera
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
ATLÁNTICO • 2022 - 2026

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

PROPOSICIÓN

Modifíquese el **artículo 41** del texto propuesto para segundo debate del proyecto de ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara *"Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"*, el cual quedará así:

Artículo 41: **Contrato Especial para Deportistas y Entrenadores:** Las y los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios al deporte profesional bajo la subordinación de clubes profesionales y organizaciones con o sin ánimo de lucro, deberán ser vinculados y vinculadas por éstas mediante contrato de trabajo especial, que se caracteriza por:

1. Establecer las condiciones específicas de cada modalidad deportiva, de conformidad con la labor de cada deportista, entrenador y entrenadora profesional.
2. La duración del contrato será mínimo desde la fecha de inscripción hasta el final de la temporada.
3. Podrán pactarse cláusulas de exclusividad.
4. Las cláusulas de terminación de mutuo acuerdo, no podrán menoscabar los derechos de las y los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales.
5. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de adquisición, obtención, negociación y porcentajes de los Derechos Deportivos (Derechos Federativos y Económicos).
6. Establecimiento de cláusulas donde se especifica las condiciones de tiempo, modo y lugar en cuanto a la cesión del contrato de trabajo deportivo.
7. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de uso y autorización de derechos de imagen.
8. Establecimiento de cláusulas de cumplimiento de la normatividad federativa deportiva general, en materia disciplinaria y en especial la normatividad antidopaje conforme a la Ley 2084 de 2021 y las normas que modifiquen, complementen o adicionen, siempre que no sea contraria a la normatividad laboral y constitucional.

Parágrafo 1. Toda duda en el contrato se resolverá ~~a favor del deportista, entrenador y entrenadora profesional.~~ **en la jurisdicción ordinaria laboral.**
Parágrafo 12. El presente artículo no aplicará a entrenadores profesionales que presten sus servicios en calidad de independientes o autónomos, sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente Código.

SECRETARIA GENERAL
LEYES
17 SEP 2024
RECIBIDO
11:57a

JUSTIFICACIÓN

Proponemos la modificación del parágrafo primero, toda vez que, esta disposición podría generar un desequilibrio en las relaciones contractuales. Lo ideal es que, de acuerdo a cada caso en concreto por medio de un mecanismo de solución de conflictos, se pueda realizar un enfoque equitativo para las partes, toda disposición debe respetar y garantizar el debido proceso, establecido en el artículo 29 constitucional:

> *El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio. En materia penal, la ley permisiva o favorable, aun cuando sea posterior, se aplicará de preferencia a la restrictiva o desfavorable. Toda persona se presume inocente mientras no se la haya declarado judicialmente culpable. Quien sea sindicado tiene derecho a la defensa y a la asistencia de un abogado escogido por él, o de oficio, durante la investigación y el juzgamiento; a un debido proceso público sin dilaciones injustificadas; a presentar pruebas y a controvertir las que se alleguen en su contra; a impugnar la sentencia condenatoria, y a no ser juzgado dos veces por el mismo hecho. Es nula, de pleno derecho, la prueba obtenida con violación del debido proceso.*

Así mismo, la Corte Constitucional, mediante sentencia 163 del 2019 estableció que:

> "*De acuerdo con la jurisprudencia de la Corte, el debido proceso comporta al menos los derechos (i) a la jurisdicción, que a su vez conlleva las garantías a un acceso igualitario de los jueces, a obtener decisiones motivadas, a impugnar las decisiones ante autoridades de jerarquía superior y al cumplimiento de lo decidido en el fallo; (ii) al juez natural, identificado como el funcionario con capacidad legal para ejercer jurisdicción en determinado proceso o actuación, de acuerdo con la naturaleza de los hechos, la calidad de las personas y la división del trabajo establecida por la Constitución y la Ley; y* ***(iii) el derecho a la defensa."***

Por lo anterior, la modificación propuesta respetará los principios constitucionales y permitirá que cada caso sea analizado de acuerdo a los hechos presentados.

Atentamente,

Modesto Aguilera Vides
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES
AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA
NIT: 899999098-0

SECRETARIA GENERAL

PROPOSICIÓN DE MODIFICACIÓN

Modifíquese el artículo 41 del Proyecto de Ley No. 259 de 2023 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedara así:

Artículo 41: Las y los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios al deporte profesional bajo la subordinación de clubes profesionales, ~~y~~ organizaciones con o sin ánimo de lucro, **ligas departamentales, ligas profesionales o federaciones deportivas,** deberán ser vinculados y vinculadas por éstas mediante contrato de trabajo especial, que se caracteriza por:

1. Establecer las condiciones específicas de cada modalidad deportiva, de conformidad con la labor de cada deportista, entrenador y entrenadora profesional.

2. La duración del contrato será mínimo desde la fecha de inscripción hasta el final de la temporada.

3. Podrán pactarse cláusulas de exclusividad.

4. Las cláusulas de terminación de mutuo acuerdo, no podrán menoscabar los derechos de las y los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales.

5. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de adquisición, obtención, negociación y porcentajes de los Derechos Deportivos (Derechos Federativos y Económicos).

6. Establecimiento de cláusulas donde se especifica las condiciones de tiempo, modo y lugar en cuanto a la cesión del contrato de trabajo deportivo.

7. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de uso y autorización de derechos de imagen.

8. Establecimiento de cláusulas de cumplimiento de la normatividad federativa deportiva general, en materia disciplinaria y en especial la normatividad antidopaje conforme a la Ley 2084 de 2021 y las normas que modifiquen, complementen o adicionen, siempre que no sea contraria a la normatividad laboral y constitucional.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES
AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA
NIT: 899999098-0

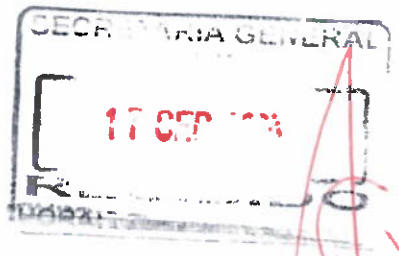
Parágrafo 1. Toda duda en el contrato se resolverá a favor del deportista, entrenador y entrenadora profesional.

Parágrafo 2. El presente artículo no aplicará a entrenadores profesionales que presten sus servicios en calidad de independientes o autónomos, sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente Código.

ALFREDO ADE CUELLO BAUTE
Representante a la cámara

LIBARDO CRUZ CASADO
Representante a la cámara

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES



PROPOSICIÓN DE ELIMINACION

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la eliminación **del artículo 42 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** el cual reza:

~~**Artículo 42. Participación para el trabajo decente en comunidades étnicas. Los Ministerios de Trabajo e Interior propiciarán los espacios de participación que permitan determinar los tipos de protección, las modalidades y las condiciones para la garantía del trabajo decente de las comunidades indígenas, negras, afrodescendientes, palenqueras, raizales y Rrom, conforme a su cosmovisión, usos y costumbres y en respeto al convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo.**~~

Cordialmente,

JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

ALT 42

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Wilmer Castellanos
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

SECRETARIA GENERAL
17 SEP
RECIBIDO
HORA:

PROPOSICIÓN

A LA PONENCIA DE SEGUNDO DEBATE DEL PROYECTO DE LEY Nro. 166/2023C *"POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA".*

Modifíquese el artículo cuarenta y dos (42) del texto propuesto para segundo debate del Proyecto de Ley Nro. 166/2023C *"POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA"*, el cual quedará así:

Artículo 42. Participación para el trabajo decente en comunidades étnicas. Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley, los Ministerios de Trabajo e Interior propiciarán los espacios de participación que permitan determinar los tipos de protección, las modalidades y las condiciones para la garantía del trabajo decente de las comunidades indígenas, negras, afrodescendientes, palenqueras, raizales y Rrom, conforme a su cosmovisión, usos y costumbres y en respeto al convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo.

WILMER CASTELLANOS HERNÁNDEZ
Representante a la Cámara por Boyacá
Congreso de la República de Colombia

Cra. 7 No. 8 – 68 Of. 325. Edificio Nuevo del Congreso. Bogotá.
Correo: wilmer.castellanos@camara.gov.co
Teléfono: 3904050 ext. 3178

JUSTIFICACIÓN

Se hace necesario dejar consignado expresamente el término en el cual las Entidades del Gobierno Nacional, reglamentarán las disposiciones contenidas en el artículo para la cumplida ejecución de la ley.

En la sentencia C-675 de 2005, la Corte Constitucional reiteró su jurisprudencia sobre el sentido y alcance de la competencia de regulación en cabeza de los Ministerios, dicha corporación señaló que el ejercicio de la potestad reglamentaria requiere "*la existencia previa de un contenido o una materia legal que pueda ser reglamentado, y que la autoridad que expide la reglamentación respete el mismo, así como también el texto de las demás leyes y, con mayor razón, el de la Constitución*"; en igual sentido se enfatizó que la facultad de regular ciertos tópicos reclamaba que la autoridad encargada de expedir la regulación obrara dentro de las fronteras y los términos fijados en la Ley.

ART 43

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
OCTAVIO
CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 43 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 43. Contrato de trabajadores y trabajadoras del arte y la cultura. El contrato de trabajo de los artistas deberá constar por escrito y en él se expresarán todas las condiciones pertinentes a la relación de trabajo, especialmente su objeto, duración y la retribución acordada con expresión de los distintos conceptos que lo integran. Este contrato podrá pactarse por tiempo determinado, para una o varias actuaciones, por una temporada o por el tiempo que la obra permanezca en cartel. A falta de estipulación expresa la relación de trabajo será por tiempo indefinido. El salario del artista será el determinado en el contrato y en ningún caso podrá ser inferior a los mínimos establecidos en la ley, convenciones colectivas o laudos arbitrales.	**Artículo 43. Contrato de trabajadores y trabajadoras del arte y la cultura.** El contrato de trabajo de los artistas **que prestan sus servicios a un empleador o empresario de manera habitual o permanente,** deberá constar por escrito y en él se expresarán todas las condiciones pertinentes a la relación de trabajo, especialmente su objeto, duración y la retribución acordada con expresión de los distintos conceptos que lo integran. Este contrato podrá pactarse por tiempo determinado **o a término indefinido**. **Cuando se trate de** ~~**para**~~ una o varias actuaciones, **que se cumplan en un término inferior a un mes, las partes podrán acordar que la relación no sea de carácter laboral, si no de carácter comercial.** ~~**por una temporada o por el tiempo que la obra permanezca en cartel**~~. A falta de estipulación expresa**, se entenderá que la relación es de carácter laboral** ~~**la relación de trabajo**~~ **y** será por tiempo indefinido~~.~~ El salario del artista será el determinado en el contrato y en ningún caso podrá ser inferior a los mínimos establecidos en la ley, convenciones colectivas o laudos arbitrales.

Cordialmente,

JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

ART 43

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Wilder Escobar Representante a la Cámara 2022 - 2026 Con la Gente

PROPOSICIÓN

PLENARIA CÁMARA DE REPRESENTANTES

SESIÓN 16 DE SEPTIEMBRE DE 2024

SECRETARIA GENERAL
16 SEP 2024
3:12 p.m.

Modifíquese el artículo 43° del texto propuesto para segundo debate del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "*Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*", el cual quedará así:

Artículo 43. Contrato de trabajadores y trabajadoras del arte y la cultura. El contrato de trabajo de los artistas deberá constar por escrito y en él se expresarán todas las condiciones pertinentes a la relación de trabajo, especialmente su objeto, duración y la retribución acordada con expresión de los distintos conceptos que lo integran.

Este contrato podrá pactarse por tiempo determinado, para una o varias actuaciones, por una temporada o por el tiempo que la obra permanezca en cartel. A falta de estipulación expresa la relación de trabajo será por tiempo indefinido.

El salario del artista será el determinado en el contrato y en ningún caso podrá ser inferior a los mínimos establecidos en la ley, convenciones colectivas o laudos arbitrales.

Además, quedará estipulado en el contrato de trabajo que el empleador asumirá la seguridad social por el tiempo que dure la relación de trabajo.

Justificación: el arte y la cultura son esenciales para el desarrollo integral de los seres humanos; a través de ellas, se manifiesta la creatividad humana. Con el propósito de dignificar estas labores, es necesario promover la seguridad social de estos trabajadores quienes debido a sus dinámicas laborales como independiente tiende a ser precaria debido a que trabajan por noche o por horas.

WILDER IBERSON ESCOBAR ORTIZ
Representante a la Cámara por el departamento de Caldas
Gente en Movimiento

• Elaboró: Briget Marcela BMR2

@WilderEscobarO
390 40 50 ext: 3415
wilder.escobar@camara.gov.co
Cra 7 No. 8 - 68 - Edificio Nuevo ofic. 232B - Bogotá

ART 45 (-)

Bogotá, D. C., 02 de septiembre de 2024

Doctor
JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES
Presidente Cámara de Representantes

Asunto: **Proposición de eliminación**

Respetado,

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5ta de 1992 y normas concordantes, se presenta ante la Plenaria de la Cámara de Representantes, proposición de eliminación al artículo 45° del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara ***Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia***

~~Artículo 45: Contratistas y Subcontratistas Modifíquese el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:~~

~~ARTÍCULO 34. CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS.~~

~~1. Son contratistas y subcontratistas, personas naturales o jurídicas quienes contraten en beneficio de terceros, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. En consecuencia, para ser considerados verdaderos empleadores y no simples intermediarios, los contratistas y subcontratistas, individualmente considerados, deberán tener su propia organización empresarial especializada y/o experiencia cualificada en el servicio o producto contratado, la que deberán acreditar suficientemente en caso de exigírsele por parte de las autoridades judiciales y administrativas.~~

~~2. 2. Las personas naturales o jurídicas que contraten o subcontraten la realización de obras o servicios,, serán solidariamente responsables con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio. Solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores~~

Atentamente,

JORGE MÉNDEZ HERNÁNDEZ
Representante a la Cámara, Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Partido Cambio Radical

SECRETARIA GENERAL
LEYES
02 SEP 2024
RECIBIDO
Gabriela Suarez
12:59 p

jorge.mendez@camara.gov.co | Oficina 221 y 228 | PBX (091) 4325100|Ext. 3285
Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7# 8-68 Bogotá D.C.
@jorgemendez0723 Jorge Mendez Hernandez @@jorgemendezescambioradical

MÉNDEZ
EMPECEMOS LA TRANSFORMACIÓN

Motivación

Este artículo exige además a un contratista, actual trabajador independiente, que para brindar sus servicios debe formalizarse constituyéndose en una empresa: "...tener su propia organización empresarial especializada en el servicio o producto contratado, la que deberán acreditar suficientemente en caso de exigírsele por parte de las autoridades judiciales y administrativas" (Art. 48), lo cual incrementa los costos ocasionando una barrera para la flexibilidad laboral tan necesaria en un país con un perfil de informalidad laboral elevado (según datos del DANE, en 2022 cerró en 58%).

Es esencial considerar los costos asociados con la creación de una empresa en Colombia. Estos costos abarcan derechos de matrícula mercantil, renovación de matrícula mercantil, impuestos empresariales, carga tributaria anual y asesoría legal para la definición de estatutos, entre otros aspectos.

SECRETARIA GENERAL
LEYES
11 ... 11:46 a.m.
FOLIOS

Art 45

Bogotá, Septiembre de 2024

PROPOSICIÓN

Modifíquese el **artículo 45**, del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C, "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia". El cual quedará de la siguiente manera:

Artículo 45: Contratistas y Subcontratistas. Modifíquese el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 34. CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS.

1. Son contratistas y subcontratistas, personas naturales o jurídicas quienes contraten en beneficio de terceros, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. En consecuencia, para ser considerados verdaderos empleadores y no simples intermediarios, los contratistas y subcontratistas, individualmente considerados, deberán tener su propia organización empresarial especializada y/o experiencia cualificada en el servicio o producto contratado, la que deberán acreditar suficientemente en caso de exigírsele por parte de las autoridades judiciales y administrativas.

2. Se prohíbe a las personas naturales o jurídicas contratar o subcontratar la realización de obras o servicios propios de su actividad misional permanente, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades misionales permanentes de su empresa o negocio, en todo caso serán solidariamente responsables con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores cuando se incumpla lo dispuesto en el presente artículo. Los contratistas y subcontratistas que incurran en la prohibición mencionada en este artículo se les impondrán, a través de las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, sanciones consistentes en multas hasta de cinco mil (5.000) SMMLV de acuerdo al número de trabajadores.

Parágrafo. Actividad misional permanente. Se entienden como actividades misionales permanentes aquellas directamente relacionadas con la producción de los bienes o servicios característicos de la empresa, es decir las que son esenciales, inherentes, consustanciales o sin cuya ejecución se afectaría la producción de los bienes o servicios característicos del beneficiario.

EXPOSICION DE MOTIVOS

Como está redactado el artículo la única consecuencia que se presenta cuando se da la tercerización con carácter de intermediación (aquella en la que la empresa subcontrata la prestación de sus servicios de personal habituales con otra empresa solo con el fin de precarizar derechos laborales), es que la misma responderá solidariamente por los derechos de esos trabajadores como verdadero empleador, sin embargo es una situación que debe prohibirse con claridad en el ordenamiento jurídico para que la figura correcta, con causales bajo la cual se pueden contratar trabajadores de otra empresa aun siendo para desarrollar actividades de su objeto social sea mediante las empresas de servicios temporales con las causales taxativas que contempla el código, lo que eliminaría la gran posibilidad de inestabilidad laboral, precarización e incumplimiento de derechos laborales que se presenta con la simple intermediación disfrazada de tercerización, que ocurre con trabajadores que prestan el servicio para un gran empleador, que este empleador los necesita para desarrollar su objeto social, pero que al momento de reclamar sus derechos deben hacerlo hacia un tercero que no cuenta con la capacidad, ni el patrimonio para cumplirlos.

-El Decreto 583 de 2016 establece criterios orientadores por parte del ministerio del trabajo para sancionar a las empresas cuando utilizan la figura de la tercerización para desconocer los derechos legales y constitucionales de los trabajadores. Sin embargo, el gran problema ha sido la inspección y vigilancia que no es eficiente en el país por parte de la entidad, resulta necesario establecer con claridad la prohibición en una ley como se plantea vía proposición.

WILMER YESID GUERRERO AVENDAÑO

Representante a la Cámara por Norte de Santander

ART 45.

PROPOSICIÓN DE ELIMINACIÓN

Elimínese el artículo 45 del Proyecto de Ley No. 259 de 2023 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia".

~~Artículo 45: Contratistas y Subcontratistas Modifíquese el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:~~

~~ARTÍCULO 34. CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS.~~

~~1.Son contratistas y subcontratistas, personas naturales o jurídicas quienes contraten en beneficio de terceros, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. En consecuencia, para ser considerados verdaderos empleadores y no simples intermediarios, los contratistas y subcontratistas, individualmente considerados, deberán tener su propia organización empresarial especializada y/o experiencia cualificada en el servicio o producto contratado, la que deberán acreditar suficientemente en caso de exigírsele por parte de las autoridades judiciales y administrativas.~~

~~2. Las personas naturales o jurídicas que contraten o subcontraten la realización de obras o servicios, serán solidariamente responsables con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio. Solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.~~

ALFREDO APE CUELLO BAUTE
Representante a la cámara

LIBARDO CRUZ CASADO
Representante a la cámara

ARGUMENTOS DE LA PROPOSICIÓN

La modificación del Código Sustantivo del Trabajo que establece que las empresas contratistas y contratantes deben tener la misma estructura de pagos legales y extralegales, es una medida que podría tener consecuencias negativas para las micro y pequeñas empresas que no estén preparadas económicamente ni administrativamente para cumplir con estas obligaciones.

Por otro lado, se debe destacar que la tercerización bien hecha ayuda al país y a las micro y pequeñas empresas a crecer. Para ello, es necesario establecer incentivos para que se utilice adecuadamente, definir los encadenamientos productivos y fortalecer los procesos de inspección para sancionar el incumplimiento de obligaciones laborales. Es importante destacar que el mundo del trabajo es diverso y debe ampliarse y fortalecerse para fortalecer las empresas y las estructuras productivas y dinámicas entre trabajadores, empresarios y organizaciones de trabajadores.

Como se ha indicado, en Colombia, el tejido empresarial que soporta el empleo del país está compuesto mayoritariamente por micro y pequeñas empresas, las cuales tienen un papel crucial en la economía. Según cifras del Informe del Ministerio de Comercio Industria y Turismo, se tienen 1.809.330 empresas activas, de las cuales apenas se reportan 4.821 grandes empresas, 13.203 medianas empresas, 56.890 pequeñas empresas y 1.734.416 micro empresas. Es importante tener en cuenta que los contratos de trabajo se concentran mayoritariamente en las medianas y grandes empresas que son la minoría y que no es posible equiparar las condiciones de trabajo entre estas y las micro y pequeñas empresas con las que contratan, pues si bien pueden existir cumplimientos legales, el reconocimiento de beneficios adicionales y extralegales genera cargas administrativas y operativas que conllevan al debilitamiento de la autonomía en el proceso de crecimiento y por ende al debilitamiento de la cadena de valor. .

Las micro y pequeñas empresas pueden crecer contratando con otras más grandes y desarrollando sus propios modelos de crecimiento, coordinando tejidos empresariales para poco a poco hacerlos robustos. Es importante mencionar que cada empresa tiene su propio proceso de crecimiento, pero dentro de un tejido que le permite crecer con autonomía y con la protección de su talento humano. **Por esta razón una solidaridad generalizada en toda la cadena de producción entre quienes figuran como contratantes y contratistas, conlleva a procesos de auditoría y debida diligencia que en últimas llevarán a la garantía efectiva del trabajo con beneficios mínimos de protección.**

A su vez, la ratificación de las conductas prohibidas en la ley y el reconocimiento de alternativas productivas activas en diversos sectores, es una forma de garantizar la sanción a quienes incumplen la ley pero la protección de quienes en efecto, cumplen con desarrollar servicios de manera adecuada y legal. Lo anterior, sin ir en detrimento del trabajo, sino por el contrario, de protegerlo en su más esencial concepción, permitiendo a quién trabaja contribuir al crecimiento de su organización y así al crecimiento propio en materia de ingresos y posibilidades como la negociación colectiva a través del sindicato que lo represente, entre otras.

ACT 45

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SARAY ELENA ROBAYO BECHARA
REPRESENTANTE A LA CÁMARA – CÓRDOBA

PROPOSICIÓN

Modifíquese el numeral 1 del artículo 45 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara, *"Por medio del cual se modifican parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"*, el cual quedará así:

Artículo 45: Contratistas y Subcontratistas *Modifíquese el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:*

ARTÍCULO 34. CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS.

