



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

IV. Principio de Sostenibilidad y Eficiencia

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

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

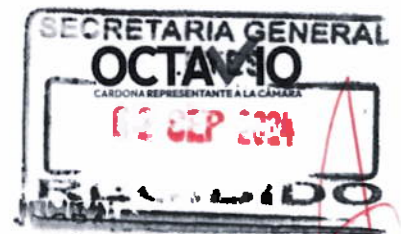
Cordialmente,



LUZ AYDA PASTRANA LOAIZA

Representante a la Cámara del Departamento del Huila
Partido Cambio Radical

Art 51.

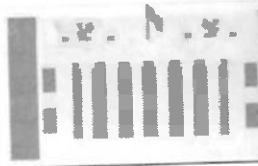


PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

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:

Handwritten notes and signatures in red ink, including a checkmark and the initials 'DJC' and 'HCV'.

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
<p>Artículo 51. Obligaciones especiales del empleador. Adiciónese los numerales 13, 14, 15 y 16 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>Artículo 51. Obligaciones especiales del empleador. Adiciónese los numerales 13, 14, 15 y 16 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>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.</p> <p>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</p>



por el Conflicto Armado -ZOMAC, o los que los modifiquen o complementen, personas LGBTIQ+, comunidades étnicas, víctimas del conflicto armado, entre otros grupos en condición de vulnerabilidad.

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

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

17. Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, por cada 100 trabajadores, en relación con el total de sus trabajadores de carácter permanente. Esta obligación no impide que las empresas puedan de manera voluntaria contratar en un mayor porcentaje al indicado. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de discapacidad señaladas en las normas que para tal fin dispone el Ministerio de Salud y Protección Social.

El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con

por el Conflicto Armado -ZOMAC, o los que los modifiquen o complementen, personas LGBTIQ+, comunidades étnicas, víctimas del conflicto armado, entre otros grupos en condición de vulnerabilidad.

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

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

17. Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, por cada 100 trabajadores, en relación con el total de sus trabajadores de carácter permanente. Esta obligación no impide que las empresas puedan de manera voluntaria contratar en un mayor porcentaje al indicado. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de discapacidad señaladas en las normas que para tal fin dispone el Ministerio de Salud y Protección Social.

El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con



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

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

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

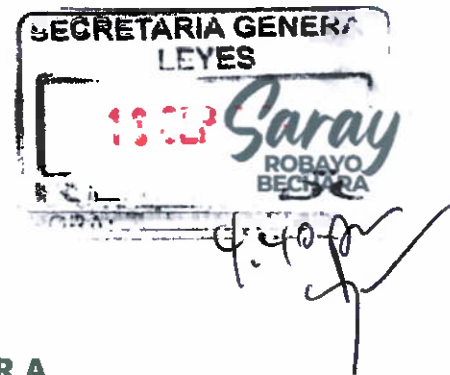
personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha 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



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

AQUI VIVE LA DEMOCRACIA




Saray
ROBAYO
BECHARA

**SARAY ELENA ROBAYO BECHARA
REPRESENTANTE A LA CÁMARA - CÓRDOBA**

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

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



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 LGBTQ+, comunidades étnicas, víctimas del conflicto armado, entre otros grupos en condición de vulnerabilidad.

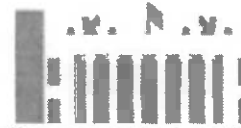
15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes de alejamiento del lugar de trabajo expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género y en contra del presunto perpetrador.

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

~~17. Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, por cada 100 trabajadores, en relación con el total de sus trabajadores de carácter permanente. Esta obligación no impide que las empresas puedan de manera voluntaria contratar en un mayor porcentaje al indicado. Las personas con~~

SECRETARÍA GENERAL
LEYES
17 SEP 2024

11:57am



~~discapacidad deberán contar con la certificación de discapacidad señaladas en las normas que para tal fin dispone el Ministerio de Salud y Protección Social.~~

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

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



Modesto Aguilera
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
ATLÁNTICO • 2022 • 2026



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

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.





PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

PROYECTO DE LEY NÚMERO 166 DE 2023 CÁMARA

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

El suscrito Representante a la Cámara en virtud del artículo 112 y ss. De la ley 5 de 1992 somete a consideración, la siguiente proposición modificativa; al artículo 51 el cual quedará así:

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

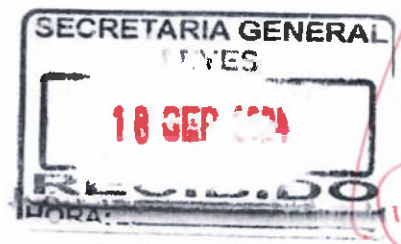
(...)