1. *Son contratistas y subcontratistas, personas naturales o jurídicas quienes contraten en beneficio de terceros, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. En consecuencia, para ser considerados verdaderos empleadores y no simples intermediarios, los contratistas y subcontratistas, individualmente considerados, deberán tener su propia organización empresarial* ~~***especializada y/o experiencia cualificada***~~ *en el* ***o los*** *servicio**s*** *o producto**s*** *contratado**s***, *la que deberán acreditar suficientemente en caso de* ~~*exigírsele*~~ *por parte de las autoridades judiciales y administrativas.*

SARAY ELENA ROBAYO BECHARA
Representante a la Cámara
Partido de la U

Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 –68, Oficina 625 y 626
Teléfono: 3904050 Extensión 3614-3616 Celular 3118753076
Saray.robayo@camara.gov.co

ART 46

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

FLORITA PERDOMO
CÁMARA • HUILA

Bogotá D.C 30 de agosto de 2024

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 46 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedara así:

Artículo 46: Empresas de Servicios temporales Adiciónese cuatro parágrafos al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, así:

Parágrafo 1. Las empresas usuarias no podrán celebrar contratos comerciales con las empresas de servicios temporales para desarrollar situaciones diferentes a las establecidas en el presente artículo. ~~Si vencido el plazo estipulado en los numerales 1, 2 y 3 de este artículo, la causa originaria del servicio específico en desarrollo de ese contrato, subsiste en la empresa usuaria, ésta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales para la prestación de dicho servicio.~~

Parágrafo 2. Si se transgreden los límites establecidos en el presente artículo, en los términos del parágrafo 1, se tendrá a la empresa usuaria como verdadera empleadora de los trabajadores en misión y a la empresa de servicios temporales como una simple intermediaria.

Parágrafo 3. En el evento de que la empresa de servicios temporales trasgreda esta norma, afectando de manera grave los derechos de los y las trabajadoras, podrá ser sancionada con la revocatoria de la licencia de funcionamiento de la que trata el artículo 82 de la Ley 50 de 1990.

Parágrafo 4. En el contrato con el trabajador en misión, se debe especificar la causa que dio lugar a su vinculación, en desarrollo de la relación comercial entre la empresa usuaria y la empresa de servicios temporales.

Atentamente,

Flora Perdomo Andrade
Representante a la Cámara
Departamento del Huila

SECRETARIA GENERAL
LEYES
21 AGO 2024
RECIBIDO

10:29 A

Justificación

El sector temporal en 2022 genera aproximadamente 438.336 empleos, en los cuales la población con mayor presencial son: jóvenes, madres cabeza de familia, personas con rangos de edad entre los 38 y 52 años; lo cual, para el año indicado, aportó más de $10 billones al territorio.

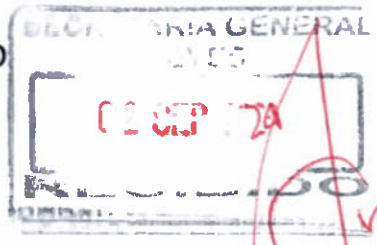
Limitar el rango de acción de este sector, no solo implicaría una perdida sustancial para el sector, sino también generaría una reducción masiva empleos y por ende, un golpe para el economía.

Si bien, entendemos la necesidad de regular el sector y proteger a los trabajadores, no consideramos necesario limitar la posibilidad de que las empresas realicen prorrogas y/o nuevos contratos con las empresas principales mientras se mantenga necesidad.

SECRETARIA GENERAL
LEYES
31 AGO 2024

ART 47

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



PROPOSICIÓN.

Modifíquese el artículo 47 del proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

Artículo 47: Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado. Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador. **Este acuerdo se podrá realizar siempre y cuando la actividad a desarrollar lo permita.**

El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y éste estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, aceptándola e indicando el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación y comprobantes correspondientes que impiden la aceptación de la misma.

PIEDAD CORREAL RUBIANO.
~~Representante~~ a la Cámara por el Quindío.

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

Existen actividades laborales que no permiten el trabajo remoto y requieren exclusivamente la presencia del trabajador, como atención al público, actividades agrícolas, entre otros.

ART 47

Bogotá, D. C., 02 de septiembre de 2024

Doctor
JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES
Presidente Cámara de Representantes

Asunto: **Proposición de modificación**

Respetado,

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5ta de 1992 y normas concordantes, se presenta ante la Plenaria de la Cámara de Representantes, proposición de eliminación al artículo 47° del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara ***Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia***

Artículo 47: Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado. Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas ~~mayores de la~~ **tercera edad**, hijos e hijas menores de ~~edad~~ **cinco años**, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa ~~certificación~~ **acreditación** de su calidad de cuidador.

El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo.

Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y éste estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, aceptándola e indicando el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación y comprobantes correspondientes que impiden la aceptación de la misma.

Elimínese los apartes tachados y adiciónese los apartes subrayados y en negrilla.

Atentamente,

JORGE MÉNDEZ HERNÁNDEZ
Representante a la Cámara, Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Partido Cambio Radical

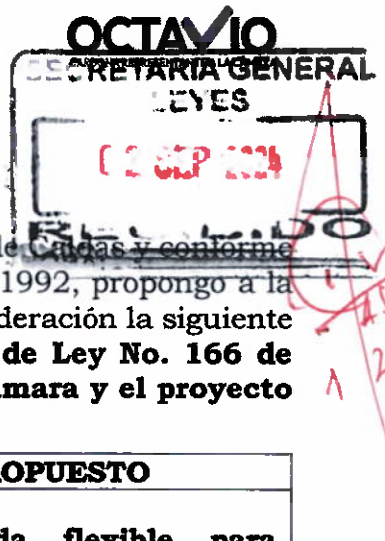
SECRETARIA GENERAL
LEYES
02 SEP 2024
FOLIOS:
Hableidy Suárez

jorge.mendez@camara.gov.co | Oficina 221 y 228 | PBX (091) 4325100|Ext. 3285
Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7# 8-68, Bogotá D.C
@jorgemendez0723 Jorge Mendez Hernandez @@jorgemendezescambioradical

MÉNDEZ
EMPECEMOS LA TRANSFORMACIÓN

Art 47

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES



PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 47 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 47: Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado. Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador.	**Artículo 47: Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado.** Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador.
El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y éste estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, aceptándola e	El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y éste estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, **caso en el cual de**

indicando el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación y comprobantes correspondientes que impiden la aceptación de la misma.	**ser aceptada** ~~**aceptándola**~~ **deberá indicar** ~~**e indicando**~~ el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación ~~**y comprobantes correspondientes**~~ que impide~~**n**~~ la aceptación de la misma.

Cordialmente,

JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

ART 47

JUAN CARLOS LOSADA
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

COMISIÓN PRIMERA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

PROYECTO 166 DE 2023 CÁMARA

Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el artículo 47, el cual quedará así:

Artículo 47. Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado. Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador.

3

El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y este estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, aceptándola e indicando el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación y comprobantes correspondientes que impiden la aceptación de la misma

El Ministerio del Trabajo reglamentará lo relacionado con la propuesta, aceptación, negación o falta de respuesta por parte del empleador, así como la capacitación respecto de la garantía contenida en este artículo en un término no superior a seis (6) meses, contados a partir de la sanción de la presente Ley.

SECRETARIA GENERAL
LEYDE
12 SEP

WWW.JUANCARLOSLOSADA.CO
JUAN.LOZADA@CAMARA.GOV.CO

3:24

Justificación:

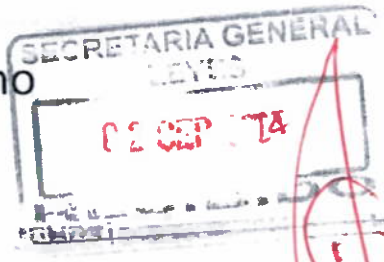
Teniendo en cuenta que no se establece una consecuencia en el evento en que el empleador no brinde respuesta respecto de la propuesta de la jornada flexible, es necesario dar claridad de la consecuencia jurídica de no brindar respuesta, mecanismos de protección y demás situaciones que puedan afectar el cumplimiento de esta garantía.

Cordialmente,

JUAN CARLOS LOZADA VARGAS
Representante a la Cámara
Partido Liberal

ART 48

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



PROPOSICIÓN.

Modifíquese el artículo 48 del proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

Artículo 48. Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad. Modifíquese el artículo 7 de la Ley 2297 de 2023, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 7. FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO LABORAL. Cuando el cuidador o cuidadora de un familiar con discapacidad tenga también la calidad de trabajador o trabajadora y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previo acuerdo con el empleador y certificación de la calidad de cuidador o cuidadora, a la flexibilidad horaria mediante las diferentes modalidades de trabajo a distancia, entre las cuales se encuentra el trabajo a domicilio y el teletrabajo, sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, con el fin de realizar sus actividades de cuidado o asistencia personal no remunerado." **Este acuerdo se podrá realizar siempre y cuando la actividad a desarrollar lo permita.**

PIEDAD CORREAL RUBIANO.
Representante a la Cámara por el Quindío.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA
Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

Existen actividades laborales que no permiten el trabajo remoto y requieren exclusivamente la presencia del trabajador, como atención al público, actividades agrícolas, entre otros.

Art 48.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

OCTAVIO CARDONA LEON
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
LEYES
12 SEP 2024

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 48 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 48. Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad. Modifíquese el artículo 7 de la Ley 2297 de 2023, el cual quedará así: **"ARTÍCULO 7. FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO LABORAL.** Cuando el cuidador o cuidadora de un familiar con discapacidad tenga también la calidad de trabajador o trabajadora y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previo acuerdo con el empleador y certificación de la calidad de cuidador o cuidadora, a la flexibilidad horaria mediante las diferentes modalidades de trabajo a distancia—sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, con el fin de realizar sus actividades de cuidado o asistencia personal no remunerado."	**Artículo 48. Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad.** Modifíquese el artículo 7 de la Ley 2297 de 2023, el cual quedará así: **"ARTÍCULO 7. FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO LABORAL.** Cuando el cuidador o cuidadora de un familiar con discapacidad tenga también la calidad de trabajador o trabajadora y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previo acuerdo con el empleador y certificación de la calidad de cuidador o cuidadora, a la flexibilidad horaria **o la prestación del servicio** mediante las diferentes modalidades de trabajo a distancia, **siempre que el tipo de trabajo lo permita, y** sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, con el fin de realizar sus actividades de cuidado o asistencia personal no remunerado."

Cordialmente,

JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Art 48

PROPOSICIÓN___ 2024

PROYECTO DE LEY NO. 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NO. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY NO. 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA"

MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 48 DEL PROYECTO DE LEY 166 DE 2023, CÁMARA, EL CUAL QUEDARÁ ASÍ:

ARTÍCULO 48. FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO LABORAL PARA PERSONAS CUIDADORAS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 7 DE LA LEY 2297 DE 2023, EL CUAL QUEDARÁ ASÍ:

ARTÍCULO.10: FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO LABORAL: Cuando el cuidador de un familiar dentro del primer o segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil también sea trabajador y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previo acuerdo con el empleador y certificación de su condición, a acceder a flexibilidad horaria, ya sea mediante trabajo en casa o remoto, sin afectar el cumplimiento de sus funciones. Esta medida le permitirá realizar actividades de cuidado o asistencia personal no remunerada.

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

ALT 49 (-

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia".

PROPOSICIÓN

ELIMÍNESE el artículo 49. Licencia de Paternidad Modifíquese el parágrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

~~ARTÍCULO 236. LICENCIA EN LA ÉPOCA DEL PARTO E INCENTIVOS PARA LA ADECUADA ATENCIÓN DEL RECIEN NACIDO (…)~~

~~**"PARÁGRAFO.** La licencia de paternidad en Colombia aumentará de manera progresiva hasta llegar a seis (6) semanas en el 2026, así: en el 2024 subirá a tres (3) semanas, en 2025 llegará a cuatro (4) semanas y en 2026 llegará a seis (6) semanas.~~
~~La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS o entidad que determine la ley de seguridad social, o el gobierno nacional, y será reconocida por el nacimiento o adopción de hijas e hijos.~~
~~Los soportes válidos para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad son el Registro Civil de Nacimiento, el Registro civil del menor entregado en adopción o acta de entrega del menor de edad por parte del ICBF o institución autorizada para ello, según sea el caso, los cuales deberán presentarse a la EPS o la entidad que haga sus veces a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento o adopción del menor.~~
~~La licencia remunerada de paternidad será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación, y en los casos de adopción un periodo no inferior a nueve (9) meses"~~

JUSTIFICACIÓN

Frente a los países del hemisferio, Colombia es el país que actualmente más días otorga por este concepto, la ley vigente ya contempla un aumento progresivo de las semanas de la licencia de paternidad y creó la licencia parental compartida.

Yulieth A Sánchez
YULIETH ANDREA SÁNCHEZ
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

SECRETARÍA GENERAL
LEYES
17 SEP
56

2:12pm

Art 49

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
LEYES

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 49 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 49. Licencia de Paternidad Modifíquese el parágrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:	**Artículo 49. Licencia de Paternidad** Modifíquese el parágrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:
ARTÍCULO 236. LICENCIA EN LA ÉPOCA DEL PARTO E INCENTIVOS PARA LA ADECUADA ATENCIÓN DEL RECIÉN NACIDO (...)	ARTÍCULO 236. LICENCIA EN LA ÉPOCA DEL PARTO E INCENTIVOS PARA LA ADECUADA ATENCIÓN DEL RECIÉN NACIDO (...)
"PARÁGRAFO. La licencia de paternidad en Colombia aumentará de manera progresiva hasta llegar a seis (6) semanas en el 2026, así: en el 2024 subirá a tres (3) semanas, en 2025 llegará a cuatro (4) semanas y en 2026 llegará a seis (6) semanas.	**"PARÁGRAFO.** La licencia de paternidad en Colombia aumentará ~~**de manera progresiva hasta llegar a seis (6) semanas en el 2026, así: en el 2024 subirá**~~ a tres (3) semanas ~~**en**~~ **a partir del** 2025 ~~**llegará a cuatro (4) semanas y en 2026 llegará a seis (6) semanas.**~~
La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS o entidad que determine la Ley de Seguridad Social, o el Gobierno nacional, y será reconocida por el nacimiento o adopción de hijas e hijos.	La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS o entidad que determine la Ley de Seguridad Social, o el Gobierno nacional, y será reconocida por el nacimiento o adopción de hijas e hijos.
Los soportes válidos para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad son el Registro Civil de Nacimiento, el Registro civil del menor entregado en adopción o acta de entrega del menor de edad por parte del ICBF o institución autorizada para ello, según sea el caso, los cuales deberán presentarse a la EPS o la entidad que haga sus veces a más tardar	Los soportes válidos para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad son el Registro Civil de Nacimiento, el Registro civil del menor entregado en adopción o acta de entrega del menor de edad por parte del ICBF o institución autorizada para ello, según sea el caso, los cuales deberán presentarse a la EPS o la entidad que haga sus veces a más tardar

dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento o adopción del menor. La licencia remunerada de paternidad será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación, y en los casos de adopción un periodo no inferior a nueve (9) meses".	dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento o adopción del menor. La licencia remunerada de paternidad será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación, y en los casos de adopción un periodo no inferior a nueve (9) meses".

Cordialmente,

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

PROPOSICIÓN.

Elimínese el artículo 49 del proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

~~**Artículo 49. Licencia de Paternidad Modifíquese el parágrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:**~~

~~**ARTÍCULO 236. LICENCIA EN LA ÉPOCA DEL PARTO E INCENTIVOS PARA LA ADECUADA ATENCIÓN DEL RECIÉN NACIDO (...)**~~

~~**"PARÁGRAFO. La licencia de paternidad en Colombia aumentará de manera progresiva hasta llegar a seis (6) semanas en el 2026, así: en el 2024 subirá a tres (3) semanas, en 2025 llegará a cuatro (4) semanas y en 2026 llegará a seis (6) semanas.**~~

~~**La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS o entidad que determine la ley de seguridad social, o el gobierno nacional, y será reconocida por el nacimiento o adopción de hijas e hijos.**~~

~~**Los soportes válidos para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad son el Registro Civil de Nacimiento, el Registro civil del menor entregado en adopción o acta de entrega del menor de edad por parte del ICBF o institución autorizada para ello, según sea el caso, los cuales deberán presentarse a la EPS o la entidad que haga sus veces a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento o adopción del menor.**~~

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA
Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

~~**La licencia remunerada de paternidad será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación, y en los casos de adopción un periodo no inferior a nueve (9) meses".**~~

PIEDAD CORREAL RUBIANO.
Representante a la Cámara por el Quindío.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

No es viable aumentar la licencia de paternidad teniendo en cuenta que se aumentarían los costos para el empleador ante unos valores nuevos que se cargarían, puesto que ya existe la licencia de maternidad que hace poco fue ampliada, razón por la cual sería una carga excesiva en este momento.

Art 49.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARÍA GENERAL
17 SEP
RECIBIDO
HORA:

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 49 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 49. Licencia de Paternidad Modifíquese el parágrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:	**Artículo 49. Licencia de Paternidad** Modifíquese el parágrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:
ARTÍCULO 236. LICENCIA EN LA ÉPOCA DEL PARTO E INCENTIVOS PARA LA ADECUADA ATENCIÓN DEL RECIÉN NACIDO (...)	ARTÍCULO 236. LICENCIA EN LA ÉPOCA DEL PARTO E INCENTIVOS PARA LA ADECUADA ATENCIÓN DEL RECIÉN NACIDO (...)
"PARÁGRAFO. La licencia de paternidad en Colombia aumentará de manera progresiva hasta llegar a seis (6) semanas en el 2026, así: en el 2024 subirá a tres (3) semanas, en 2025 llegará a cuatro (4) semanas y en 2026 llegará a seis (6) semanas.	**"PARÁGRAFO.** La licencia de paternidad en Colombia aumentará de manera progresiva hasta llegar a seis (6) semanas en el 2026, así: en el 2024 subirá a tres (3) semanas, en 2025 llegará a cuatro (4) semanas y en 2026 llegará a seis (6) semanas.
La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS o entidad que determine la Ley de Seguridad Social, o el Gobierno nacional, y será reconocida por el nacimiento o adopción de hijas e hijos.	La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS o entidad que determine la Ley de Seguridad Social, o el Gobierno nacional, y será reconocida por el nacimiento o adopción de hijas e hijos.
Los soportes válidos para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad son el Registro Civil de Nacimiento, el Registro civil del menor entregado en adopción o acta de entrega del menor de edad por parte del ICBF o institución autorizada para ello, según sea el caso, los cuales deberán presentarse a la EPS o la entidad que haga sus veces a más tardar	Los soportes válidos para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad son el Registro Civil de Nacimiento, el Registro civil del menor entregado en adopción o acta de entrega del menor de edad por parte del ICBF o institución autorizada para ello, según sea el caso, los cuales deberán presentarse a la EPS o la entidad que haga sus veces a más tardar

dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento o adopción del menor. La licencia remunerada de paternidad será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación, y en los casos de adopción un periodo no inferior a nueve (9) meses".	dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento o adopción del menor. La licencia remunerada de paternidad será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación, **o las que se tengan cotizadas por el adoptante para el momento en que se produzca la declaratoria de padre adoptante** ~~**y en los casos de adopción un periodo no inferior a nueve (9) meses".**~~

Cordialmente,

JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

JUAN DANIEL
PEÑUELA
REPRESENTANTE

Art 49

PROPOSICIÓN

MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 41 DEL PROYECTO DE LEY NO. 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NO. 192 DE 2023 CÁMARA Y PROYECTO DE LEY 256 DE 2023CÁMARA", EL CUAL QUEDARÁ ASÍ:

Artículo 49. Licencia de Paternidad Modifíquese el parágrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 236. LICENCIA EN LA ÉPOCA DEL PARTO E INCENTIVOS PARA LA ADECUADA ATENCIÓN DEL RECIÉN NACIDO (…)

"PARÁGRAFO. La licencia de paternidad en Colombia aumentará de manera progresiva hasta llegar a seis (6) semanas en el 2026, así: en el 2024 subirá a tres (3) semanas, en 2025 llegará a cuatro (4) semanas y en 2026 llegará a seis (6) semanas.

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS o entidad que determine la Ley de Seguridad Social, o el Gobierno nacional, y será reconocida por el nacimiento o adopción de hijas e hijos.

Los soportes válidos para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad son el Registro Civil de Nacimiento, el Registro civil del menor entregado en adopción o acta de entrega del menor de edad por parte del ICBF o institución autorizada para ello, según sea el caso, los cuales deberán presentarse a la EPS o la entidad que haga sus veces a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento o adopción del menor.

La licencia remunerada de paternidad será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación, y en los casos de adopción un periodo no inferior a nueve (9) meses.

Parágrafo. En el evento en que la madre gestante sea cabeza de familia y por el nacimiento de su primer hijo o hija, podrá solicitar que la Licencia de Paternidad se extienda en las misas condiciones a su madre, siempre y cuando esta última haya cotizado un periodo no inferior a nueve (9) meses dentro del último año".

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

Las madres primerizas no cuentan con la experticia y el conocimiento requerido para el tarto de un recién nacido, por ende, y además en caso de que la madre sea cabeza de familia y no cuente con el apoyo del padre, deben acudir a su madre dado los lazos familia y confianza que se tienen.

Teniendo en cuenta el artículo 44 Constitucional, el cual establece que debe prevalecer el interés superior de menor. La honorable Corte Constitucional en sentencia C-246 de 2017 estableció que "el *principio del interés superior del menor, el cual obliga a que la familia, la sociedad y el Estado asistan y protejan al niño para garantizar su desarrollo armónico e integral y el ejercicio pleno de sus derechos Adicionalmente, la norma reconoce la situación de vulnerabilidad de estos sujetos y dispone su protección contra las diferentes formas de sometimiento. En ese sentido, indica que los niños, niñas y adolescentes serán protegidos contra toda forma de abandono, violencia física o moral, secuestro, venta, abuso sexual, explotación laboral o económica y trabajos riesgosos. Todo ello es reforzado por el hecho de que el artículo 44 incluye una cláusula de jerarquía de sus derechos y le impone la obligación a la familia, el Estado y la sociedad, de asistir y protegerlos ante cualquier situación de amenaza o vulneración de sus derechos*".

ART 50

Su Voz en el Congreso

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Bogotá D.C., septiembre de 2024

SECRETARIA GENERAL
12 SEP

Doctor:
Jaime Raúl Salamanca Torres
Presidente.
Cámara de Representantes.
E. S. D.

En atención a la discusión y votación del ***Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia".*** Por intermedio suyo presento la siguiente:

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 50 del Proyecto de Ley que Modifica el artículo 236A del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 50. Licencia de maternidad y paternidad en parejas adoptantes del mismo sexo. Adiciónese el artículo 236A al Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 236A. En el caso de parejas adoptantes del mismo sexo, **ambos integrantes decidirán**, de manera irrevocable y por una sola vez, **cuál de** ellos disfrutará de la licencia de maternidad y cuál de la licencia de paternidad, bajo las mismas condiciones establecidas para las familias heteroparentales adoptantes.

Deberá informar al empleador dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la formalización.

Cordialmente:

OSCAR SÁNCHEZ LEÓN
Representante a la Cámara por Cundinamarca.

Óscar Hernán Sánchez León
Representante a la Cámara por Cundinamarca
Edificio nuevo del congreso, Cra. 7 No 8-68 mezzanine sur of. 103
320 831 4105 / 432 5100 ext 3115 - 3153
oscarsanchezleonsevoz @16oscarsanchez oscarhsanchezl@yahoo.com

JUSTIFICACIÓN

Se ajusta para incluir un plazo de 5 días hábiles, contados a partir de la formalización de la adopción, dentro del cual la pareja adoptante deberá informar al empleador sobre quién asumirá la licencia de maternidad y quién la de paternidad.

Este plazo permite al empleador organizar los procesos internos relacionados con las licencias, asegurando que se respeten los derechos laborales de ambas partes sin generar incertidumbre en la gestión de las ausencias laborales.

Óscar Hernán Sánchez León
Representante a la Cámara por Cundinamarca
Edificio nuevo del congreso. Cra. 7 No. 8-68 mezzanine sur of. 103
320 831 4105 / 432 5100 ext. 3115 - 3153
oscarsanchezleonsuvoz @16oscarsanchez oscarhsanchez@yahoo.com

Art 50

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
OCTAVIO
CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 50 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 50. Licencia de maternidad y paternidad en parejas adoptantes del mismo sexo. Adiciónese el artículo 236A al Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: **Artículo 236A.** La pareja adoptante del mismo sexo definirá, por una sola vez, quién de ellos gozará de la licencia de paternidad y quién la de maternidad, en las mismas condiciones previstas para las familias hetero parentales adoptantes".	**Artículo 50. Licencia de maternidad y paternidad en parejas adoptantes del mismo sexo.** Adiciónese el artículo 236A al Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: **Artículo 236A.** La pareja adoptante del mismo sexo definirá, por una sola vez, quién de ellos **(ellas)** gozará de la licencia de paternidad y quién la de maternidad, en las mismas condiciones previstas para las familias hetero parentales adoptantes". **La definición de quién de ellos (ellas) gozará de la licencia de paternidad y quien de la de maternidad deberá hacerse al momento de otorgárseles la adopción, siendo obligación del funcionario administrativo dejar advertida tal declaración.** **En defecto de lo anterior, se podrá ser de común acuerdo ante el notario.**

Cordialmente,

JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

Art 51.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
OCTAVIO
CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA
12 SEP 2024
RADICADO

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 51 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 51. Obligaciones especiales del empleador. Adiciónese los numerales 13, 14, 15 y 16 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:	**Artículo 51. Obligaciones especiales del empleador.** Adiciónese los numerales 13, 14, 15 y 16 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:
13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.	13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.
14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, e incentivar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial -PDET y Zonas Más Afectadas	14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, **~~e incentivar~~ y propiciar** la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial -PDET y Zonas Más Afectadas

por el Conflicto Armado -ZOMAC, o los que los modifiquen o complementen, personas LGBTIQ+, comunidades étnicas, víctimas del conflicto armado, entre otros grupos en condición de vulnerabilidad.	por el Conflicto Armado -ZOMAC, o los que los modifiquen o complementen, personas LGBTIQ+, comunidades étnicas, víctimas del conflicto armado, entre otros grupos en condición de vulnerabilidad.
15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes de alejamiento del lugar de trabajo expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género y en contra del presunto perpetrador.	15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes ~~**de alejamiento del lugar de trabajo**~~ expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género y en contra del presunto perpetrador.
16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad.	16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad.
17. Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, por cada 100 trabajadores, en relación con el total de sus trabajadores de carácter permanente. Esta obligación no impide que las empresas puedan de manera voluntaria contratar en un mayor porcentaje al indicado. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de discapacidad señaladas en las normas que para tal fin dispone el Ministerio de Salud y Protección Social.	17. Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, por cada 100 trabajadores, en relación con el total de sus trabajadores de carácter permanente. Esta obligación no impide que las empresas puedan de manera voluntaria contratar en un mayor porcentaje al indicado. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de discapacidad señaladas en las normas que para tal fin dispone el Ministerio de Salud y Protección Social.
El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con	El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con

personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo. El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen". **Parágrafo:** En aquellos cargos y sectores de la economía dónde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.	personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo. El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen". **Parágrafo:** En aquellos cargos y sectores de la economía dónde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.

Cordialmente,

JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

Art 51.

SECRETARIA GENERAL
LEYES
Saray ROBAYO BECHARA

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SARAY ELENA ROBAYO BECHARA
REPRESENTANTE A LA CÁMARA – CÓRDOBA

PROPOSICIÓN

Modifíquese el numeral 17 del artículo 51 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara, *"Por medio del cual se modifican parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"*, el cual quedará así:

Artículo 51. Obligaciones especiales del empleador. *Adiciónese los numerales 13, 14, 15 y 16 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:*

17. Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, por cada 100 trabajadores, en relación con el total de sus trabajadores de carácter permanente. Esta obligación no impide que las empresas puedan de manera voluntaria contratar en un mayor porcentaje al indicado. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de discapacidad señaladas en las normas que para tal fin dispone el Ministerio de Salud y Protección Social.

La aplicación de los valores y/o porcentajes indicados en el párrafo anterior será optativa en el primer año de entrada en vigencia de la presente ley, tiempo durante el cual las empresas iniciarán un plan de revisión técnica para la implementación de los ajustes razonables que se requieran. Las empresas podrán exonerarse de la obligación de contratación de que trata el presente artículo cuando justifiquen ante el Ministerio del Trabajo la existencia de razones objetivas que impiden o dificultan sustancialmente su cumplimiento. Estas razones podrán estar referidas a la imposibilidad de su cumplimiento en atención a factores poblacionales, demográficos, territoriales, de formación, cualificación o competencias requeridas, así como a la gestión diligente orientada hacia el cumplimiento de la obligación, sin que haya sido posible la contratación efectiva de personas en situación de discapacidad.

El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen

Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 –68, Oficina 625 y 626
Teléfono: 3904050 Extensión 3614-3616 Celular 3118753076
Saray.robayo@camara.gov.co

previsional, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.

El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen".

SARAY ELENA ROBAYO BECHARA
Representante a la Cámara
Partido de la U

ART 51.

Modesto Aguilera
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
ATLÁNTICO • 2022 - 2026

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 51 del texto propuesto para segundo debate del proyecto de ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara *"Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"*, el cual quedará así:

Artículo 51. Obligaciones especiales del empleador. Adiciónese los numerales 13, 14, 15 y 16 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.

14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, e incentivar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial -PDET y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado -ZOMAC, o los que los modifiquen o complementen, personas LGBTIQ+, comunidades étnicas, víctimas del conflicto armado, entre otros grupos en condición de vulnerabilidad.

15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes de alejamiento del lugar de trabajo expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género y en contra del presunto perpetrador.

16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad.

~~17. Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, por cada 100 trabajadores, en relación con el total de sus trabajadores de carácter permanente. Esta obligación no impide que las empresas puedan de manera voluntaria contratar en un mayor porcentaje al indicado. Las personas con~~

SECRETARÍA GENERAL
LEYES
17 SEP 2024
50
11:57am

~~discapacidad deberán contar con la certificación de discapacidad señaladas en las normas que para tal fin dispone el Ministerio de Salud y Protección Social.~~

~~El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.~~

~~El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen".~~

~~**Parágrafo:** En aquellos cargos y sectores de la economía dónde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.~~

Atentamente,

Modesto Aguilera Vides
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico

JUSTIFICACIÓN

Propongo la eliminación del numeral 17 del artículo 51, debido a que establece obligaciones que implican una carga económica para las empresas. Estas deben contratar trabajadores en situación de discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez, no por su aptitud laboral o productividad, sino por su condición de salud. Esto podría afectar la competitividad de las empresas, especialmente en sectores donde la contratación de personas con discapacidad no es factible o no existe la infraestructura necesaria para su integración adecuada.

Además, aunque se contemplan sanciones por el incumplimiento de esta obligación, el parágrafo otorga al Ministerio de Trabajo la facultad discrecional de determinar si se sancionará o no en casos donde no sea posible cumplir

con la normativa. Sin embargo, no se detallan claramente los criterios o lineamientos para evaluar estas excepciones, lo que genera incertidumbre jurídica para las empresas y podría dificultar la implementación efectiva de la norma.

Es fundamental, que cualquier obligación impuesta a las empresas en materia de inclusión laboral esté acompañada de incentivos y medidas de apoyo claras, que faciliten la integración de personas con discapacidad sin afectar la sostenibilidad económica de las compañías, especialmente en un entorno competitivo.

Art 52

Bogotá D.C., septiembre de 2024

Doctor:
Jaime Raúl Salamanca Torres
Presidente.
Cámara de Representantes.
E. S. D.

SECRETARIA GENERAL
LEYES
02 SEP 2024

Art 52
2 48 1

En atención a la discusión y votación del ***Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia".*** Por intermedio suyo presento la siguiente:

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 52, del Proyecto de Ley, El cual quedará de la siguiente manera:

Artículo 52. Programa de convenios laborales para las víctimas del conflicto armado.

El Gobierno nacional en cabeza del Ministerio del Interior o quién haga sus veces en articulación con la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas -UARIV, creará e implementará el ~~P~~programa de ~~C~~convenios ~~L~~laborales para las Víctimas del Conflicto Armado con las diferentes unidades contratantes del estado dentro de los doce (12) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente Ley.

Cordialmente:

OSCAR SÁNCHEZ LEÓN
Representante a la Cámara por Cundinamarca

Óscar Hernán Sánchez León
Representante a la Cámara por Cundinamarca
Edificio nuevo del congreso. Cra 7 No 8-68 mezzanine sur of 103
320 831 4105 / 432 5100 ext. 3115 - 3153
oscarsanchezleonsuvoz @16oscarsanchez oscarhsanchez1@yahoo.com

Art 53

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

OCTAVIO CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA GENERAL

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 53 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 53: Lineamientos de Política Pública de Trabajo Digno y Decente para la transición justa y el Empleo verde y azul. El Ministerio de Trabajo fijará dentro de la Política Pública Nacional de Trabajo Digno y Decente, los lineamientos para la creación de empleo verde, azul y la transición justa con enfoque territorial, étnico y de género, destinada al fomento de empleos que contribuyan a la justicia social, el trabajo decente y la erradicación de la pobreza para hacer frente al cambio medioambiental y climático, tanto en los sectores tradicionales como la manufactura, la construcción o en nuevos sectores emergentes como las energías renovables y la eficiencia energética. La Política Pública deberá contener los componentes básicos para la implementación y entrada en funcionamiento del empleo verde y empleo azul, como parte fundamental en la creación de trabajo decente, promoción del diálogo social efectivo, promoción de la igualdad de género, la inclusión social y la equidad, prestando especial atención a los pueblos indígenas y comunidades étnicas, y otros grupos en situación de vulnerabilidad.	**Artículo 53: Lineamientos de Política Pública de Trabajo Digno y Decente para la transición justa y el Empleo verde y azul.** El Ministerio de Trabajo fijará dentro de la Política Pública Nacional de Trabajo Digno y Decente, los lineamientos para la creación de empleo verde, azul y la transición justa con enfoque territorial, étnico y de género, destinada al fomento de empleos que contribuyan a la justicia social, el trabajo decente y la erradicación de la pobreza para hacer frente al cambio medioambiental y climático, tanto en los sectores tradicionales como la manufactura, la construcción o en nuevos sectores emergentes como las energías renovables y la eficiencia energética. La Política Pública deberá contener los componentes básicos para la implementación y entrada en funcionamiento del empleo verde y empleo azul, como parte fundamental en la creación de trabajo decente, promoción del diálogo social efectivo, promoción de la igualdad de género, la inclusión social y la equidad, prestando especial atención a los pueblos indígenas y comunidades étnicas, y otros grupos en situación de vulnerabilidad. **Por empleo verde se entiende el**

	conjunto de acciones que tiene por propósito la preservación del medio ambiente y las gestiones laborales de desarrollo sostenible. **Por empleo azul se entiende las gestiones laborales que tienen por propósito la sostenibilidad de los espacios marinos.**

Cordialmente,

JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

Alt 53

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Wilmer Castellanos
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

SECRETARIA GL

17 SEP

PROPOSICIÓN

A LA PONENCIA DE SEGUNDO DEBATE DEL PROYECTO DE LEY Nro. 166/2023C *"POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA".*

Modifíquese el artículo cincuenta y tres (53) del texto propuesto para segundo debate del Proyecto de Ley Nro. 166/2023C *"POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA"*, el cual quedará así:

Artículo 53: Lineamientos de Política Pública de Trabajo Digno y Decente para la transición justa y el Empleo verde y azul. El Ministerio de Trabajo fijará, **en el término de doce (12) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley,** dentro de la Política Pública Nacional de Trabajo Digno y Decente, los lineamientos para la creación de empleo verde, azul y la transición justa con enfoque territorial, étnico y de género, destinada al fomento de empleos que contribuyan a la justicia social, el trabajo decente y la erradicación de la pobreza para hacer frente al cambio medioambiental y climático, tanto en los sectores tradicionales como la manufactura, la construcción o en nuevos sectores emergentes como las energías renovables y la eficiencia energética.

La Política Pública deberá contener los componentes básicos para la implementación y entrada en funcionamiento del empleo verde y empleo azul, como parte fundamental en la creación de trabajo decente, promoción del diálogo social efectivo, promoción de la igualdad de género, la inclusión social y la equidad, prestando especial atención a los pueblos indígenas y comunidades étnicas, y otros grupos en situación de vulnerabilidad.

WILMER CASTELLANOS HERNÁNDEZ
Representante a la Cámara por Boyacá
Congreso de la República de Colombia

Cra. 7 No. 8 – 68 Of. 325. Edificio Nuevo del Congreso. Bogotá.
Correo: wilmer.castellanos@camara.gov.co
Teléfono: 3904050 ext. 3178

JUSTIFICACIÓN

Se hace necesario dejar consignado expresamente el término en el cual las Entidades del Gobierno Nacional, reglamentarán las disposiciones contenidas en el artículo para la cumplida ejecución de la ley.

En la sentencia C-675 de 2005, la Corte Constitucional reiteró su jurisprudencia sobre el sentido y alcance de la competencia de regulación en cabeza de los Ministerios, dicha corporación señaló que el ejercicio de la potestad reglamentaria requiere "*la existencia previa de un contenido o una materia legal que pueda ser reglamentado, y que la autoridad que expide la reglamentación respete el mismo, así como también el texto de las demás leyes y, con mayor razón, el de la Constitución*"; en igual sentido se enfatizó que la facultad de regular ciertos tópicos reclamaba que la autoridad encargada de expedir la regulación obrara dentro de las fronteras y los términos fijados en la Ley.

Cra. 7 No. 8 – 68 Of. 325. Edificio Nuevo del Congreso. Bogotá.
Correo: wilmer.castellanos@camara.gov.co
Teléfono: 3904050 ext. 3178

ART 54

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
OCTAVIO
CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA
17 SEP
RECIBIDO

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 54 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 54. Incentivos al Empleo Verde y Azul. El Ministerio del Trabajo reglamentará los incentivos para las empresas que formulen, desarrollen e implementen políticas y programas de empleo verde y azul.	**Artículo 54. Incentivos al Empleo Verde y Azul.** El Ministerio del Trabajo reglamentará los incentivos para las empresas que formulen, desarrollen e implementen políticas y programas de empleo verde y azul. **El Ministerio de trabajo reglamentará los incentivos en un plazo de 6 meses.**

Cordialmente,

JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

ART 55

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

SECRETARÍA
Wilder Escobar
Representante a la Cámara 2022 - 2026
Con la Gente
HORA 3:42 p

PROPOSICIÓN

PLENARIA CÁMARA DE REPRESENTANTES

SESIÓN 16 DE SEPTIEMBRE DE 2024

Modifíquese el artículo 55° del texto propuesto para segundo debate del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "*Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*", el cual quedará así:

Artículo 55. Formación para la promoción de empleos verdes y azules. El Ministerio del Trabajo a través del SENA formará y capacitará a los trabajadores y trabajadoras en torno a procesos productivos y capacidades en nuevos empleos verdes y azules, o empleos alrededor de la ecologización y la automatización de procesos.

Esta capacitación se direccionará especialmente a:

a) Trabajadores y trabajadoras de los sectores económicos donde existe predominancia en su proceso de transición a empleo verde y azul, o se identifiquen posibles cierres por los procesos de transformación;

b) Como una medida correctiva con enfoque diferencial y de género que permita elevar la participación de las mujeres, y los jóvenes **y adultos mayores** en estos nuevos empleos verdes y azules para la transición justa. Estos procesos formativos también se destinarán a grupos de mujeres y otros grupos en condición de vulnerabilidad que actualmente se encuentren desempleados o en informalidad.

Justificación: los adultos mayores son un grupo poblacional que está lleno de experiencia en el mercado laboral y necesita recibir nueva formación que le permita adaptarse a los nuevos procesos productivos y el desarrollo de capacidades en empleos verdes y azules.

WILDER IBERSON ESCOBAR ORTIZ
Representante a la Cámara por el departamento de Caldas
Gente en Movimiento

• Elaboró: Briget Marcela BMR3

@WilderEscobarO
390 40 50 ext: 3415
wilder.escobar@camara.gov.co
Cra 7 No. 8 - 68 - Edificio Nuevo ofic. 232B - Bogotá

56.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
OCTAVIO CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA
02 SEP 2024
RECIBIDO

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 56 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 56. Modalidades de Teletrabajo. Modifíquese el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así:	**Artículo 56. Modalidades de Teletrabajo.** Modifíquese el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así:
"ARTÍCULO 2°. *Definiciones.* Para la aplicación de la presente Ley se tendrán las siguientes definiciones:	**"ARTÍCULO 2°. *Definiciones.*** Para la aplicación de la presente Ley se tendrán las siguientes definiciones:
1. **Teletrabajo.** Es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC - para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo.	1. **Teletrabajo.** Es una **modalidad** ~~**forma de organización**~~ laboral que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC - para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo.
El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:	El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:
a. **Teletrabajo autónomo:** es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden	a. **Teletrabajo autónomo:** es aquel donde los teletrabajadores y

escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.	teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.
b. Teletrabajo móvil: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.	**b. Teletrabajo móvil:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.
c. Teletrabajo híbrido: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran alternativamente, de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.	**c. Teletrabajo híbrido:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran alternativamente, de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.
d. Teletrabajo transnacional: es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la	**d. Teletrabajo transnacional:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o

situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El Sistema de Seguridad Social Colombiano estará a cargo de las prestaciones económicas. **2. Teletrabajador.** Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios".	teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. **~~El Sistema de Seguridad Social Colombiano estará a cargo de las prestaciones económicas~~**. **<u>El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través de el Sistema de Seguridad Social Colombiano.</u>** **2. Teletrabajador.** Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios".

Cordialmente,

JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

ART 56

Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia".

PROPOSICIÓN

MODIFIQUESE el Artículo 56. Modalidades de Teletrabajo. Modifíquese el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así:

2. ARTÍCULO 2°. *Definiciones.* Para la aplicación de la presente ley se tendrán las siguientes definiciones:

1. **Teletrabajo.** Es una forma de organización o realización de la actividad laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte ~~las tecnologías de la información y la comunicación – TIC~~ – el uso exclusivo de medios o sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

a. **Teletrabajo autónomo:** es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.

b. **Teletrabajo móvil:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.

c. **Teletrabajo híbrido:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran alternativamente, de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.

d. **Teletrabajo transnacional:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El Sistema de Seguridad Social Colombiano estará a cargo de las prestaciones económicas.

2. **Teletrabajador.** Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios".

Yulieth A Sánchez
YULIETH ANDREA SÁNCHEZ
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

SECRETARÍA GENERAL
LEYES
17 SEP
2:12 pm

Art 57

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARÍA GENERAL
OCTAVIO
CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA
02 SEP 2024

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas, y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 57 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 57. Auxilio de Conectividad. Por medio del cual se adiciona un artículo a la Ley 1221 de 2008. **Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Auxilio de Transporte.** El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte. En todo caso, los telebrajadores y teletrabajadoras, solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado. Para el caso de teletrabajadores que devenguen más de dos (2) SMLMV, podrán de mutuo acuerdo con el empleador, fijar el costo del auxilio mensual que compensará los costos de conectividad o su exoneración". El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.	**Artículo 57. Auxilio de Conectividad.** Por medio del cual se adiciona un artículo a la Ley 1221 de 2008. **Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Auxilio de Transporte.** El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte. En todo caso, los telebrajadores y teletrabajadoras, solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado. ~~**Para el caso de teletrabajadores que devenguen más de dos (2) SMLMV, podrán de mutuo acuerdo con el empleador, fijar el costo del auxilio mensual que compensará los costos de conectividad o su exoneración".**~~ El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Cordialmente,

JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

Art 57

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
OCTAVIO
CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA
HORA:

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 57 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 57. Auxilio de Conectividad. Por medio del cual se adiciona un artículo a la Ley 1221 de 2008. **Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Auxilio de Transporte.** El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte. En todo caso, los telebrajadores y teletrabajadoras, solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado. Para el caso de teletrabajadores que devenguen más de dos (2) SMLMV, podrán de mutuo acuerdo con el empleador, fijar el costo del auxilio mensual que compensará los costos de conectividad o su exoneración". El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.	**Artículo 57. Auxilio de Conectividad.** Por medio del cual se adiciona un artículo a la Ley 1221 de 2008. **Articulo 6 A de la ley 1221.** **Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Auxilio de Transporte.** El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte. En todo caso, los telebrajadores y teletrabajadoras, solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado. Para el caso de teletrabajadores que devenguen más de dos (2) SMLMV, podrán de mutuo acuerdo con el empleador, fijar el costo del auxilio mensual que compensará los costos de conectividad o su exoneración". El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Cordialmente,

JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

Art 58

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Wilmer Castellanos
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

SECRETARIA GENERAL
17 SEP
HORA:

PROPOSICIÓN

A LA PONENCIA DE SEGUNDO DEBATE DEL PROYECTO DE LEY Nro. 166/2023C *"POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA".*

Modifíquese el artículo cincuenta y ocho (58) del texto propuesto para segundo debate del Proyecto de Ley Nro. 166/2023C "*POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA*", el cual quedará así:

Artículo 58. Garantías Laborales, Sindicales Y De Seguridad Social Para Los Teletrabajadores. Por medio del cual se adicionan unos numerales al artículo 6 de la Ley 1221 de 2008:

13. Las relaciones laborales con teletrabajadores y teletrabajadoras transnacionales cuyo contrato de trabajo se haya celebrado en el territorio colombiano, se regirá por las leyes colombianas.