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

(...)

[Handwritten signature]

JOSÉ ELIECER SALAZAR LÓPEZ
Representante a la Cámara
Departamento del Cesar



[Handwritten notes and signatures]



PROPOSICIÓN ADITIVA

PROYECTO DE LEY NÚMERO 166 DE 2023 CÁMARA

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

El suscrito Representante a la Cámara en virtud del artículo 112 y ss. De la ley 5 de 1992 somete a consideración, la siguiente proposición aditiva en el sentido de adicionar un numeral nuevo al artículo 51, el cual quedará así:

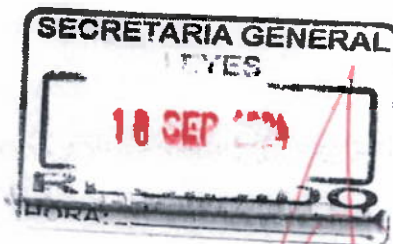
"Artículo 51. Obligaciones especiales del empleador. Adiciónese los numerales 13, 14, 15 y 16 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

(...)

18 Priorizar la mano de obra nacional en el evento en que existan varios aspirantes al empleo ofertado y entre ellos existan personas nacionales y extranjeras, cuando exista en el proceso de selección empate en las pruebas aplicadas.

(...)"

JOSÉ ELIECER SALAZAR LÓPEZ
Representante a la Cámara
Departamento del Cesar



Handwritten red notes: 1 ✓, A10 ✓, 4 35 ✓



Bogotá D.C, septiembre de 2024

Respetado:
JAIME RAUL SALAMANCA
Presidente de la Cámara de Representantes

ASUNTO: Proposición al Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con PL No. 192 de 2023 Cámara y el PL No. 256 de 2023 Cámara - "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia."

Apreciado doctor Salamanca:

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

PROPOSICIÓN.

Modifíquese el artículo 51 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con PL No. 192 de 2023 Cámara y el PL No. 256 de 2023 Cámara - "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia.", el cual quedará así:

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

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

14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, e incentivar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y

procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial -PDET y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado -ZOMAC, o los que los modifiquen o complementen, personas LGBTIQ+, comunidades étnicas, víctimas del conflicto armado, entre otros grupos en condición de vulnerabilidad.

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

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

17. Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, por cada 100 trabajadores, en relación con el total de sus trabajadores de carácter permanente. Esta obligación no impide que las empresas puedan de manera voluntaria contratar en un mayor porcentaje al indicado. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de discapacidad señaladas en las normas que para tal fin dispone el Ministerio de Salud y Protección Social.

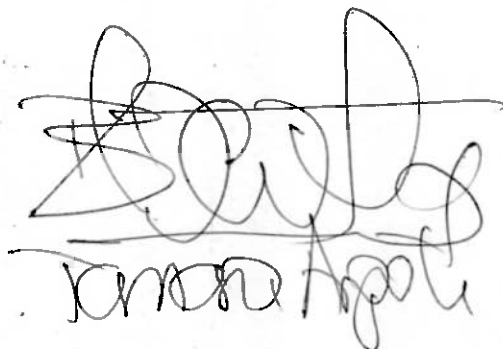
El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un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

El contrato de trabajo que se celebre a termino fijo con personas con discapacidad no podrá ser inferior a cuatro (4) meses para las personas con discapacidad con el fin de garantizar la igualdad de oportunidades y la participación plena en la vida laboral.

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

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

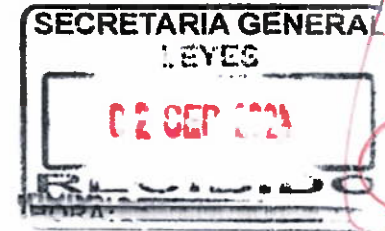
Cordialmente,



Ramon Aguirre

Bogotá D.C., septiembre de 2024

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



AIC
248

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:

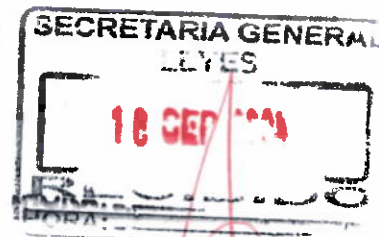
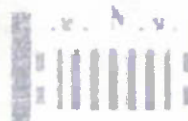
Artículo 52. Programa de convenios laborales para las víctimas del conflicto armado.