14. Las Administradoras de Riesgos Laborales deberán garantizar la cobertura respecto de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de los teletrabajadores y teletrabajadoras transnacionales en el país donde se encuentren prestando el servicio. En este caso ~~**podrán**~~ **tendrán que** contratar seguros adicionales en el extranjero que correrán por cuenta del empleador.

WILMER CASTELLANOS HERNÁNDEZ
Representante a la Cámara por Boyacá
Congreso de la República de Colombia

Cra. 7 No. 8 – 68 Of. 325. Edificio Nuevo del Congreso. Bogotá.
Correo: wilmer.castellanos@camara.gov.co
Teléfono: 3904050 ext. 3178

JUSTIFICACIÓN

Para el caso de los trabajadores trasnacionales las ARL tendrán que contratar seguros adicionales en el extranjero para garantizar la cobertura respecto de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, en atención a que los trabajadores en el marco de la prestación de sus servicios transnacionales afrontan riesgos específicos que han de ser tenidos en cuenta para dotar de protección, riesgos directamente vinculados con el trabajo a realizar por el trabajador y relacionados con las circunstancias y el entorno del país de destino en donde el trabajador se enfrenta a un nuevo contexto.

Bogotá D.C., septiembre de 2024

SECRETARIA GENERAL
LEYES
RECIBIDO

Doctor:
Jaime Raúl Salamanca Torres
Presidente.
Cámara de Representantes.
E. S. D.

En atención a la discusión y votación del ***Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia".*** Por intermedio suyo presento la siguiente:

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 59, del Proyecto de Ley, El cual quedará de la siguiente manera:

Artículo 59. Promoción de las diferentes modalidades de trabajo a distancia.

Las empresas podrán **facilitar la conversión de** puestos de trabajo presenciales **hacia diversas** modalidades de trabajo a distancia, **promoviendo así la adaptación a nuevas dinámicas laborales.**

Para apoyar esta transición, accederán a los incentivos reglamentados por el Gobierno nacional dentro del año siguiente a la aprobación de la presente Ley, para tal fin

Cordialmente:

OSCAR SÁNCHEZ LEÓN
Representante a la Cámara por Cundinamarca.

Óscar Hernán Sánchez León
Representante a la Cámara por Cundinamarca
Edificio nuevo del congreso. Cra. 7 No. 8-68 mezzanine sur of. 103
320 831 4105 / 432 5100 ext 3115 - 3153
oscarsanchezleonsenvoz @16oscarsanchez oscarhsanchez@yahoo.com

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES
WILMER GUERRERO
Representante a la Cámara por
Norte de Santander

SECRETARIA GENERAL
LEYES
11:46am

Art 59

Bogotá, Septiembre de 2024

PROPOSICIÓN

Modifíquese el **artículo 59**, del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C, "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia". El cual quedará de la siguiente manera:

"Artículo 59. Promoción de las diferentes modalidades de trabajo a distancia. Las empresas podrán promover la transición de puestos de trabajo presenciales a la implementación de diferentes modalidades de trabajo a distancia **en los territorios que cuenten conectividad de internet** y accederán a los incentivos reglamentados por el Gobierno nacional dentro del año siguiente a la aprobación de la presente Ley, para tal fin."

EXPOSICION DE MOTIVOS

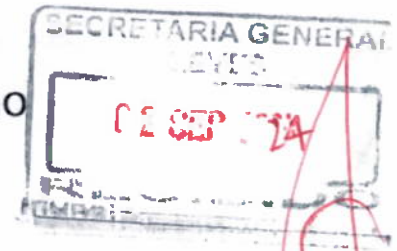
A pesar que se cambió la expresión deberán por podrán para eliminar la obligatoriedad para segundo debate, y aun cuando resulta necesario avanzar en la implementación en el país del trabajo a distancia, lo que además ha arrojado resultados positivos después de la pandemia donde se realizó su implementación agilizando sectores como el judicial, resulta importante proteger que esa transición no impida el acceso al empleo de las personas que viven en zonas rurales donde no hay conectividad en el país, situación que debería comenzar a cubrirse de manera integral, Según el ministerio TIC, *"La brecha de conectividad en Colombia es muy profunda. El 40% de la población no tiene acceso a internet"*. Además, añadió: *"En las zonas rurales y periféricas la situación es mucho peor, solo el 28% de los habitantes tiene conexión"*.

WILMER YESID GUERRERO AVENDAÑO
Representante a la Cámara por Norte de Santander

Teléfono: (601) - 390 40 50 Ext: 3412 - 3396
Calle 10 No. 7-51 Segundo Piso, Capitolio Nacional - Bogotá, D.C. Colombia

ART 60

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



PROPOSICIÓN.

Modifíquese el artículo 60 del proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

Artículo 60: Protección laboral ante la automatización de actividades. En procesos de automatización que puedan implicar la terminación de puestos de trabajo, los trabajadores y trabajadoras que ocupan los cargos que podrían ser afectados o reemplazados en un proceso de automatización, tienen derecho a:

1) Ser informados sobre el proceso de automatización, con una antelación no inferior a seis (6) meses previos a la fecha en que se prevé la aplicación del proceso de automatización. No obstante, cuando se trate de un proceso de automatización que impacte diez (10) o menos empleos no será obligatorio este término de antelación.

2) Participar en planes de reconversión laboral y capacitación en nuevas formas de trabajo, al menos durante los seis (6) meses anteriores a la aplicación de la automatización. No obstante, cuando se trate de un proceso de automatización que impacte diez (10) o menos empleos no será obligatorio este término de seis (6) meses y podrá realizarse en cualquier tiempo.

3) Ser integrados de manera prioritaria en una ruta de capacitación y reubicación laboral al interior de la empresa en los puestos de trabajo habilitados en el marco de los procesos de automatización. **Siempre y cuando la empresa cuente con la disponibilidad de reubicación laboral.**

4) En caso de no ser procedente la reubicación laboral conforme la ruta prevista en el numeral 3, tendrán derecho al reconocimiento de la indemnización de ley por despido sin justa causa, así como integrar una lista de trabajadores que tendrán derecho a ser contratados de manera preferente por la empresa dentro del año siguiente a su retiro, siempre y cuando cumplan con el perfil requerido y el cargo se encuentre vacante.

5) La persona que sea retirada de su empleo con ocasión a un proceso de automatización ingresará a la ruta de empleabilidad de la Unidad del Servicio Público de Empleo.

Parágrafo 1. El Ministerio del Trabajo integrará al mecanismo de protección al cesante, el seguro de desempleo por automatización y una forma de continuidad en la cotización de la seguridad social del trabajador afectado por este proceso.

Parágrafo 2. El empleador deberá solicitar autorización al Ministerio del Trabajo cuando se trate de despidos colectivos, de conformidad con la normatividad vigente.

Parágrafo 3: En las empresas donde exista organización sindical, se socializará con estos de manera previa el plan de automatización previsto y la ruta para la protección del empleo y derechos laborales, permitiendo que presenten observaciones al respecto.

PIEDAD CORREAL RUBIANO.
Representante a la Cámara por el Quindío.

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

Existen actividades laborales que no permiten el trabajo remoto y requieren exclusivamente la presencia del trabajador, como atención al público, actividades agrícolas, entre otros.

ART 60

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Wilmer Castellanos
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

SECRETARIA GENERAL
17 SEP

PROPOSICIÓN

A LA PONENCIA DE SEGUNDO DEBATE DEL PROYECTO DE LEY Nro. 166/2023C *"POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA".*

Modifíquese el artículo sesenta (60) del texto propuesto para segundo debate del Proyecto de Ley Nro. 166/2023C *"POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA"*, el cual quedará así:

Artículo 60: Protección laboral ante la automatización de actividades. En procesos de automatización que puedan implicar la terminación de puestos de trabajo, los trabajadores y trabajadoras que ocupan los cargos que podrían ser afectados o reemplazados en un proceso de automatización, tienen derecho a:

1) Ser informados sobre el proceso de automatización, con una antelación no inferior a seis (6) meses previos a la fecha en que se prevé la aplicación del proceso de automatización. ~~**No obstante, cuando se trate de un proceso de automatización que impacte diez (10) o menos empleos no será obligatorio este término de antelación**~~.

2) Participar en planes de reconversión laboral y capacitación en nuevas formas de trabajo, al menos durante los seis (6) meses anteriores a la aplicación de la automatización. ~~**No obstante, cuando se trate de un proceso de automatización que impacte diez (10) o menos empleos no será obligatorio este término de seis (6) meses y podrá realizarse en cualquier tiempo.**~~

3) Ser integrados de manera prioritaria en una ruta de capacitación y reubicación laboral al interior de la empresa en los puestos de trabajo habilitados en el marco de los procesos de automatización.

4) En caso de no ser procedente la reubicación laboral conforme la ruta prevista en el numeral 3, tendrán derecho al reconocimiento de la indemnización de ley por despido sin justa causa, así como integrar una lista de trabajadores que tendrán derecho a ser contratados de manera preferente por la empresa dentro del año siguiente a su retiro, siempre y cuando cumplan con el perfil requerido y el cargo se encuentre vacante.

5) La persona que sea retirada de su empleo con ocasión a un proceso de automatización ingresará a la ruta de empleabilidad de la Unidad del Servicio Público de Empleo.

Parágrafo 1. El Ministerio del Trabajo integrará al mecanismo de protección al cesante, el seguro de desempleo por automatización y una forma de continuidad en la cotización de la seguridad social del trabajador afectado por este proceso.

Parágrafo 2. El empleador deberá solicitar autorización al Ministerio del Trabajo cuando se trate de despidos colectivos, de conformidad con la normatividad vigente.

Cra. 7 No. 8 – 68 Of. 325. Edificio Nuevo del Congreso. Bogotá.
Correo: wilmer.castellanos@camara.gov.co
Teléfono: 3904050 ext. 3178

Parágrafo 3: En las empresas donde exista organización sindical, se socializará con estos de manera previa el plan de automatización previsto y la ruta para la protección del empleo y derechos laborales, permitiendo que presenten observaciones al respecto.

WILMER CASTELLANOS HERNÁNDEZ
Representante a la Cámara por Boyacá
Congreso de la República de Colombia

JUSTIFICACIÓN

Los derechos de los trabajadores gozan de la protección del Estado, del mismo modo, todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, así, el término de seis (6) meses debe aplicar para cada trabajador independientemente del número de trabajadores de la empresa en donde se encuentren prestando sus servicios.

La expresión "***Cuando se trate de un proceso de automatización que impacte 10 o menos empleos no será obligatorio este término de antelación***", resulta discriminatoria, resaltada en los numerales 1 y 2.

Reiteramos, todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías.

ART 60

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
OCTAVIO CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA
17 OCT
HORA

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 60 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 60: Protección laboral ante la automatización de actividades. En procesos de automatización que puedan implicar la terminación de puestos de trabajo, los trabajadores y trabajadoras que ocupan los cargos que podrían ser afectados o reemplazados en un proceso de automatización, tienen derecho a: 1) Ser informados sobre el proceso de automatización, con una antelación no inferior a seis (6) meses previos a la fecha en que se prevé la aplicación del proceso de automatización. No obstante, cuando se trate de un proceso de automatización que impacte diez (10) o menos empleos no será obligatorio este término de antelación. 2) Participar en planes de reconversión laboral y capacitación en nuevas formas de trabajo, al menos durante los seis (6) meses anteriores a la aplicación de la automatización. No obstante, cuando se trate de un proceso de automatización que impacte diez (10) o menos empleos no será obligatorio este término de seis (6) meses y podrá realizarse en cualquier tiempo. 3) Ser integrados de manera prioritaria en una ruta de capacitación y reubicación laboral al interior de la empresa en los	**Artículo 60: Protección laboral ante la automatización de actividades.** En procesos de automatización que puedan implicar la terminación de puestos de trabajo, los trabajadores y trabajadoras que ocupan los cargos que podrían ser afectados o reemplazados en un proceso de automatización, tienen derecho a: 1) Ser informados sobre el proceso de automatización, con una antelación no inferior a seis (6) meses previos a la fecha en que se prevé la aplicación del proceso de automatización. No obstante, cuando se trate de un proceso de automatización que impacte diez (10) o menos empleos no será obligatorio este término de antelación. 2) Participar en planes de reconversión laboral y capacitación en nuevas formas de trabajo, al menos durante los seis (6) meses anteriores a la aplicación de la automatización. No obstante, cuando se trate de un proceso de automatización que impacte diez (10) o menos empleos no será obligatorio este término de seis (6) meses y podrá realizarse en cualquier tiempo. 3) Ser integrados de manera prioritaria en una ruta de capacitación y reubicación laboral al interior de la empresa en los

puestos de trabajo habilitados en el marco de los procesos de automatización.	puestos de trabajo habilitados en el marco de los procesos de automatización.
4) En caso de no ser procedente la reubicación laboral conforme la ruta prevista en el numeral 3, tendrán derecho al reconocimiento de la indemnización de ley por despido sin justa causa, así como integrar una lista de trabajadores que tendrán derecho a ser contratados de manera preferente por la empresa dentro del año siguiente a su retiro, siempre y cuando cumplan con el perfil requerido y el cargo se encuentre vacante.	4) En caso de no ser procedente la reubicación laboral conforme la ruta prevista en el numeral 3, tendrán derecho al reconocimiento de la indemnización de ley por despido sin justa causa, así como integrar una lista de trabajadores que tendrán derecho a ser contratados de manera preferente por la empresa dentro del año siguiente a su retiro, siempre y cuando cumplan con el perfil requerido y el cargo se encuentre vacante.
5) La persona que sea retirada de su empleo con ocasión a un proceso de automatización ingresará a la ruta de empleabilidad de la Unidad del Servicio Público de Empleo.	5) La persona que sea retirada de su empleo con ocasión a un proceso de automatización ingresará a la ruta de empleabilidad de la Unidad del Servicio Público de Empleo.
Parágrafo 1. El Ministerio del Trabajo integrará al mecanismo de protección al cesante, el seguro de desempleo por automatización y una forma de continuidad en la cotización de la seguridad social del trabajador afectado por este proceso.	**Parágrafo 1.** El Ministerio del Trabajo integrará al mecanismo de protección al cesante, el seguro de desempleo por automatización y una forma de continuidad en la cotización de la seguridad social del trabajador afectado por este proceso. **Dicha integración se hará en las mismas condiciones de la ley 1613 de 2013 o las normas que la modifiquen o sustituyan.**
Parágrafo 2. El empleador deberá solicitar autorización al Ministerio del Trabajo cuando se trate de despidos colectivos, de conformidad con la normatividad vigente.	**Parágrafo 2.** El empleador deberá solicitar autorización al Ministerio del Trabajo cuando se trate de despidos colectivos, de conformidad con la normatividad vigente.
Parágrafo 3: En las empresas donde exista organización sindical, se socializará con estos de manera previa el plan de automatización previsto y la ruta para la protección del empleo y derechos laborales, permitiendo que presenten observaciones al respecto.	**Parágrafo 3:** En las empresas donde exista organización sindical, se socializará con estos de manera previa el plan de automatización previsto y la ruta para la protección del empleo y derechos laborales, permitiendo que presenten observaciones

	al respecto.

Cordialmente,

JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

ART 62[-

2. K.

SECRETARIA GENERAL
LEYES

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA No____

Elimínese del artículo 62º del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C, modificatorio del artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente literal:

"K. Denigrar de los sindicatos y difundir informaciones difamatorias de los mismos, entre sus afiliados, entre los trabajadores de las empresas y ante la comunidad en general".

Art 62 (-) (2)

JUSTIFICACIÓN DE LA PROPOSICIÓN MODIFICATORIA No._____

Se propone eliminar la conducta contenida en el literal k) bajo el entendido que puede prestarse a confusión por su elevada carga de subjetividad que puede, incluso, inducir consecuencias penales para los empleadores puesto que ante cualquier afirmación que pueda entenderse como "denigrar" se pondría en marcha la actividad de la fiscalía.

En efecto, teniendo en cuenta que en el artículo 200 del Código Penal se sanciona con multa a quien "(...) impida o perturbe una reunion licita o el ejercicio de los derechos que conceden las leyes laborales o tome represalias con motivo de huelga, reunion o asociación legitimas (...)", la conducta de "denigrar" conduciría a una investigación de la fiscalía, desgastando al organo investigador, en asuntos internos de la relación entre empleadores y trabajadores.

ART 62

SECRETARIA GENERAL

04 SEP

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA No____

Elimínese el literal C incluido en el artículo 62º del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C, que subroga el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, cuyo texto es el siguiente:

"C. Las organizaciones de trabajadores tienen el derecho a conocer la situación social y económica de la empresa, grupos de empresas que esté relacionada directamente con los empleados afiliados a la organización sindical".

JUSTIFICACIÓN DE LA PROPOSICIÓN MODIFICATORIA No._____

La posibilidad de permitir a las organizaciones de trabajadores conocer la situación social y económica de la empresa o grupos de empresas resulta en extremo amplia, máxime si se tiene en cuenta que, de aprobarse, la negación por parte del empresario implicaría la comisión del delito de "Violación de los derechos de reunion y asociacion" previsto en el artículo 200 del Código Penal.

Por otra parte, el artículo 15º de la Constitución Política de Colombia dispone: "Para efectos tributarios o judiciales y para los casos de inspección, vigilancia e intervención del Estado podrá exigirse la presentación de libros de contabilidad y demás documentos privados, en los términos que señale la ley".

ART 62

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

RUTH CAICEDO DE ENRÍQUEZ

PROPOSICIÓN.

PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 256 DE 2023 CÁMARA "POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA"

ARTÍCULO 62. Garantías del derecho de Asociación sindical. Modifíquese el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 354: GARANTÍAS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.

1. **Garantías para el ejercicio de la libertad sindical.**

Con el propósito de garantizar el ejercicio del derecho fundamental a la libertad sindical, se establecen como mínimo las siguientes garantías a las que tienen derecho todas las organizaciones sindicales y sus afiliados:

a) Permisos Sindicales. Los representantes y dirigentes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo.

Estos permisos se podrán establecer en convenios colectivos de trabajo u otros acuerdos celebrados entre los empleadores y organizaciones de trabajadores.

b) Comunicación con la dirección de la empresa y establecimiento de espacios de diálogo. Con el fin de promover relaciones laborales democráticas en todas las empresas, se habilitarán espacios periódicos, al menos semestralmente, que permitan la comunicación y el diálogo entre la dirección de la empresa y los representantes de las organizaciones sindicales en conjunto.

~~c) Acceso a la información. Las organizaciones de trabajadores tienen el derecho a conocer la situación social y económica de la empresa, grupos de empresas que esté relacionada directamente con los empleados afiliados a la organización sindical.~~

d) Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores. Los empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales, entre los representantes sindicales y los trabajadores. La eficacia de los espacios y canales de comunicación dependerá del contexto de prestación de los servicios y de las facilidades de acceso por parte de los trabajadores a los mismos.

e) Protección contra actos de discriminación. En los términos del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, todos los trabajadores sindicalizados deberán gozar de protección frente a conductas antisindicales.

2. Conductas antisindicales

a) Despedir, desmejorar o perjudicar en cualquier forma a dirigentes a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales legítimas;

Carrera 7 N° 8 – 68 Ed. Nuevo del Congreso – PBX: (+57) 60 1 3904050 – Email: ruth.caycedo@camara.gov.co
Bogota D.C.

b) Fomentar la creación de sindicatos controlados por un empleador;

c) Amedrentar, constreñir, ofrecer o entregar dádivas para que el trabajador no se afilie o se desafilie de un sindicato;

d) Negarse injustificadamente a negociar un pliego de peticiones o solicitudes.

e) Tomar represalias de cualquier índole contra los trabajadores que hubieren declarado contra la persona empleadora en investigaciones administrativas, en procesos judiciales o arbitrales que no resultaren evidentemente temerarias;

f) Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados;

g) Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios a favor de los trabajadores no sindicalizados;

h) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un sindicato;

i) Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales;

j) Negarse injustificadamente a entregar a las organizaciones sindicales información que no esté sujeta a reserva o que no tenga el carácter de confidencial;

k) Denigrar de los sindicatos y difundir informaciones difamatorias acerca de los mismos, entre sus afiliados, entre los trabajadores de las empresas y ante la comunidad en general;

Cordialmente,

RUTH AMELIA CAYCEDO
Representante a la Cámara
Ponente Coordinadora

Art 62

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

RUTH CAICEDO DE ENRÍQUEZ

PROPOSICIÓN.

PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 256 DE 2023 CÁMARA "POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA"

ARTÍCULO 62. Garantías del derecho de Asociación sindical. Modifíquese el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 354: GARANTÍAS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.

1. **Garantías para el ejercicio de la libertad sindical.**

Con el propósito de garantizar el ejercicio del derecho fundamental a la libertad sindical, se establecen como mínimo las siguientes garantías a las que tienen derecho todas las organizaciones sindicales y sus afiliados:

a) Permisos Sindicales. Los representantes y dirigentes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo.

Estos permisos se podrán establecer en convenios colectivos de trabajo u otros acuerdos celebrados entre los empleadores y organizaciones de trabajadores.

b) Comunicación con la dirección de la empresa y establecimiento de espacios de diálogo. Con el fin de promover relaciones laborales democráticas en todas las empresas, se habilitarán espacios periódicos, al menos semestralmente, que permitan la comunicación y el diálogo entre la dirección de la empresa y los representantes de las organizaciones sindicales en conjunto.

c) Acceso a la información. Las organizaciones de trabajadores tienen el derecho a conocer la situación social y económica de la empresa, grupos de empresas que esté relacionada directamente con los empleados afiliados a la organización sindical.

d) Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores. Los empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales, entre los representantes sindicales y los trabajadores. La eficacia de los espacios y canales de comunicación dependerá del contexto de prestación de los servicios y de las facilidades de acceso por parte de los trabajadores a los mismos.

e) Protección contra actos de discriminación. En los términos del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, todos los trabajadores sindicalizados deberán gozar de protección frente a conductas antisindicales.

2. Conductas antisindicales

a) Despedir, desmejorar o perjudicar en cualquier forma a dirigentes a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales legítimas;

Carrera 7 N° 8 – 68 Ed. Nuevo del Congreso – PBX: (+57) 60 1 3904050 – Email: ruth.caycedo@camara.gov.co
Bogota D.C.

~~b) Fomentar la creación de sindicatos controlados por un empleador;~~

c) Amedrentar, constreñir, ofrecer o entregar dádivas para que el trabajador no se afilie o se desafilie de un sindicato;

d) Negarse injustificadamente a negociar un pliego de peticiones o solicitudes.

e) Tomar represalias de cualquier índole contra los trabajadores que hubieren declarado contra la persona empleadora en investigaciones administrativas, en procesos judiciales o arbitrales que no resultaren evidentemente temerarias;

f) Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados;

g) Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios a favor de los trabajadores no sindicalizados;

h) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un sindicato;

i) Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales;

j) Negarse injustificadamente a entregar a las organizaciones sindicales información que no esté sujeta a reserva o que no tenga el carácter de confidencial;

k) Denigrar de los sindicatos y difundir informaciones difamatorias acerca de los mismos, entre sus afiliados, entre los trabajadores de las empresas y ante la comunidad en general;

Cordialmente,

RUTH AMELIA CAYCEDO
Representante a la Cámara
Ponente Coordinadora

ART 62

SECRETARIA GENERAL
LEYES
Saray ROBAYO BECHARA

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SARAY ELENA ROBAYO BECHARA
REPRESENTANTE A LA CÁMARA – CÓRDOBA

PROPOSICIÓN

Elimínese el literal g) del numeral 2 del artículo 62 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara, *"Por medio del cual se modifican parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"*, el cual quedará así:

ARTÍCULO 62. Garantías del derecho de Asociación sindical. Modifíquese el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 354: GARANTÍAS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.

2. **Conductas antisindicales**

~~**f) Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios a favor de los trabajadores no sindicalizados;**~~

SARAY ELENA ROBAYO BECHARA
Representante a la Cámara
Partido de la U

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA
Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 –68, Oficina 625 y 626
Teléfono: 3904050 Extensión 3614-3616 Celular 3118753076
Saray.robayo@camara.gov.co

ART 62

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Bogotá, septiembre de 2024

SECRETARIA GENERAL
LEYES
17 SEP
1:43pm

Presidente
JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES
Cámara de Representantes
Bogotá D.C.

PROPOSICIÓN

Acorde a lo dispuesto en los artículos 112 a 115 de la Ley 5ª de 1992, **modifíquese** el artículo 62 del Proyecto de Ley No. 116 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "*Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*", el cual quedará así:

ARTÍCULO 62. Modifíquese el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 354: GARANTÍAS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.

1. Garantías para el ejercicio de la libertad sindical.

Con el propósito de garantizar el ejercicio del derecho fundamental a la libertad sindical, se establecen como mínimo las siguientes garantías a las que tienen derecho todas las organizaciones sindicales:

a) Permisos Sindicales. Los representantes y dirigentes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo.

Estos permisos se podrán establecer en convenios colectivos de trabajo u otros acuerdos celebrados entre los empleadores y organizaciones de trabajadores.

b) Comunicación con la dirección de la empresa y establecimiento de espacios de diálogo. Con el fin de promover relaciones laborales democráticas en todas las empresas, se habilitarán espacios periódicos, al menos semestralmente, que permitan la comunicación y el diálogo entre la dirección de la empresa y los representantes de las organizaciones sindicales en conjunto.

~~**c) Acceso a la información. Las organizaciones de trabajadores tienen el derecho a conocer la situación social y económica de la empresa, grupos de empresas que**~~

JUAN CARLOS WILLS
Calle 10 #7-51 Capitolio Nacional piso 1
www.juanwills.com
(317) 501 – 0000

~~**está relacionada directamente con los empleados afiliados a la organización sindical.**~~

d<u>c</u>) Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores. Los empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales, entre los representantes sindicales y los trabajadores. La eficacia de los espacios y canales de comunicación dependerá del contexto de prestación de los servicios y de las facilidades de acceso por parte de los trabajadores a los mismos.

e<u>d</u>) Protección contra actos de discriminación. En los términos del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, todos los trabajadores sindicalizados deberán gozar de protección frente a conductas antisindicales.

2. Conductas antisindicales:

a) Despedir, desmejorar o perjudicar en cualquier forma a dirigentes a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales legítimas;
b) Fomentar la creación de sindicatos controlados por un empleador;
c) Amedrentar, constreñir, ofrecer o entregar dádivas para que el trabajador no se afilie o se desafilie de un sindicato;
d) Negarse injustificadamente a negociar un pliego de peticiones o solicitudes.
e)Tomar represalias de cualquier índole contra los trabajadores que hubieren declarado contra la persona empleadora en investigaciones administrativas, en procesos judiciales o arbitrales que no resultaren evidentemente temerarias;
f) Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados;
g)Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios a favor de los trabajadores no sindicalizados;
h) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un sindicato;
i) Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales;
j) Negarse injustificadamente a entregar a las organizaciones sindicales información que no esté sujeta a reserva o que no tenga el carácter de confidencial;
k) ~~**Denigrar de los sindicatos y d**~~**<u>Difundir</u>** informaciones **<u>deshonestas</u>** ~~**difamatorias**~~ acerca de los **<u>sindicatos</u>** ~~**mismos,**~~ entre sus afiliados, entre los trabajadores de las empresas y ante la comunidad en general.

Atentamente.

~~**JUAN CARLOS WILLS OSPINA**~~
Representante a la Cámara

JUAN CARLOS WILLS

Calle 10 #7-51 Capitolio Nacional piso 1
www.juanwills.com
(317) 501 – 0000

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

JUSTIFICACIÓN

Se elimina el literal C respecto del acceso a la información, pues se considera que lo allí dispuesto vulnera el artículo 15 de la C.P., en el entendido que se establece que el Estado podrá exigirle a las empresas la presentación de libros de contabilidas y demas documentos privados para efectos tributarios o judiciales y para los casos de inspeccion, vigilancia y control, sin mencionar que se deba a hacer para mera información de los sindicatos, por lo que se podría en una situación desventajosa a las empresas frente a los derechos que la C.P. les otorga.

Por otro lado, la modificación propuesta en el artículo 62 del proyecto introduce una nueva definición de conducta antisindical en el literal k del numeral segundo del artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, incluyendo "denigrar a los sindicatos y difundir información difamatoria sobre ellos, entre sus afiliados, los trabajadores de las empresas y la comunidad en general". Esta disposición plantea preocupaciones significativas, ya que podría poner en riesgo la libertad de expresión garantizada por el artículo 20 de la Constitución. Además, podría generar un desequilibrio al permitir que se cometan actos similares contra los empleadores sin las mismas restricciones, ampliando prácticamente de manera ilimitada el ámbito de lo que se considera antisindical. Para garantizar el respeto al debido proceso y la constitucionalidad del artículo, es fundamental que el tipo penal y la conducta reprochable estén claramente definidos y delimitados desde el punto de vista administrativo. Por esto se sustituye el término "difamatorias" por el término "deshonestas" respecto de la información socializada.

JUAN CARLOS WILLS

Calle 10 #7-51 Capitolio Nacional piso 1
www.juanwills.com
(317) 501 – 0000

ART 62

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Wilmer Castellanos
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

SECRETARÍA GENERAL
17 SEP
RECIBIDO

PROPOSICIÓN

A LA PONENCIA DE SEGUNDO DEBATE DEL PROYECTO DE LEY Nro. 166/2023C ACUMULADO CON LOS PROYECTOS DE LEY 192/2023C y 256/2023C *"POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA".*

Modifíquese el artículo sesenta y dos (62) del texto propuesto para segundo debate del Proyecto de Ley Nro. 166/2023C acumulado con los Proyectos de Ley 192/2023c y 256/2023C *"POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA"*, el cual quedará así:

ARTÍCULO 62. Garantías del derecho de Asociación sindical. Modifíquese el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 354: GARANTÍAS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.

1. **Garantías para el ejercicio de la libertad sindical.**

Con el propósito de garantizar el ejercicio del derecho fundamental a la libertad sindical, se establecen como mínimo las siguientes garantías a las que tienen derecho todas las organizaciones sindicales y sus afiliados:

a) **Permisos Sindicales.** Los representantes y dirigentes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo.

Estos permisos se podrán establecer en convenios colectivos de trabajo u otros acuerdos celebrados entre los empleadores y organizaciones de trabajadores.

b) **Comunicación con la dirección de la empresa y establecimiento de espacios de diálogo.** Con el fin de promover relaciones laborales democráticas en todas las empresas, se habilitarán espacios periódicos, al menos semestralmente, que permitan la comunicación y el diálogo entre la dirección de la empresa y los representantes de las organizaciones sindicales en conjunto.

c) **Acceso a la información.** Las organizaciones de trabajadores tienen el derecho a conocer la situación social y económica de la empresa, grupos de empresas que esté relacionada directamente con los empleados afiliados a la organización sindical.

d) **Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores.** Los empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales, entre los representantes sindicales y los trabajadores. La eficacia de los espacios y canales de comunicación dependerá del contexto de prestación de los servicios y de las facilidades de acceso por parte de los trabajadores a los mismos.

Cra. 7 No. 8 – 68 Of. 325. Edificio Nuevo del Congreso. Bogotá.
Correo: wilmer.castellanos@camara.gov.co
Teléfono: 3904050 ext. 3178

e) **Protección contra actos de discriminación.** En los términos del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, todos los trabajadores sindicalizados deberán gozar de protección frente a conductas antisindicales.

2. **Conductas antisindicales.**

a) Despedir, desmejorar o perjudicar en cualquier forma a ~~**dirigentes**~~ **trabajadores sindicales** a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales legítimas;

b) Fomentar la creación de sindicatos controlados por un empleador;

c) Amedrentar, constreñir, ofrecer o entregar dádivas para que el trabajador no se afilie o se desafilie de un sindicato;

d) Negarse injustificadamente a negociar un pliego de peticiones o solicitudes.

e) Tomar represalias de cualquier índole contra los trabajadores que hubieren declarado contra la persona empleadora en investigaciones administrativas, en procesos judiciales o arbitrales que ~~**no**~~ resultaren evidentemente temerarias;

f) Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados;

g) Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios a favor de los trabajadores no sindicalizados;

h) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un sindicato;

i) Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales;

j) Negarse injustificadamente a entregar a las organizaciones sindicales información que no esté sujeta a reserva o que no tenga el carácter de confidencial;

k) Denigrar de los sindicatos y difundir informaciones difamatorias acerca de los mismos, entre sus afiliados, entre los trabajadores de las empresas y ante la comunidad en general;

PARÁGRAFO: Toda persona que atente de cualquier forma contra el derecho de asociación sindical será castigada con una multa equivalente al monto de cinco (5) a cien (100) veces el salario mínimo mensual legal vigente, que le será impuesta por el respectivo funcionario administrativo del trabajo, sin perjuicio de las sanciones penales a que haya lugar. Considérense como actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical:

WILMER CASTELLANOS HERNÁNDEZ
Representante a la Cámara por Boyacá
Congreso de la República de Colombia

JUSTIFICACIÓN

Consideramos necesario conservar el texto vigente, en cuanto hace a que toda persona que atente de cualquier forma contra el derecho de asociación sindical sea castigada con una multa equivalente al monto de cinco (5) a cien (100) veces el salario mínimo mensual vigente, que le será impuesta por el respectivo funcionario administrativo del trabajo, sin perjuicio de las sanciones penales a que haya lugar, postulado que a otrora ha sido de suma utilidad para asegurar el respeto a las organizaciones sindicales; es un elemento integral y fundamental para hacer realidad todos los demás principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Ahora bien, se hace necesario ampliar el espectro del literal "*a)*" del numeral "2", toda vez que despedir, desmejorar o perjudicar en cualquier forma a un trabajador sindical a causa de su afiliación o de su participación en actividades sindicales legítimas, debe ser igual de reprochable que adelantarlo en contra de los dirigentes de la organización.

Por lo demás, proponemos ajustes a la redacción del literal "*e)*" del numeral "2" en aras de asegurar la coherencia y el entendimiento del mismo.

ART 63

SECRETARIA GENERAL

HORA:

PROPOSICIÓN

Elimínese el Artículo 63 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"

ART 63(-)

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
17 SEP
HORA:

PROPOSICIÓN DE ELIMINACION

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la eliminación **del artículo 63 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** el cual reza:

~~**Artículo 63. Procedimiento judicial sumario de protección de los derechos sindicales.**~~

~~**1. Los trabajadores y las organizaciones de trabajadores podrán acudir ante el juez del trabajo del lugar en el que ocurrieron los hechos, a fin de obtener protección judicial frente a presuntas conductas antisindicales, para lo cual se seguirá el siguiente procedimiento:**~~

~~**2. En la demanda, los trabajadores u organizaciones de trabajadores que aleguen ser víctimas de conductas antisindicales deberán indicar lo que pretenden, los hechos que sirven de fundamento a sus pretensiones, la identificación del empleador y/o personas acusadas de tales conductas y la dirección electrónica o canal digital de su notificación o en su defecto el lugar de su domicilio, y las pruebas que pretenden hacer valer. La demanda presentada deberá cumplir con los requisitos mínimos establecidos respecto a su forma y presentación.**~~

~~**Recibida la demanda, el juez, a más tardar el día siguiente, ordenará correr traslado de ella a las personas acusadas de conductas antisindicales, mediante providencia que se notificará personalmente.**~~

~~**Él o los demandados, a partir de la notificación, disponen de un término de cinco 5 días hábiles para contestar la demanda, presentar y solicitar la práctica de las pruebas que consideren pertinentes.**~~

~~**Vencido el término anterior, el juez citará audiencia que se llevará a cabo a más tardar dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha en que se profiera el auto que admite la contestación de la demanda. En la audiencia se agotará la etapa de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio,**~~

~~**se decretarán y practicarán las pruebas solicitadas y las que el juzgador considere pertinentes para el esclarecimiento de los hechos, se escucharán alegatos y se proferirá la sentencia que en derecho corresponda, sin que por ningún motivo pueda trascurrir más de cinco (5) días entre el vencimiento del término del traslado para contestar la demanda y la sentencia que ponga fin a dicha instancia.**~~

~~**La decisión del juez será apelable, en el efecto suspensivo, ante el respectivo Tribunal Superior del Distrito Judicial, el cual deberá decidir de plano dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha en que reciba el expediente, sin perjuicio de la práctica de alguna prueba que se considere indispensable para no violar algún derecho fundamental, caso en el cual, dicho término podrá prorrogarse hasta por cinco (5) días más. Contra la decisión del Tribunal no cabe ningún recurso.**~~

~~**Parágrafo. Los jueces que conozcan de este procedimiento sumario disponen de facultades para proteger los derechos y libertades sindicales de los trabajadores y de sus organizaciones. En consecuencia, podrán adoptar cualquier medida que consideren pertinente para su efectiva protección; además deberán imponer una multa entre 1 y 100 smlmv a las personas naturales que realicen, promuevan o instiguen tales conductas, sin perjuicio de las sanciones que podrá imponer el Ministerio del Trabajo al empleador que incurra en conductas antisindicales y de las penales o disciplinarias a que haya lugar.**~~

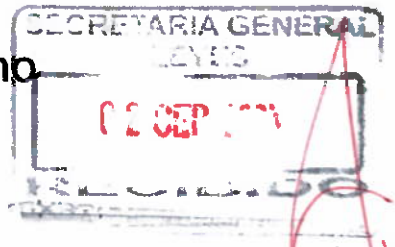
Este artículo es carácter procedimental, por lo tanto y por unidad normativa se debe plantear en una reforma al código de procedimiento laboral

Cordialmente,

JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

ART 63

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



PROPOSICIÓN.

Modifíquese el artículo 63 del proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

Artículo 63. Procedimiento judicial sumario de protección de los derechos sindicales.

1. Los trabajadores y las organizaciones de trabajadores podrán acudir ante el juez del trabajo del lugar en el que ocurrieron los hechos, a fin de obtener protección judicial frente a presuntas conductas antisindicales, para lo cual se seguirá el siguiente procedimiento:

2. En la demanda, los trabajadores u organizaciones de trabajadores que aleguen ser víctimas de conductas antisindicales deberán indicar lo que pretenden, los hechos que sirven de fundamento a sus pretensiones, la identificación del empleador y/o personas acusadas de tales conductas y la dirección electrónica o canal digital de su notificación o en su defecto el lugar de su domicilio, y las pruebas que pretenden hacer valer. La demanda presentada deberá cumplir con los requisitos mínimos establecidos en el artículo 25 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

Recibida la demanda, el juez, a más tardar ~~**el día siguiente**~~, **dentro de los ocho (8) días siguientes** ordenará correr traslado de ella a las personas acusadas de conductas antisindicales, mediante providencia que se notificará personalmente.

El o los demandados, a partir de la notificación, disponen de un término de ~~**cinco 5**~~ **diez (10)** días hábiles para contestar la demanda, presentar y solicitar la práctica de las pruebas que consideren pertinentes.

Vencido el término anterior, el juez citará audiencia que se llevará a cabo a más tardar dentro de los ~~**tres (3)**~~ **veinte (20)** días hábiles siguientes a la fecha en que se

profiera el auto que admite la contestación de la demanda. En la audiencia se agotará la etapa de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio, se decretarán y practicarán las pruebas solicitadas y las que el juzgador considere pertinentes para el esclarecimiento de los hechos, se escucharán alegatos y se proferirá la sentencia que en derecho corresponda, sin que por ningún motivo pueda trascurrir más de ~~**cinco (5)**~~ **treinta (30)** días entre el vencimiento del término del traslado para contestar la demanda y la sentencia que ponga fin a dicha instancia.

La decisión del juez será apelable, en el efecto suspensivo, ante el respectivo Tribunal Superior del Distrito Judicial, el cual deberá decidir de plano dentro de los ~~**cinco (5)**~~ **cuarenta y cinco (45)** días siguientes a la fecha en que reciba el expediente, sin perjuicio de la práctica de alguna prueba que se considere indispensable para no violar algún derecho fundamental, caso en el cual, dicho término podrá prorrogarse hasta por cinco (5) días más. Contra la decisión del Tribunal no cabe ningún recurso.

Parágrafo. Los jueces que conozcan de este procedimiento sumario disponen de facultades para proteger los derechos y libertades sindicales de los trabajadores y de sus organizaciones. En consecuencia, podrán adoptar cualquier medida que consideren pertinente para su efectiva protección; además ~~**deberán**~~ **podrán** imponer una multa entre 1 y 100 smlmv a las personas naturales que realicen, promuevan o instiguen tales conductas, **previo agotamiento de la investigación y las pruebas que demuestren su responsabilidad,** ~~**sin perjuicio de las sanciones que podrá imponer el Ministerio del Trabajo al empleador que incurra en conductas antisindicales y de las penales o disciplinarias a que haya lugar.**~~

PIEDAD CORREAL RUBIANO.
Representante a la Cámara por el Quindío.

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

Art 63

JUSTIFICACIÓN

No se pueden poner términos más cortos a los de las acciones de tutela, puesto que dichas acciones son en defensa de los derechos fundamentales, por ellos se cambian los términos, sumado a ello, no se puede someter al empleador a múltiples sanciones como se pretende en el parágrafo del presente artículo.

Art 63

Bogotá D.C., septiembre de 2024

SECRETARIA GENERAL
LEYES
13 SEP 2024
1:25 pm.

Doctor:
Jaime Raúl Salamanca Torres
Presidente.
Cámara de Representantes.
E. S. D.

En atención a la discusión y votación del ***Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia".*** Por intermedio suyo presento la siguiente:

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 63, del Proyecto de Ley, El cual quedará de la siguiente manera:

Artículo 63. Procedimiento judicial sumario de protección de los derechos sindicales.

1. Los trabajadores**,** **trabajadoras** y las organizaciones de trabajadores y **trabajadoras** podrán acudir ante el juez del trabajo del lugar en el que ocurrieron los hechos, a fin de obtener protección judicial frente a presuntas conductas antisindicales, para lo cual se seguirá el siguiente procedimiento:

2. En la demanda, los trabajadores, **trabajadoras** u organizaciones de trabajadores **y trabajadoras** que aleguen ser víctimas de conductas antisindicales deberán indicar lo que pretenden, los hechos que sirven de fundamento a sus pretensiones, la identificación del empleador y/o personas acusadas de tales conductas y la dirección electrónica o canal digital de su notificación o en su defecto el lugar de su domicilio, y las pruebas que pretenden hacer valer. La demanda presentada deberá cumplir con los requisitos mínimos establecidos respecto a su forma y presentación.

Recibida la demanda, el juez, a más tardar el día siguiente, ordenará correr traslado de ella a las personas acusadas de conductas antisindicales, mediante providencia que se notificará personalmente.

Óscar Hernán Sánchez León
Representante a la Cámara por Cundinamarca
Edificio nuevo del congreso Cra 7 No. 8 68 mezzanine sur of. 103
320 831 4105 / 432 5100 ext. 3115 - 3153
oscarsanchezleonsuvoz @16oscarsanchez oscarhsanchez1@yahoo.com

Él o los demandados, a partir de la notificación, disponen de un término de cinco 5 días hábiles para contestar la demanda, presentar y solicitar la práctica de las pruebas que consideren pertinentes.

Vencido el término anterior, el juez citará audiencia que se llevará a cabo a más tardar dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha en que se profiera el auto que admite la contestación de la demanda. En la audiencia se agotará la etapa de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio, se decretarán y practicarán las pruebas solicitadas y las que el juzgador considere pertinentes para el esclarecimiento de los hechos, se escucharán alegatos y se proferirá la sentencia que en derecho corresponda, sin que por ningún motivo pueda trascurrir más de cinco (5) días entre el vencimiento del término del traslado para contestar la demanda y la sentencia que ponga fin a dicha instancia.

La decisión del juez será apelable, en el efecto suspensivo, ante el respectivo Tribunal Superior del Distrito Judicial, el cual deberá decidir de plano dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha en que reciba el expediente, sin perjuicio de la práctica de alguna prueba que se considere indispensable para no violar algún derecho fundamental, caso en el cual, dicho término podrá prorrogarse hasta por cinco (5) días más. Contra la decisión del Tribunal no cabe ningún recurso.

Parágrafo. Los jueces que conozcan de este procedimiento sumario disponen de facultades para proteger los derechos y libertades sindicales de los trabajadores y de sus organizaciones. En consecuencia, podrán adoptar cualquier medida que consideren pertinente para su efectiva protección; además deberán imponer una multa entre 1 y 100 smlmv a las personas naturales que realicen, promuevan o instiguen tales conductas, sin perjuicio de las sanciones que podrá imponer el Ministerio del Trabajo al empleador que incurra en conductas antisindicales y de las penales o disciplinarias a que haya lugar.

Cordialmente:

OSCAR SÁNCHEZ LEÓN
Representante a la Cámara por Cundinamarca.

Óscar Hernán Sánchez León
Representante a la Cámara por Cundinamarca
Edificio nuevo del congreso. Cra. 7 No. 8-68 mezzanine sur of 103
320 831 4105 / 432 5100 ext. 3115 - 3153
oscarsanchezleonsuvoz @16oscarsanchez oscarhsanchez[illegible].com

ART 64

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL
OCTAVIO
CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA
02 SEP 2024

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 64 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
ARTÍCULO 64. Medida complementaria a los estatutos. Modifíquese el numeral 10 del artículo 362 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: 10. Las cuestiones relativas al funcionamiento de la asamblea, tales como sus atribuciones exclusivas, uso de medios tecnológicos, épocas de celebración reuniones, reglas de representación de los socios, reglamento de las sesiones, quórum, debates y votaciones.	**ARTÍCULO 64. Medida complementaria a los estatutos.** Modifíquese el numeral 10 del artículo 362 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: 10. Las cuestiones relativas al funcionamiento de la asamblea, tales como sus atribuciones exclusivas, uso de medios tecnológicos, épocas de celebración **de** reuniones, reglas de representación de los socios, reglamento de las sesiones, quórum, debates y votaciones.

Cordialmente,

JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

ART 67(-)

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

GERSON LISIMACO MONTAÑO
REPRESENTANTE CAMARA DE PAZ

RECOMPAS

SECRETARIA GENERAL
LEYES
04 SEP
HORA:

Bogotá, septiembre de 2024.

Doctor:
Jaime Raúl salamanca Torres.
Presidente Honorable Cámara de Representantes
Congreso de la República.
Ciudad. -

Cordial saludo,

Comedidamente me permito presentar proposición modificatoria al **Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia".**

PROPOSICION MODIFICATORIA y ELIMINATORIA

Proposición que busca eliminar el artículo 67 de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C el cuál modifica el artículo 482 del Código sustantivo del Trabajo del Proyecto:

El texto a eliminar es el siguiente:

~~**ARTÍCULO 67. Prohibición de contratos sindicales con organizaciones sindicales para la prestación de servicios o ejecución de obras. Modifíquese el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo el cual quedará así: Artículo 482. PROHIBICIÓN DE CONTRATOS SINDICALES CON ORGANIZACIONES SINDICALES PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS O EJECUCIÓN DE OBRAS. Se prohíbe la celebración de contratos sindicales o cualquier tipo de acuerdo civil o mercantil que tenga por objeto o efecto encomendar a las organizaciones de trabajadores la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios en favor de terceros a cambio de un precio.**~~
~~**Parágrafo transitorio: Los contratos sindicales vigentes al momento de la publicación de esta Ley, se mantendrán hasta tanto los afiliados partícipes sean beneficiarios de acuerdos de formalización laboral en los términos de la Ley 1610 de 2013, en los cuales además deberá ser parte el sindicato de la empresa contratante o el más representativo del sector."**~~

Atentamente,

Gerson Lisimaco Montaño Arizala
Representante a la Cámara CITREP-10

CONGRESO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

GERSON LISIMACO MONTAÑO
REPRESENTANTE CAMARA DE PAZ

RECOMPAS

JUSTIFICACION:

FUNDAMENTOS JURÍDICOS:

En Colombia existen tres formas de contratación laboral colectiva, uno de estos es el contrato sindical, que se define en su artículo 482 el Código Sustantivo del Trabajo como el que se celebra con una asociación sindical de trabajadores, con el fin de realizar la prestación de servicios.

En efecto, el decreto 1429 de 2010 establece las reglas para darle vida a los contratos Sindicales, según este decreto, la figura del contrato sindical tiene como finalidad garantizar la participación de los sindicatos en la gestión de las empresas y en la promoción del trabajo colectivo. De esta manera, la ley habilita a los sindicatos a celebrar contratos sindicales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra, con autonomía administrativa e independencia financiera por parte del sindicato con la entidad contratante. Adicionalmente; uno de los objetivos de la ley 1429 del 2010 es la prestación de servicios o la ejecución de obras, bajo la autonomía administrativa e independencia financiera del sindicato o de los sindicatos que lo celebran y en ejercicio de la libertad sindical de los asociados.

LOGROS COLECTIVOS:

Los sindicatos, como una expresión valida de la democracia, son trabajadores organizados que han logrado importantes beneficios, no solo haciendo uso del libre derecho de asociación y contratación colectiva sino, que han elevado el nivel de vida de los trabajadores organizado: 1. Tienen todos los derechos individuales, contemplados en nuestra legislación laboral. 2. Ejercen el libre derecho de asociación y contratación colectiva; firman convenciones colectivas y contratos sindicales. 3. Un alto porcentaje de trabajadores, con el apoyo de gestión por parte de las organizaciones sindicales han logrado el sueño de adquirir su vivienda. 4. Beneficios extralegales: mediante el contrato colectivo los sindicatos han logrados prestaciones extralegales como auxilios y beneficios, alimentación, apoyos para lentes, primas extralegales y beneficios educativos. 5. PERO LO MAS IMPORTANTE, La garantía del pago oportuno de las compensaciones, el pago de la seguridad social integral y todos aquellos compromisos económicos que adquiere el afiliado a fin de conseguir su vivienda.

VENTAJAS Y BENEFICIOS PARA EL TRABAJADOR:

De conformidad a las disposiciones estatutarias y a los regímenes, el trabajador adquiere su calidad de asociado y por lo tanto es codueño del sindicato con todos los deberes, derechos y beneficios allí establecidos.

o La remuneración del servicio prestado a los afiliados será bajo el sistema de compensaciones y se tendrá en cuenta la labor realizada, la especialidad, el rendimiento, la cantidad y su calidad sin desconocer derechos mínimos.

o Gozar de los beneficios de afiliación a la seguridad social de acuerdo a lo establecido en la ley 100 de 1993 y decretos reglamentarios.

o Gozar de los servicios de recreación, educación y auxilios económicos de la caja de

compensación familiar.
o La posibilidad de prestar servicios a varias empresas que contraten con el sindicato en donde obtendrá diversa capacitación y experiencia.
o Recibir y disfrutar del trabajo y sus compensaciones ordinarias, extraordinarias y demás beneficios económicos y asistenciales.
o Disfrutar de servicios complementarios a través de convenios con empresas e instituciones para créditos, suministro de alimentos y artículos, seguros de vida, exequias, salud, telefonía celular, Planes vacacionales y recreativos, planes de vivienda, Capacitación y Asesoramiento continuo, etc.
o Obtener ingresos iguales o superiores a los que recibe como empleado dependiente.
o Adquirir la capacidad del ahorro y el derecho al crédito a mínimos intereses (gestión de fondo de empelados).

EJEMPLOS DE ORGANIZACIONES SINDICALES QUE CELEBRAN CONTRATOS SINDICALES EN DIFERENTES CIUDADES DEL PAÌS:

1. SINTRACONTEXA Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil y de la Confección de Colombia. Número de afiliados: 1222 personas. Brinda calidad de vida con servicio de alimentación, auxilios por matrimonio, lentes, fallecimiento, compra de vivienda, apoyo para hijos en condición de discapacidad, entre otros.
2. SINTRAEMPAQUES Sindicato de Trabajadores de la Compañía de Empaques. Número de afiliados: 1147 personas.
3. SINTRAINDUPLASCOL Número de afiliados: 115 personas.
4.UNALTRAPEC Unión Nacional de Trabajadores agropecuarios y pecuarios. Sindicato Agroindustrial en el Urabá Antioqueño (Palma de Aceite, Piña, Banano y Ganadería). Unaltrapec, es una organización sindical que aporta estabilidad en sectores como banano, Piña, ganadería y palma de aceite. Número de afiliados: 1200 personas.
5. SINDEBRACOL Sindicato de Estibadores y Braceros de Colombia Turbo-Antioquia. Número de afiliados: 150 personas.
6. UTEN La Unión de Trabajadores de la Industria Energética Nacional -UTEN- Subdirectiva Popayán. Número de afiliados: 593 personas.
7. ANDEC Asociación de Enfermeras Certificadas. Número de afiliados: 200 personas.
8. SINTRAMINIOBRAS Sindicato que agrupa a un gran número de trabajadores que reparan la malla vial en la ciudad de Bogotá. Número de afiliados: 600 personas.
9. SINTRAIDUBAR Subdirectiva del Ingenio Risaralda. Número de afiliados: 193 personas.
10. SINTRAGROIN El Sindicato De Trabajadores De La Agroindustria De Puerto Gaitán Meta "SINTRAGROIN" es un sindicato ubicado en el municipio de Puerto Gaitán departamento del Meta que vincula a trabajadores y trabajadoras de la agroindustria de la producción de aceite de palma y sus derivados. Número de afiliados: 200 personas. Y un centenar de personas indirectas.

Art 67

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

SECRETARÍA GENERAL
LEYES
12 SEP 2023
RADICADO

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el artículo 67, el cual quedará así:

3.245

Artículo 67. Prohibición de contratos sindicales con organizaciones sindicales para la prestación de servicios o ejecución de obras. Modifíquese el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 482. ~~PROHIBICIÓN~~ CELEBRACIÓN DE CONTRATOS SINDICALES CON ORGANIZACIONES SINDICALES PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS O EJECUCIÓN DE OBRAS. Se prohíbe la celebración de contratos sindicales o cualquier tipo de acuerdo civil o mercantil que tenga por objeto o efecto encomendar a las organizaciones de trabajadores la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios en favor de terceros a cambio de un precio**, que tengan como finalidad la evasión de las obligaciones laborales por medio de fórmulas artificiosas, fraudulentas y que sean constitutivos de prácticas de precarización del empleo**.

5

~~Parágrafo transitorio: Los contratos sindicales vigentes al momento de la publicación de esta ley, se mantendrán hasta tanto los afiliados partícipes sean beneficiarios de acuerdos de formalización laboral en los términos de la Ley 1610 de 2013, en los cuales además deberá ser parte el sindicato de la empresa contratante o el más representativo del sector.~~

Parágrafo Primero: A partir de la vigencia de la presente Ley, las Entidades deberán iniciar el proceso de formalización laboral de que trata la Ley 1610 de 2013, para que los afiliados partícipes en los contratos sindicales sean vinculados laboralmente a las mismas, teniendo en cuenta la capacidad financiera, operativa y las demás establecidas en la normativa vigente.

Parágrafo segundo: El Ministerio del Trabajo deberá adelantar **actividades de inspección, vigilancia y control y** autorizará la suscripción, así como impondrá sanciones para aquellos que incumplan la normatividad laboral, en cuyo caso **prohibirá cualquier prórroga y la continuación del mismo cuando el contrato sindical** se encuentre en curso.

Justificación:

Consideramos que el problema no es la existencia del contrato sindical, como sí lo son aquellos contratos que son utilizados para evadir el cumplimiento de la Ley o se llevan a cabo formulas artificiosas, fraudulentas y que sean constitutivos de prácticas de precarización del empleo.

En este sentido lo que se busca es señalar requisitos al contrato sindical, estableciendo que el Ministerio del Trabajo adelante las actividades relacionadas con la inspección, vigilancia y control, teniendo en cuenta que además cada vez que se suscribe este contrato el mismo es depositado en dicha Entidad.

La prohibición no es la solución, como si señalar con condiciones esenciales para no desnaturalizar o desviar la razón de ser de los contratos, sin dejar de lado la importancia de lograr la formalización laboral.

Cordialmente,

JUAN CARLOS LOZADA VARGAS
Representante a la Cámara
Partido Liberal

SECRETARIA GENERAL
LEYES
17 SEP 2023
2:35pm

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Olga B.
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

PROPOSICIÓN

Con sustento en la Ley 5 de 1992 y en mi condición de representante a la Cámara por el departamento del Tolima, me permito presentar proposición aditiva al Art 33 del proyecto de ley 166 de 2023 Cámara, acumulado al proyecto de ley No 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de ley No. 256 Cámara "*Por medio del cual se modifica parcialmente las normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*"

Artículo Original	Artículo Propuesto
ARTÍCULO 67. Prohibición de contratos sindicales con organizaciones sindicales para la prestación de servicios o ejecución de obras. Modifíquese el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo el cual quedará así:	**ARTÍCULO 67. Prohibición de contratos sindicales con organizaciones sindicales para la prestación de servicios o ejecución de obras.** Modifíquese el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo el cual quedará así:
Artículo 482. PROHIBICIÓN DE CONTRATOS SINDICALES CON ORGANIZACIONES SINDICALES PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS O EJECUCIÓN DE OBRAS. Se prohíbe la celebración de contratos sindicales o cualquier tipo de acuerdo civil o mercantil que tenga por objeto o efecto encomendar a las organizaciones de trabajadores la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios en favor de terceros a cambio de un precio.	**Artículo 482. PROHIBICIÓN DE CONTRATOS SINDICALES CON ORGANIZACIONES SINDICALES PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS O EJECUCIÓN DE OBRAS.** Se prohíbe la celebración de contratos sindicales o cualquier tipo de acuerdo civil o mercantil que tenga por objeto o efecto encomendar a las organizaciones de trabajadores la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios en favor de terceros a cambio de un precio.
Parágrafo transitorio: Los contratos sindicales vigentes al momento de la publicación de esta Ley, se mantendrán hasta tanto los afiliados partícipes sean beneficiarios de acuerdos de formalización laboral en los términos de la Ley 1610 de 2013, en los cuales además deberá ser parte el sindicato de la empresa contratante o el más representativo del sector."	**Parágrafo Primero. Se exceptúan de esta prohibición aquellas organizaciones sindicales que garanticen plenamente las obligaciones sociales de sus trabajadores, tales como la afiliación al sistema de seguridad social, prestaciones sociales, pagos salariales justos y el cumplimiento de los derechos laborales mínimos establecidos por la legislación vigente.** **Parágrafo transitorio**: Los contratos sindicales vigentes al momento de la

	publicación de esta Ley, se mantendrán hasta tanto los afiliados partícipes sean beneficiarios de acuerdos de formalización laboral en los términos de la Ley 1610 de 2013, en los cuales además deberá ser parte el sindicato de la empresa contratante o el más representativo del sector."

Cordialmente,

Olga Beatriz González Correa
Representante a la Cámara
Departamento del Tolima

Justificación: La proposición aditiva del proyecto de ley busca permitir la continuidad de contratos sindicales solo con aquellas organizaciones que cumplan con todas las obligaciones laborales y sociales con sus trabajadores, asegurando así su protección. Esto promueve la formalización laboral y evita que se utilicen contratos sindicales como una forma de precarización.

Marelen Castillo Torres | POR UN FUTURO POSIBLE

Art 68

Bogotá, D.C., septiembre de 2024

PROPOSICIÓN

Eliminese parágrafo 1 del artículo 68° 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"*

~~**Parágrafo.** En ningún caso los árbitros pueden desconocer o reducir derechos de los trabajadores plasmados en leyes, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acuerdos anteriores."~~

Cordialmente,

MARELEN CASTILLO TORRES
Representante a la Cámara
Aprobó: Dr. RAVS
Revisó: Dr. RAVS
Proyectó: Dr. JSA

SECRETARIA GENERAL
LEYES
09 SEP 2024
RECIBIDO
11:45a

JUSTIFICACIÓN

El parágrafo del artículo que prohíbe a los árbitros modificar las convenciones colectivas introduce una rigidez peligrosa en el sistema de relaciones laborales. **Al impedir que los árbitros ajusten estos acuerdos, las convenciones colectivas se convierten en contratos inamovibles, independientemente de cómo cambian las condiciones económicas o laborales. Esta falta de flexibilidad puede perjudicar la viabilidad de las empresas, que podrían verse obligadas a cumplir con términos que ya no son sostenibles,** poniendo en riesgo su estabilidad financiera y, por ende, el empleo de sus trabajadores.

Además, esta rigidez afecta la efectividad de la resolución de conflictos. Los tribunales de arbitramento están diseñados para ofrecer una solución imparcial y flexible a los conflictos laborales. **Sin la capacidad de modificar convenciones colectivas, estos tribunales se verían limitados en su capacidad para resolver disputas de manera efectiva, dejando a las partes atrapadas en conflictos sin posibilidad de ajustes que reflejen la realidad actual.**

Las convenciones colectivas deben poder adaptarse a cambios en las condiciones laborales y económicas. **La prohibición de modificar estos acuerdos limita la capacidad de las partes para actualizar y mejorar sus acuerdos, lo que puede llevar a la perpetuación de condiciones obsoletas. Esta falta de adaptabilidad no solo afecta a las empresas, sino también a los trabajadores, que podrían verse atrapados en acuerdos que no reflejan sus necesidades actuales.**

La jurisprudencia y la práctica judicial también juegan un papel crucial. Aunque algunos fallos de la Corte Suprema han abordado este tema, no constituyen una jurisprudencia consolidada. Incluir una norma que impida modificar contratos contradice el principio de flexibilidad que es esencial para una resolución justa de los conflictos laborales. Los contratos y convenciones colectivas deben poder ser revisados y ajustados para garantizar que reflejen adecuadamente las condiciones y necesidades de las partes involucradas, asegurando así un equilibrio justo y sostenible en las relaciones laborales.

Art 68

SECRETARIA GENERAL
LEYES
Saray
ROBAYO
BECHARA

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SARAY ELENA ROBAYO BECHARA
REPRESENTANTE A LA CÁMARA – CÓRDOBA

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 68 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara, *"Por medio del cual se modifican parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"*, el cual quedará así:

Artículo 68. Alcance de la decisión. *Modifíquese el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:*

"ARTÍCULO 458. DECISIÓN. *Los árbitros deben decidir en equidad sobre* ~~***todos***~~ *los puntos de interés de los trabajadores o sus organizaciones* ***que sean de su competencia****, planteados en el pliego de peticiones y no acordados por las partes en la etapa de arreglo directo, salvo aquellas peticiones que* ***no puedan resolverse en equidad, que versen sobre condiciones laborales no económicas*** *o impliquen facultades de cogestión o coadministración de la empresa o impliquen resolver conflictos jurídicos.*

Parágrafo*. En ningún caso los árbitros pueden* ***afectar facultades de las partes reconocidas por la Constitución Nacional, por las leyes o por normas convencionales vigentes*** ~~***desconocer o reducir derechos de los trabajadores plasmados en leyes, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acuerdos anteriores."***

SARAY ELENA ROBAYO BECHARA
Representante a la Cámara
Partido de la U

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA
Edificio Nuevo del Congreso Carrera 7 No. 8 –68, Oficina 625 y 626
Teléfono: 3904050 Extensión 3614-3616 Celular 3118753076
Saray.robayo@camara.gov.co

Art 70

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

SECRETARIA GENERAL
LEYES
12 SEP

PROPOSICIÓN.

Modifíquese el artículo 70 del proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

Artículo 70: Prescripción.

Modifíquese el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 488. REGLA GENERAL. Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en tres (3) años, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social o en el presente estatuto. En el evento en que se reclamen derechos emanados de una relación de trabajo, dicho término se contará desde que la respectiva obligación se hace exigible.

~~**Parágrafo: Las acciones para reclamar el derecho al pago de cotizaciones y prestaciones de la seguridad social es imprescriptible."**~~

PIEDAD CORREAL RUBIANO.
Representante a la Cámara por el Quindío.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA
Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

Todos los derechos deben tener un término de prescripción, no se puede sostener un derecho por todos los años, razón por la cual debemos ceñirnos a la prescripción de tres años aplicables para todos los casos existentes en derecho laboral.

Art 70

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES
Olga B.
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

PROPOSICIÓN

Con sustento en la Ley 5 de 1992 y en mi condición de representante a la Cámara por el departamento del Tolima, me permito presentar proposición aditiva al **Art 70** del proyecto de ley 166 de 2023 Cámara, acumulado al proyecto de ley No 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de ley No. 256 Cámara "*Por medio del cual se modifica parcialmente las normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*"

Artículo Original	Artículo Propuesto
Artículo 70: Prescripción. Modifíquese el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:	**Artículo 70: Prescripción.** Modifíquese el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:
"ARTÍCULO 488. REGLA GENERAL. Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este Código prescriben en tres (3) años, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social o en el presente estatuto. En el evento en que se reclamen derechos emanados de una relación de trabajo, dicho término se contará desde que la respectiva obligación se hace exigible.	**"ARTÍCULO 488. REGLA GENERAL.** Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este Código prescriben en tres (3) años, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social o en el presente estatuto. En el evento en que se reclamen derechos emanados de una relación de trabajo, dicho término se contará desde que la respectiva obligación se hace exigible.
Parágrafo: Las acciones para reclamar el derecho al pago de cotizaciones y prestaciones de la seguridad social son imprescriptibles."	**Parágrafo Primero.** Las acciones para reclamar el derecho al pago de cotizaciones y prestaciones de la seguridad social son imprescriptibles. **Parágrafo 2. 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, en razón de que la seguridad social en pensiones es un derecho irrenunciable, intransigible e inconciliable, conforme a lo dispuesto en la Constitución Política y la**

SECRETARÍA GENERAL
LEYES
17 SEP 2024
RECIBIDO
2:35pm

	jurisprudencia de la Corte Constitucional.

Cordialmente,

Olga Beatriz González Correa
Representante a la Cámara
Departamento del Tolima

Justificación: La proposición aditiva del proyecto de ley aclara que los derechos relacionados con la seguridad social en pensiones no pueden ser objeto de acuerdos conciliatorios o transacciones, dado su carácter irrenunciable. Esto refuerza la protección de los trabajadores frente a la vulneración de sus derechos pensionales en negociaciones que podrían desconocer su acceso a una pensión digna.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Olga B.
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

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.

ART 70

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Aníbal Hoyos

Bogotá D.C, septiembre de 2024

SECRETARIA GENERAL
17 SEP
HORA

Honorable Representante
JAIME RAUL SALAMANCA TORRES
Presidente
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Doctor
JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
Secretario General
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ASUNTO: Proposición modificativa artículo 70 del 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 MODIFICAR EL ARTÍCULO 70 del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley 256 de 2023 Cámara, de forma que quede así:

"Artículo 70: Prescripción. Modifíquese el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 488. REGLA GENERAL. Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este Código prescriben en tres (3) años, ***contados a partir del momento en que se genera el derecho o de ocurrido el hecho que se considera violatorio del derecho o que genera la demanda laboral****, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social o en el presente estatuto. En el evento en que se reclamen derechos emanados de una relación de trabajo, dicho término se contará desde que la respectiva obligación se hace exigible.*

Parágrafo: Las acciones para reclamar el derecho al pago de cotizaciones y prestaciones de la seguridad social son imprescriptibles."

Cordialmente,

ANÍBAL GUSTAVO HOYOS FRANCO
Representante a la Cámara por Risaralda
Partido Liberal

Proyectó: LCPL

ART 71

Modesto Aguilera
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
ATLÁNTICO • 2022 - 2026

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

PROPOSICIÓN

Modifíquese el **artículo 71** del texto propuesto para segundo debate del proyecto de ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara *"Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"*, el cual quedará así:

Artículo 71: Interrupción de la prescripción. Modifíquese el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el cual quedará así:

ARTÍCULO 151. PRESCRIPCIÓN. Las acciones que emanan de las leyes sociales prescribirán en tres (3) años. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el empleador, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción, pero solo por un lapso igual. En el evento en que se reclamen derechos emanados de una relación de trabajo, ~~dicho~~ el término de prescripción se contará desde que la respectiva obligación se hace exigible.

Atentamente,

Modesto Aguilera Vides
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico

SECRETARIA GENERAL
LEYES
17 SEP 2024
11:57am

ART 71.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

AníbalHoyos

Bogotá D.C, septiembre de 2024

SECRETARIA GENERAL
17 SEP
1

Honorable Representante
JAIME RAUL SALAMANCA TORRES
Presidente
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Doctor
JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
Secretario General
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ASUNTO: Proposición modificativa artículo 71 del 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 MODIFICAR EL ARTÍCULO 71 del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley 256 de 2023 Cámara, de forma que quede así:

"Artículo 71: Interrupción de la prescripción. Modifíquese el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el cual quedará así:

ARTÍCULO 151. PRESCRIPCIÓN. Las acciones que emanan de las leyes sociales prescribirán en tres (3) años, ***contados a partir del momento en que se genera el derecho o de ocurrido el hecho que se considera violatorio del derecho o que genera la demanda laboral.*** *El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el empleador, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción, pero solo por un lapso igual. En el evento en que se reclamen derechos emanados de una relación de trabajo, dicho término se contará desde que la respectiva obligación se hace exigible."*

Cordialmente,

ANÍBAL GUSTAVO HOYOS FRANCO
Representante a la Cámara por Risaralda
Partido Liberal

Proyectó: LCPL

ART 73

Modesto Aguilera
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
ATLÁNTICO • 2022 - 2026

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

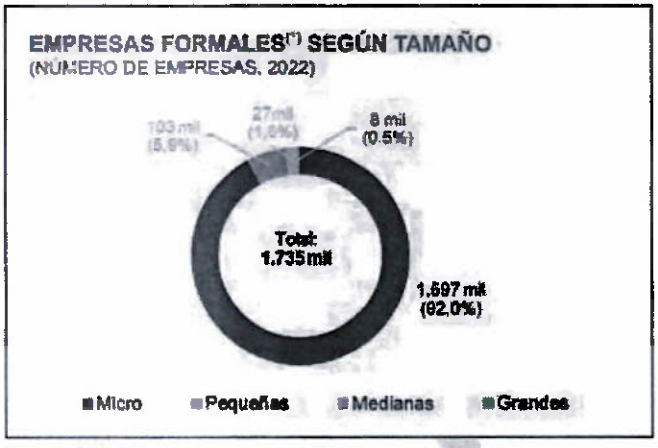
PROPOSICIÓN

Modifíquese el **artículo 73** del texto propuesto para segundo debate del proyecto de ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara *"Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"*, el cual quedará así:

Artículo 73. ACOMPAÑAMIENTO A MICROS Y PEQUEÑAS EMPRESAS. Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas para garantizar la implementación de la presente Ley, **el cual podrá contar con asesorías en material laboral e incentivos tributarios.**

JUSTIFICACIÓN

De acuerdo con Cofecámaras, las mipymes forman el 99,5% del universo empresarial formal colombiano y aportan cerca del 40% del PIB, para el año 2022, en Colombia había 1.597 millones de micro empresas y 103 mil pequeñas empresas, por lo cual, es de gran importancia seguir incentivando del desarrollo de las micro y pequeñas empresas, para fomentar el desarrollo económico del país, y esto puede realizarse impartiendo asesorías en materia laboral, para reducir prácticas que puedan acarrear en futuras sanciones y por supuesto incentivos tributarios que como consecuencia, fomentaran el crecimiento y creación de empleos.



Fuente: https://www.bbvaresearch.com/wp-content/uploads/2024/02/202401_MiPymes_Colombia-1.pdf

Atentamente,

Modesto Aguilera Vides
Representante a la Cámara - Departamento del Atlántico

SECRETARIA GENERAL
LEYES
17 SEP 2024
11:57am

ART 74(-)

FLORITA PERDOMO
CÁMARA • HUILA

Bogotá D.C 30 de agosto de 2024

PROPOSICIÓN

Elimínese el artículo 74 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedara así:

~~Artículo 74. Adiciónese un numeral al artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedara así:~~

~~**ARTICULO 186. DURACIÓN.**~~

~~3. El personal operativo de los servicios de vigilancia y seguridad privada, definidos en el artículo 2 de la Ley 1920 de 2018 o en la que lo modifique, derogue o sustituya, tendrá derecho a dieciocho (18) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por año laborado.~~

Atentamente,

Flora Perdomo Andrade
Representante a la Cámara
Departamento del Huila

SECRETARIA GENERAL
LEYES
31 AGO
HORA: 10:24 AM

Justificación.

Se acogen las sugerencias de eliminación del sector de la seguridad, quienes afirman verse afectados por la presente disposición al afectar fuertemente los costos en tiempo, disponibilidad de personal y en costos.

Aer 74 (-)

JUAN DANIEL PEÑUELA
REPRESENTANTE

SECRETARIA GENERAL
CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES
11 OCT
RECIBIDO
HORA: 5:37 pm

PROPOSICIÓN

ELIMÍNESE EL ARTÍCULO 74 DEL PROYECTO DE LEY NO. 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NO. 192 DE 2023 CÁMARA Y PROYECTO DE LEY 256 DE 2023CÁMARA", EL CUAL QUEDARÁ ASÍ:

~~**Artículo 74.** Adiciónese un numeral al artículo 186 del código Sustantivo del Trabajo, el cual quedara así:~~

~~**ARTICULO 186. DURACIÓN.**~~

~~3. El personal operativo de los servicios de vigilancia y seguridad privada, definidos en el artículo 2 de la Ley 1920 de 2018 o en la que lo modifique, derogue o sustituya, tendrá derecho a dieciocho (18) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por año laborado.~~

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

El artículo aumenta en un 20% las vacaciones de las personas que prestan operativamente el servicio de vigilancia y seguridad privada, lo cual es problemático, dado que pasar de 15 a 18 días sin ninguna transición y generando una discriminación positiva injustificada para que exista una discriminación positiva, se debe reconocer que es una población con características discriminatorias que justifican una medida positiva para la protección de sus derechos, con la cual no cumplen las personas del sector de la vigilancia.

Tal como lo ha dicho la Corte Constitucional:

"*Partiendo de esta definición, ha explicado la Corte que los subsidios en los servicios públicos, las becas y ayudas financieras para estudiantes con recursos escasos o el apoyo económico a pequeños productores, son acciones afirmativas. Pero también lo son, aquellas medidas que ordinariamente se denominan de discriminación inversa o positiva, y que se diferencian de las otras citadas por dos razones: 1) porque toman en consideración aspectos como el sexo o la raza y 2) porque la discriminación inversa se produce en una situación de especial escasez de bienes deseados, como suele ocurrir en puestos de trabajo o cupos universitarios, lo que lleva a concluir que el beneficio que se concede a ciertas personas, tiene como forzosa contrapartida un perjuicio para otras.*

En relación con dichas medidas de discriminación inversa y en particular en relación con aquellas que tienen como fundamento el sexo o género la Corporación ha explicado que ellas están expresamente autorizadas por la Constitución, no para marginar a ciertas personas o grupos ni para perpetuar desigualdades, sino para aminorar el efecto nocivo de las prácticas sociales que han ubicado a esas mismas personas o grupos en posiciones desfavorables"[23].

Además, desde el punto de vista económico, el aumento de días de vacaciones, repercute en la tarifa que pagan los usuarios que reciben servicios de vigilancia y seguridad privada, la tarifa de vigilancia en Colombia es regulada por la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada, que según la Circular Externa No. 20231300001105 establece como tarifa del 15 de julio al 31 de diciembre del 2024 para servicios de vigilancia y seguridad privada de 24 horas y 30 días al mes:

[23] Sentencia C-964de 2003, Magistrado Ponente: Dr. ALVARO TAFUR GALVIS.

TARIFA:	$ 1.300.000	X	9,14	=	$ 11.882.000	+	Valor Prima Seguro de Vida

TARIFA	PORCENTAJE DE GASTOS DE ADMINISTRACIÓN Y SUPERVISIÓN	VALOR GASTOS DE ADMINISTRACIÓN Y DE SUPERVISIÓN	MODALIDAD / MEDIO	TARIFA + A y S
$11.882.000 + Valor prima Seguro de Vida	8%	$ ((11.882.000 + Valor prima Seguro de Vida) * 8%)	MEDIO HUMANO SIN ARMA	**TARIFA BASE + AYS**
$11.882.000 + Valor prima Seguro de Vida	10%	$ ((11.882.000 + Valor prima Seguro de Vida) * 10%)	MEDIO HUMANO CON ARMA	**TARIFA BASE + AYS**
$11.882.000 + Valor prima Seguro de Vida	11%	$ ((11.882.000 + Valor prima Seguro de Vida) * 11%)	MEDIO HUMANO CON CANINO	**TARIFA BASE + AYS**

En los estratos residenciales 4, 5 y 6 que la tarifa mínima será de 9,14 salarios mínimos legales mensuales vigentes más, un 10% de administración y supervisión:

TARIFA:	$ 1.300.000	X	9,14	=	$ 11.882.000	+	Valor Prima Seguro de Vida

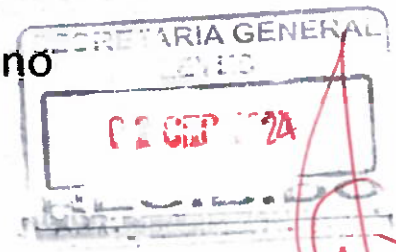
SERVICIO	TARIFA	PORCENTAJE DE GASTOS DE ADMINISTRACIÓN Y SUPERVISIÓN	VALOR GASTOS DE ADMINISTRACIÓN Y DE SUPERVISIÓN	TARIFA + A y S
24 HORAS 30 DIAS AL MES	$**11.882.000** + Valor prima Seguro de Vida	10%	(($11.882.000) + Valor prima Seguro de Vida) * 10%)	**TARIFA BASE + AYS**

Los servicios al estar tarifados con precios mínimos generan que el costo sea asumido por el consumidor, dado que las empresas se verán obligadas a contratar el número de personas necesarias para hacer los relevos por mayores tiempos de vacaciones y una vez más aumentará el costo de los servicios.

A su vez la misma Circular Externa No. 20231300001105 de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada establece que "*Para los Estratos Residenciales 1, 2 y 3 la tarifa a cobrar deberá garantizar al trabajador el pago de las obligaciones laborales y los costos operativos*", dichos costos que en ultimas asume el empresario y repercuten en el cobro de la tarifa a los usuarios.

Art 74

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



1 Art
12/sep

PROPOSICIÓN.

Modifíquese el artículo 74 del proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

Artículo 74. Adiciónese un numeral al artículo 186 del código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 186. DURACIÓN.

1.Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a ~~**dieciocho (18)**~~ **quince (15)** días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

2.Los profesionales y ayudantes que trabajan en establecimientos privados dedicados a la lucha contra la tuberculosis, y los ocupados en la aplicación de rayos X, tienen derecho a gozar de quince (15) días de vacaciones remuneradas por cada seis (6) meses de servicios prestados.

3.El personal operativo de los servicios de vigilancia y seguridad privada, definidos en el artículo 2 de la Ley 1920 de 2018 o en la que lo modifique, derogue o sustituya, tendrá derecho a dieciocho (18) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por año laborado.

PIEDAD CORREAL RUBIANO.
Representante a la Cámara por el Quindío.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA
Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

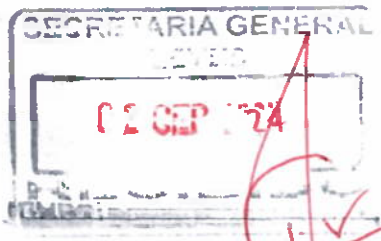
JUSTIFICACIÓN

El tiempo de vacaciones está más que justo según las labores realizadas por los trabajadores, ya que existe diferenciación para las labores más desgastantes, razón por la cual sería aumentar una carga al empleador sin existir argumentos para ello.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA
Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co

ART 75(-)

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



PROPOSICIÓN.

Elimínese el artículo 75 del proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

~~**Artículo 75. Vinculación de trabajadores dependientes en condiciones de vulnerabilidad. Con el fin de fomentar la formalización laboral, las personas que se encuentren vinculadas laboralmente podrán permanecer en el régimen subsidiado de salud por un plazo de 6 meses, siempre y cuando pertenezca a la población en pobreza extrema, pobreza moderada y vulnerabilidad, conforme a la focalización que establezca el Gobierno Nacional.**~~

~~**Lo anterior sin que ello signifique que no pueda acceder a las prestaciones sociales y económicas del régimen contributivo.**~~

~~**Las cotizaciones para pensión, salud y riesgos laborales seguirán las reglas de la normatividad vigente.**~~

PIEDAD CORREAL RUBIANO.
Representante a la Cámara por el Quindío.

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

Se debe eliminar el presente artículo, ya que el mismo se presta para la informalidad y la evasión de las cotizaciones al sistema de salud y seguridad social, razón por la cual, en el momento de adquirir un empleo de manera inmediata debe realizar cambio de régimen y estar como cotizante en el sistema, esto se convertiría en un focc de evasión de cotizaciones tanto por parte del empleador como del empleado.

Art 75.

FLORITA PERDOMO
CÁMARA - HUILA

Bogotá D.C 30 de agosto de 2024

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 75 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedara así:

Artículo 75. Vinculación de trabajadores dependientes en condiciones de vulnerabilidad. Con el fin de fomentar la formalización laboral, las personas que se encuentren vinculadas laboralmente podrán permanecer en el régimen subsidiado de salud por un plazo de ~~6~~ 3 meses, siempre y cuando pertenezca a la población en pobreza extrema, pobreza moderada ~~y vulnerabilidad,~~ conforme a la focalización que establezca el Gobierno nacional.

Lo anterior, sin que ello signifique que no pueda acceder a las prestaciones sociales y económicas del régimen contributivo.

Las cotizaciones para pensión, salud y riesgos laborales seguirán las reglas de la normatividad vigente.

Atentamente,

Flora Perdomo Andrade
Representante a la Cámara
Departamento del Huila

SECRETARIA GENERAL
LEYES
31 AGO

10:24

Justificación.

Teniendo en cuenta que esta disposición genera una doble afiliación en el sistema de seguridad salud, tanto en el régimen subsidiado como contributivo, se propone reducir el plazo y focalizar la población a aplicar, de forma que solo se aplique a las personas que se encuentren en situación de pobreza extrema y pobreza moderada, puesto que el concepto de "vulnerabilidad", abarca otras situaciones sociales, físicas o psicológicas que no necesariamente requieren de esta disposición.

Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia".

PROPOSICIÓN

MODIFIQUESE el Artículo 75. Adiciónese un numeral al artículo 186 del código Sustantivo del Trabajo, el cual quedara así:

ARTICULO 186. DURACION.

1.Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.

2.Los profesionales y ayudantes que trabajan en establecimientos privados dedicados a la lucha contra la tuberculosis, y los ocupados en la aplicación de rayos X, tienen derecho a gozar de quince (15) días de vacaciones remuneradas por cada seis (6) meses de servicios prestados.

~~3.El personal operativo de los servicios de vigilancia y seguridad privada, definidos en el artículo 2 de la Ley 1920 de 2018 o en la que lo modifique, derogue o sustituya, tendrá derecho a dieciocho (18) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por año laborado.~~

JUSTIFICACIÓN

La oferta de servicios de vigilancia y seguridad privada para usuarios tanto del sector privado como público, el Ministerio de Defensa Nacional expidió el Decreto 1561 del 5 de agosto de 2022, que establece las tarifas mínimas para la prestación de estos servicios por parte de empresas y cooperativas de vigilancia y seguridad privada. La Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada actualiza estas tarifas mínimas anualmente mediante una Circular, considerando el salario mínimo legal mensual vigente y los gastos normales de administración y supervisión del servicio correspondiente. Además, el artículo 921 del Estatuto Nacional de Vigilancia y Seguridad Privada establece que dichas tarifas deben garantizar, como mínimo, la posibilidad de reconocer al trabajador el salario mínimo legal, horas extras, recargos nocturnos, prestaciones sociales, costos operativos inherentes al servicio y demás prestaciones de ley.

Yulieth A Sánchez

YULIETH ANDREA SÁNCHEZ
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

SECRETARIA GENERAL
LEYES
17 - 8 - 23

2:12 pm

ALT 76.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Wilmer Castellanos
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

SECRETARIA GENERAL
17 SEP

PROPOSICIÓN

A LA PONENCIA DE SEGUNDO DEBATE DEL PROYECTO DE LEY Nro. 166/2023C ACUMULADO CON LOS PROYECTOS DE LEY 192/2023C y 256/2023C *"POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA".*

Modifíquese el artículo setenta y seis (76) del texto propuesto para segundo debate del Proyecto de Ley Nro. 166/2023C acumulado con los Proyectos de Ley 192/2023c y 256/2023C *"POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA"*, el cual quedará así:

Artículo 76. Ruta de Empleabilidad: El Ministerio del Trabajo a través de la Unidad de Servicio Público fomentará un programa para la promoción de la empleabilidad a través del cual se creen los servicios de gestión y colocación de empleo específicos para aquellas personas que culminen, aprueben y se titulen o certifiquen en programas de cualificación del Ministerio de Educación y el Ministerio del Trabajo, para fortalecer la transición de los procesos educativos al sistema laboral.

Este programa será socializado en la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, y ante dicho espacio se presentará un informe anual sobre el cumplimiento de metas y medición de impacto.

Parágrafo. Mediante el programa para la promoción de la empleabilidad se tendrán en cuenta los enfoques de género, intersectorialidad, territorialidad e inclusión de población étnica~~, y~~ de las personas con discapacidad **y sus cuidadores**.

WILMER CASTELLANOS HERNÁNDEZ
Representante a la Cámara por Boyacá
Congreso de la República de Colombia

Cra. 7 No. 8 – 68 Of. 325. Edificio Nuevo del Congreso. Bogotá.
Correo: wilmer.castellanos@camara.gov.co
Teléfono: 3904050 ext. 3178

JUSTIFICACIÓN

Debemos tener en cuenta que la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, asegura el ejercicio efectivo de los derechos de estas personas, y también la protección de sus familias y cuidadores o asistentes personales mediante la adopción de medidas de inclusión y acciones afirmativas como las del presente artículo.

El artículo es una oportunidad para garantizar el acceso a la empleabilidad en condiciones de igualdad de todas las personas con discapacidad haciendo extensiva esta garantía a las personas que las cuidan en su diario vivir en los diferentes ámbitos.

Según el Censo Nacional adelantado por el DANE en el 2018, **en Colombia** hay **3.134.037** personas con dificultades para realizar actividades básicas diarias, es decir, **el 7,1%** de la población del país, de quienes 1.784.372 (el 4,07% de la población) reportaron tener dificultades con ciertos tipos de severidad.

Por otro lado, según la NOTA ESTADÍSTICA DEL DANE del año 2021 "*El diamante del cuidado frente a la experiencia de la discapacidad en Colombia*", se estima que:

- La Encuesta Nacional de Uso del Tiempo de 2021 identifica que **cerca de 6,5 millones de personas** en Colombia, **un 13,2%** de la población, **ejerce actividades de cuidado**, de las cuales el **78,0% son mujeres** y solo 22,0% hombres.
- Entre los hogares con presencia de personas con discapacidad, se identifican cerca de **1,1 millón** de personas cuidadoras, entre ellas el 75% son mujeres y el 25% hombres.

DUVALIER
Congresista

Cámara de Representantes

PAT 76

PROPOSICIÓN 6

Modifíquese el artículo 76 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C, el cual quedará así:

[...]

Artículo 76. Ruta de Empleabilidad: *El Ministerio del Trabajo a través de la Unidad de Servicio Público fomentará un programa para la promoción de la empleabilidad a través del cual se creen los servicios de gestión y colocación de empleo específicos para aquellas personas que culminen, aprueben y se titulen o certifiquen en programas de cualificación del Ministerio de Educación y el Ministerio del Trabajo, para fortalecer la transición de los procesos educativos al sistema laboral.*

Este programa será socializado en la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, y ante dicho espacio se presentará un informe anual sobre el cumplimiento de metas y medición de impacto.

Parágrafo. *Mediante el programa para la promoción de la empleabilidad se tendrán en cuenta los enfoques de género, intersectorialidad, territorialidad e inclusión de población étnica y de las personas con discapacidad.* ***Los servicios de empleabilidad incluyen programas de colocación y reubicación del adulto mayor trabajador.***

Cordialmente,

DUVALIER SÁNCHEZ ARANGO
Representante a la Cámara por Valle del Cauca
Partido Alianza Verde

SECRETARIA GENERAL
LEYES
11 SEP

10:43am

Art 78

Su Voz en el Congreso

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Bogotá D.C., septiembre de 2024

SECRETARIA GENERAL
LEYES
RECIBIDO

Doctor:
Jaime Raúl Salamanca Torres
Presidente.
Cámara de Representantes.
E. S. D.

En atención a la discusión y votación del ***Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia".*** Por intermedio suyo presento la siguiente:

PROPOSICIÓN

artículo 10° o el que haga sus veces en el Proyecto de Ley, el cual quedara así:

Artículo 78. FORMALIZACIÓN DE LAS MADRES (PADRES) COMUNITARIAS Y SUSTITUTAS:

El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar vinculará progresivamente a las madres (padres) comunitari**(os)**as y sustitut**(os)**as en su planta de personal en calidad de trabajadores oficiales, priorizando aquellos grupos poblacionales ubicados en el territorio nacional con mayor índice de informalidad, sin que esto genere mayor costo fiscal.

El Ministerio del Trabajo, previo estudio técnico sobre la actividad de las madres (padres) comunitari**(os)**as y sustitut**(os)**as, determinará la base del riesgo sobre el cual se hará la afiliación y cotización en materia de riesgos laborales.

Cordialmente:

OSCAR SÁNCHEZ LEÓN
Representante a la Cámara por Cundinamarca.

Óscar Hernán Sánchez León
Representante a la Cámara por Cundinamarca
Edificio nuevo del congreso, Cra. 7 No. 8-68 mezzanine sur of. 103
320 831 4105 / 432 5100 ext. 3115 - 3153
oscarsanchezleonsevoz @16oscarsanchez oscarhsanchez1@yahoo.com

ART 78

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARÍA GENERAL
CÁMARA DE REPRESENTANTES
LEYES
02 SEP 2024
OCTAVIO

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 78 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
Artículo 78. FORMALIZACIÓN DE LAS MADRES (PADRES) COMUNITARIAS Y SUSTITUTAS: El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar vinculará progresivamente a las madres (padres) comunitarias y sustitutas en su planta de personal en calidad de trabajadores oficiales, priorizando aquellos grupos poblacionales ubicados en el territorio nacional con mayor índice de informalidad, sin que esto genere mayor costo fiscal. El Ministerio del Trabajo, previo estudio técnico sobre la actividad de las madres (padres) comunitarias y sustitutas, determinará la base del riesgo sobre el cual se hará la afiliación y cotización en materia de riesgos laborales.	**Artículo 78. FORMALIZACIÓN DE LAS MADRES (PADRES) COMUNITARIAS Y SUSTITUTAS:** El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar vinculará progresivamente a las madres (padres) comunitarias y sustitutas en su planta de personal en calidad de trabajadores oficiales, priorizando aquellos grupos poblacionales ubicados en el territorio nacional con mayor índice de informalidad, sin que esto genere mayor costo fiscal. El Ministerio del Trabajo, previo estudio técnico sobre la actividad de las madres (padres) comunitarias y sustitutas, determinará la base del riesgo sobre el cual se hará la afiliación y cotización en materia de riesgos laborales. **La vinculación progresiva a la que hace referencia este artículo se hará cuando menos de la siguiente manera: año 2025 20% del total de madres (padres) comunitarias (os) que estén al servicio del Instituto Colombiano del Bienestar Familiar; año 2026 20% del total de madres (padres) comunitarias (os) que estén al servicio del Instituto Colombiano del Bienestar Familiar; año 2027 20% del total de madres (padres)**

	comunitarias (os) que estén al servicio del Instituto Colombiano del Bienestar Familiar; año 2028 20% del total de madres (padres) comunitarias (os) que estén al servicio del Instituto Colombiano del Bienestar Familiar; año 2029 20% del total de madres (padres) comunitarias (os) que estén al servicio del Instituto Colombiano del Bienestar Familiar. O antes siempre que las circunstancias financieras y presupuestales de la entidad así lo permitan.

Cordialmente,

JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

ART 79

Su Voz en el Congreso

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Bogotá D.C., septiembre de 2024

Doctor:
Jaime Raúl Salamanca Torres
Presidente.
Cámara de Representantes.
E. S. D.

SECRETARIA GENERAL
LEYES
02 SEP

En atención a la discusión y votación del ***Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia".*** Por intermedio suyo presento la siguiente:

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 79 del proyecto de Ley, el cual quedará así:

La presente Ley de su publicación.

Artículo 79. Vigencia. La presente Ley ~~rige a partir de la fecha~~ **entrará en vigencia doce (12) meses después** de su promulgación.

Cordialmente:

OSCAR SÁNCHEZ LEÓN
Representante a la Cámara por Cundinamarca.

Óscar Hernán Sánchez León
Representante a la Cámara por Cundinamarca
Edificio nuevo del congreso. Cra. 7 No. 8-68 mezzanine sur of. 103
320 831 4105 / 432 5100 ext. 3115 - 3153
oscarsanchezleonsuvoz @16oscarsanchez oscarhsanchez@yahoo.com

JUSTIFICACIÓN

La implementación de una reforma laboral tan significativa como la propuesta no puede realizarse de manera efectiva sin un período de transición adecuado. Este tiempo es esencial para que tanto empleadores como trabajadores se adapten a los nuevos requisitos legales y operativos. Por esta razón, establecer un período de vigencia de doce meses posteriores a la promulgación de la ley es crucial.

Durante este tiempo, las empresas, especialmente las pequeñas y medianas, tendrán la oportunidad de organizarse internamente. Podrán capacitar a su personal y ajustar sus sistemas administrativos y operativos para cumplir con las nuevas disposiciones de manera eficaz. Esta preparación es vital para evitar sanciones y malentendidos que podrían surgir de una implementación apresurada.

Además, la reforma introduce cambios significativos que requerirán ajustes en los sistemas tecnológicos y de gestión de recursos humanos. Un período de transición permite que estas adecuaciones se realicen sin interrumpir la operación regular de las empresas, asegurando una adaptación fluida a las nuevas normativas.

Este plazo de doce meses también abre un espacio valioso para la consulta y la concertación entre el gobierno, los empleadores y los trabajadores. Este diálogo permitirá clarificar cualquier ambigüedad en la ley y preparar guías de implementación que faciliten su comprensión y aplicación uniforme en todo el país.

Desde una perspectiva jurídica, una entrada en vigor diferida ofrece seguridad a todas las partes involucradas. Reduce la posibilidad de litigios derivados de la falta de preparación o de interpretaciones erróneas que podrían surgir en un contexto de urgencia.

Además, durante el período de transición, el gobierno puede realizar evaluaciones preliminares sobre la viabilidad de ciertas disposiciones. Esto permitirá hacer los ajustes normativos necesarios o emitir reglamentaciones complementarias que aseguren el éxito de la reforma.

En resumen, establecer un período de doce meses antes de la entrada en vigor de la ley no solo es una medida prudente y técnicamente sólida, sino que también promueve una implementación ordenada y efectiva de la reforma laboral. Esto garantiza que se cumplan sus objetivos sin generar perturbaciones innecesarias en el mercado laboral, protegiendo así los intereses de todos los actores involucrados.

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)

Art Nuevo

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

SECRETARIA GENERAL
CAMARA
12 SEP

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.

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

Se debe 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.

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

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

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

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
CÁMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
02 SEP
HORA:

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 asi:

Artículo Nuevo. Modifíquese 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

#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
12 SEP

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

ALT NUEVO

Bogotá DC., septiembre 02 de 2024

SECRETARIA GENERAL
EYES
12 SEP

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.

alirio.uribe.representante@gmail.com
alirio.uribe@camara.gov.co

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
SECRETARIA GENERA
02 SEP

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 Muñoz
Representante a la Cámara por Bogotá

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Alt Nuevo

SECRETARIA GENERAL
LEYES
02 SEP
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. Modifíquese 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

#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. 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 Muñoz
Representante a la Cámara por Bogotá

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA SECRETARIA GENERAL
LEYES
02 SEP

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.

alirio.uribe.representante@gmail.com
alirio.uribe@camara.gov.co

Art 1 parág 1

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

JUAN C. VARGAS
REPRESENTANTE
CÁMARA DE PAZ
SUR DE BOLÍVAR-YONDÓ

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

A67 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

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

SECRETARIA GENERAL
12 SEP

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

Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

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.

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

ALO
5 35

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

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

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
SECRETARIA GENERAL
LEYES
02 SEP
HORA:

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 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

#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

SECRETARIA GENERAL
LEYES
12 SEP

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

#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

ALT Nuevo

Bogotá DC., septiembre 02 de 2024

SECRETARIA GENERAL
LEYES
02 SEP
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 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.

alirio.uribe.representante@gmail.com
alirio.uribe@camara.gov.co

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
SECRETARIA GENERAL
02 SEP

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 Muñoz
Representante a la Cámara por Bogotá

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Art 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. Modifíquese 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

#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. 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 Muñoz
Representante a la Cámara por Bogotá

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA
SECRETARIA GENERAL
LEYES
02 SEP

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.

alirio.uribe.representante@gmail.com
alirio.uribe@camara.gov.co

Art 1 parag 1

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 Muñoz
Representante a la Cámara por Bogotá

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ALT PROCO

SECRETARIA GENERAL
LEYES
02 SEP

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 20000

SECRETARIA GENERAL
LEYES
02 SEP

Bogotá DC., septiembre 02 de 2024

AJO
535

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

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. Modifíquese 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

Alirio Uribe Muñoz
Representante a la Cámara por Bogotá

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

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 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

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
02 SEP
HORA:

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

alirio.uribe.representante@gmail.com
alirio.uribe@camara.gov.co

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 Muñoz
Representante a la Cámara por Bogotá

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA
SECRETARIA GENERAL
LEYES
02 SEP
HORA:

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

#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
SECRETARIA GENERAL
LEYES
02 SEP

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 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

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES
SECRETARIA GENERAL
LEYES
02 SEP

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 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.

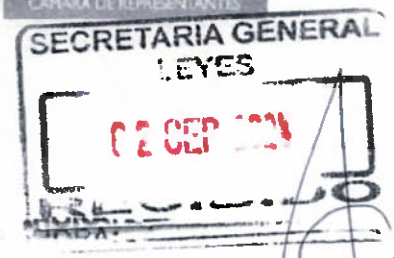
Atentamente,

ALIRIO URIBE MUÑOZ
Representante a la Cámara
Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá

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



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 NUEVO

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 siguiente artículo:

ENTORNOS LABORALES FLEXIBLES. El Empleador o empleadora podrá adoptar dentro de las políticas de bienestar, entornos laborales flexibles, permitiendo a los animales de compañía, de compañía emocional y de servicio, circunscribiéndose los mismos a perros y gatos, con la finalidad de mejorar la accesibilidad de las personas que se encuentren en una condición de discapacidad y para mejorar la salud mental, medida que permitirá brindar compañía, guía, protección y apoyo.

10

El Gobierno Nacional reglamentará lo concerniente a las medidas de seguridad, sanidad, aseo, tenencia responsable, horarios, vacunas y en general todas las medidas de protección de los humanos hacia los seres sintientes y de los seres sintientes hacia los humanos. Asimismo, el Gobierno Nacional podrá estudiar la posibilidad de brindar beneficios tributarios para los empleadores y empleadoras que promuevan dichas medidas.

Cordialmente,

JUAN CARLOS LOZADA VARGAS
Representante a la Cámara
Partido Liberal

SECRETARIA GENERAL
LEYES
12 SEP

3245

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

SECRETARIA GENERAL
LEYES
08 SEP 2024
RECIBIDO

ART 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. 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

AM 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
HORA:

1:18 Pm

DUVALIER
Congresista

Cámara de Representantes

Nuevo

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
LEIDO

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

ART NUEVO

JUAN C. VARGAS
REPRESENTANTE
CÁMARA DE PAZ
SUR DE BOLÍVAR-YONDÓ

CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

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

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Wilder Escobar
Representante a la Cámara 2022 - 2026
Con la Gente

SECRETARIA GENERAL
16 SEP 2024
HORA: 3:12 pm

PROPOSICIÓN

PLENARIA CÁMARA DE REPRESENTANTES

SESIÓN 16 DE SEPTIEMBRE 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 convenios laborales para hombres y mujeres sin trabajo. El Gobierno nacional en cabeza del Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces, creará e implementará el Programa de Convenios Laborales para hombres mayores de 55 años y mujeres mayores de 50 años con las diferentes unidades contratantes del Estado dentro de los doce (12) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente Ley.

Justificación: 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

@WilderEscobarO
390 40 50 ext: 3415
wilder.escobar@camara.gov.co
Cra 7 No. 8 - 68 - Edificio Nuevo ofic. 232B - Bogotá

ART NUEVO

SECRETARIA GENERAL
CÁMARA DE REPRESENTANTES
RECIBIDO
HORA: 3:12 p

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Wilder Escobar Representante a la Cámara 2022 - 2026 Con la Gente

PROPOSICIÓN

PLENARIA CÁMARA DE REPRESENTANTES

SESIÓN 16 DE SEPTIEMBRE 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 convenios laborales para jóvenes recién graduados. El Gobierno nacional en cabeza del Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces, creará e implementará el Programa de Convenios Laborales para los jóvenes recién graduados de Instituciones de Educación Superior con las diferentes unidades contratantes del Estado dentro de los doce (12) 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.

WILDER IBERSON ESCOBAR ORTIZ
Representante a la Cámara por el departamento de Caldas
Gente en Movimiento

• Elaboró: Briget Marcela BMR2

ALT NUEVO

Cámara de Representantes

PEDRO SUÁREZ VACCA
REPRESENTANTE POR BOYACÁ

SECRETARIA GENERAL
LEY
3:48

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.

Atentamente,

PEDRO JOSÉ SUAREZ VACCA
Representante 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

Cámara de Representantes

SECRETARIA GENERAL
LEYES
16 SEP

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 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, la entidad pública o privada, tendrá la obligación ineludible de afiliar a los mismos al Sistema General de Riesgos Profesionales y de asumir los costos de Seguridad Social concernientes a los** riesgos asociados a su entorno. **Bajo ninguna circunstancia, la responsabilidad del pago de estas obligaciones podrá trasladarse a las instituciones educativas ni a los estudiantes.**

Atentamente,

PEDRO JOSÉ SUAREZ VACCA
Representa 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 20CC

Cámara de Representantes

SECRETARIA GENERAL
LEYES

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 una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia". El cual quedará así.

Artículo Nuevo. Extensión de Licencia Maternal a Padres o Cuidadores Directos en Caso de Fallecimiento de la Madre en el momento del Parto. Modifíquese el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo el cual quedará así:

Todas las provisiones y garantías establecidas en la presente ley para la madre biológica se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En ese sentido, la licencia materna se extiende al padre en caso de fallecimiento, abandono o enfermedad de la madre, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.

A su vez, dichas provisiones y garantías en la presente ley para la licencia de maternidad serán igualmente aplicables **a quien detente la custodia, atención y responsabilidad de cuidado directo del recién nacido en caso de abandono, enfermedad o muerte de la madre.**

En situaciones donde la madre bilógica fallezca en el momento del parto, la fecha del mismo será asimilada a la fecha de inicio de la licencia. En este caso se garantizará el equivalente a las 18 semanas de licencia y las condiciones remuneratorias que contempla la licencia de maternidad.

Con el fin de garantizar el derecho fundamental del recién nacido a la atención integral ante situaciones adversas debido a muerte anteparto de la madre, se establece que tanto el padre o la persona que tenga la custodia, atención y responsabilidad del cuidado directo del recién nacido gozarán de la licencia sin alterar las condiciones, provisiones y garantías ya establecidas.

Atentamente,

PEDRO JOSÉ SUAREZ VACCA
Representante 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

Cámara de Representantes

SECRETARÍA GENERAL
18 SEP

Art nuevo

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 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.

Atentamente,

PEDRO JOSÉ SUAREZ VACCA
Representante 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

Cámara de Representantes

SECRETARÍA GENERAL
LEYES
18 SEP 2023
RECIBIDO

PEDRO SUÁREZ VACCA
REPRESENTANTE POR BOYACÁ

3:47 p

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
Representa 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 200

Cámara de Representantes

SECRETARÍA GENERAL

PEDRO SUÁREZ VACCA
REPRESENTANTE POR BOYACÁ

3:46 p

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 ingreso al mercado laboral, mitigar la discriminación laboral y disminuir la probabilidad de reincidencia.

Parágrafo. El Ministerio de Trabajo en un término de 6 meses expedirá la reglamentación necesaria para el reconocimiento de las actividades productivas en los centros penitenciarios como experiencia profesional.

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

Art nuevo

Cámara de Representantes

SECRETARIA GENERAL
LEYES
19 SEP

PEDRO SUÁREZ VACCA
REPRESENTANTE POR BOYACÁ

3:48 pm

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 SUAREZ VACCA
Representante a la Cámara por Boyacá
Pacto Histórico.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA
Cra. 7ª No. 8-68 Of.c 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

ALT NUEVO

Cámara de Representantes

SECRETARIA GENERAL
LEYES
19 SEP

PEDRO SUÁREZ VACCA
REPRESENTANTE POR BOYACÁ

3:47

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. En el caso de los trabajadores que deban prestar sus servicios en zonas geográficas afectadas por el conflicto armado, el empleador deberá establecer medidas preventivas y de acción ante los riesgos derivados del conflicto que puedan afectar la integridad y seguridad, enmarcados en una ruta de atención y apoyo ante situaciones de emergencia, la reubicación temporal o definitiva, y la implementación de condiciones particulares.

Parágrafo. El Ministerio de Trabajo en un término de 6 meses reglamentará las medidas enunciadas en el presente artículo.

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

ART NUEVO

Cámara de Representantes

SECRETARÍA GENERAL

PEDRO SUÁREZ VACCA
REPRESENTANTE POR BOYACÁ

3:47

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.

Parágrafo. El valor correspondiente a los pagos efectuados por el empleador para los aportes de seguridad social del afiliado durante la huelga será deducido de los salarios que se hayan causado o que se causen a futuro.

Atentamente,

PEDRO JOSÉ SUÁREZ VACCA
Representante a la Cámara por Boyacá
Pacto Histórico.

ARGUMENTO

En la sentencia C 1369 del 2000 asegura que el goce efectivo del derecho a la huelga, independientemente de si esta es imputable o no al empleador, no implica que el empleador pueda sustraerse de las obligaciones a asegurar el derecho irrenunciable a la seguridad social de sus trabajadores (art 48 de la Constitución) ya existe una compatibilidad entre los dos derechos. Sumado a esto, en las consideraciones, la Corte asegura que

> "El empleador debe entregar a las entidades a las cuales se encuentran afiliados éstos para salud y pensiones, tanto los aportes a su cargo como los de los trabajadores. Claro está que una vez termine la huelga, puede el empleador deducir lo pagado de los derechos laborales causados o que se causen a favor de los trabajadores. "

Ahora bien, revisando la legislación y las normas establecidas, se encuentra el Decreto 806 de 1998 el cual en el artículo 71° estipula que durante el ejercicio de la huelga no habrá lugar al pago de los aportes por parte del afiliado, pero si de los correspondientes al empleador. Asimismo, siguiendo el artículo 150 del Código sustancioso del trabajo donde se establecen los descuentos permitidos dentro de las que se enmarcan las cuotas con destino al seguro social obligatorio.
Entendiendo, la finalidad de la reforma laboral en la cual se busca otorgar mayores garantías para los trabajadores, además de acoger las recomendaciones y decisiones encontradas en la jurisprudencia, se considera pertinente esta proposición. Aún más al considerar que si bien existe un decreto que habla un poco de la materia, es necesario elevar dicho precepto a ley y dejar explicito tanto la responsabilidad del empleador en los aportes a su cargo como los de su trabajador, de conformidad con lo mencionado en la sentencia antes mencionada.

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

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

RUTH CAICEDO DE ENRÍQUEZ

ART NUEVO

SECRETARÍA 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 Aray

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

ART NUEVO

RUTH CAICEDO DE ENRÍQUEZ

PROPOSICIÓN.

PROYECTO DE LEY 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 256 DE 2023 CÁMARA "POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA"

ARTÍCULO 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

Carrera 7 N° 8 – 68 Ed. Nuevo del Congreso – PBX: (+57) 60 1 3904050 – Email: ruth.caycedo@camara.gov.co
Bogota D.C.

AVT RCEC

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

RUTH CAICEDO DE ENRÍQUEZ

4:02 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. 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 Arango

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

RUTH CAICEDO DE ENRÍQUEZ

GENERAL
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 Aca

Andres 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 SEP 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
3:34 p.m.

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 : 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 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: 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 ENE 2024
RECIBIDO
3:34

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
3:30 p

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

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 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: 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
3:31 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 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

SECRETARÍA GENERAL
16 SEP 2024
RECIBIDO
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
16 SEP 2023
3:34 p.m.

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 SET 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: 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

16 SEP 2024

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 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

SECRETARIA GENERAL
LEYES
17 SEP 2024
11:57 a.m.

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.

SECRETARIA 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%.

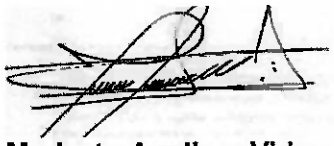
El cansancio del equipo asistencial en sí es un factor contributivo del individuo, que puede predisponer la ocurrencia de fallas activas o acciones inseguras como lo sustenta un estudio realizado por Arora et,al 2010 y Pottier,et,al.2013, en donde describen: "Cuando hay mayor tensión hay mayores daños 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 SEP 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
56
1:41 Pm

James.mosquera@camara.gov.co Edificio Congreso Oficina 501
@JamesMosqueraT

DEL 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

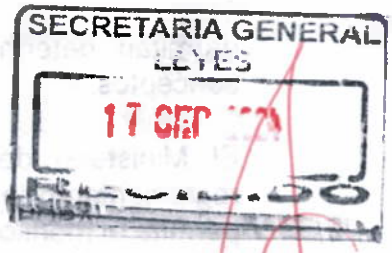
SECRETARIA GENERAL
LEYES
17 SEP 2024
56

1:41pm

James.mosquera@camara.gov.co Edificio Congreso Oficina 501

@JamesMosqueraT

Del nuevo



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.

CTIS Fobal Colceda

María F Carrejo Colk

Edward Sarmiento Hidalgo

Alfredo Montagón
Pacto Histórico

Germán J Gómez
comunes Atlántico.

Curiel Internacional

Alirio Uribe Muñoz.

Andrés Cancimance López
R.H. Putumayo

ART Nuevo

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Aníbal Hoyos

Bogotá D.C, septiembre de 2024

SECRETARIA GENERAL
17 SEP
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.