El Gobierno nacional en cabeza del Ministerio del Interior o quien haga sus veces en articulación con la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas -UARIV, creará e implementará el Programa de Convenios 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





PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Modifíquese el ARTÍCULO 52 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara el Proyecto de Ley 256 de 2023 Cámara por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.

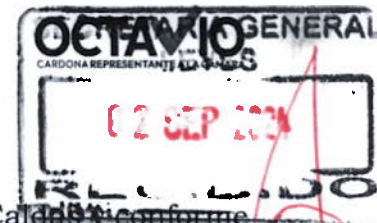
Handwritten notes: 1 ✓ A10. 3 18/

ARTÍCULO ACTUAL	MODIFICACIONES
<p>Artículo 52. Programa de convenios laborales para las víctimas del conflicto armado. El Gobierno nacional en cabeza del Ministerio del Interior o quien haga sus veces en articuiación con la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (UARIV), creará e implementará el Programa de Convenios 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.</p>	<p>Artículo 52. Programa de convenios laborales para las víctimas del conflicto armado. El Gobierno nacional en cabeza del Ministerio del Interior o quien haga sus veces en articulación con la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (UARIV), creará e implementará el Programa de Convenios Laborales con enfoque diferencial, de género, étnico y de Derechos Humanos 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.</p>

Handwritten signature of Santiago Osorio Marin

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





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:

Handwritten notes:
F V
AS
120

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Por empleo verde se entiende el</p>

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



Wilmer Castellanos SECRETARÍA GL
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

17 SEP 2023

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.

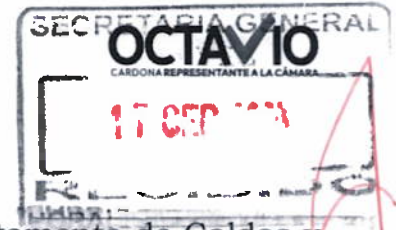
WILMER CASTELLANOS HERNÁNDEZ
Representante a la Cámara por Boyacá
Congreso de la República de Colombia

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 54



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:

Handwritten notes: A checkmark, 'AIC', and '3131'.

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
<p>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.</p>	<p>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.</p> <p><u>El Ministerio de trabajo reglamentará los incentivos en un plazo de 6 meses.</u></p>

Cordialmente,

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



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 54 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:

18 SEP 2023
1 ✓
810
329 ✓

Artículo del Proyecto de Ley	Proposición Modificativa
<p>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.</p>	<p>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, <u>las cuales deben ser perdurables y demostrables en el tiempo de manera periódica.</u></p>

LILIANA RODRÍGUEZ VALENCIA
Representante a la Cámara
Departamento de Cundinamarca

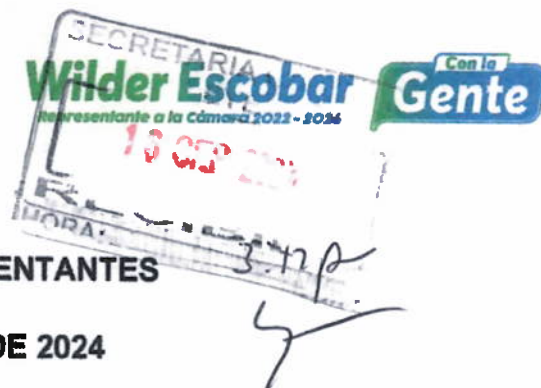
Wilmer Castellanos
Repres Boyacá
Rverde



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:

- 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;
- 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 BMRB

NO
2104

PROPOSICIÓN

Elimínese el literal D del artículo 56 del Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia" así:

~~Artículo 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:~~

~~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.~~

~~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”.~~

HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ
Representante a la Cámara
Departamento de Antioquia



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:

Handwritten notes:
 1 ✓
 AIC
 4 29

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
<p>Artículo 56. Modalidades de Teletrabajo. Modifíquese el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 2°. Definiciones. Para la aplicación de la presente Ley se tendrán las siguientes definiciones:</p> <p>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.</p> <p>El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:</p> <p>a. Teletrabajo autónomo: es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden</p>	<p>Artículo 56. Modalidades de Teletrabajo. Modifíquese el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 2°. Definiciones. Para la aplicación de la presente Ley se tendrán las siguientes definiciones:</p> <p>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.</p> <p>El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:</p> <p>a. Teletrabajo autónomo: es aquel donde los teletrabajadores y</p>

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

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

<p>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.</p> <p>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”.</p>	<p>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 <u>estará a cargo de las prestaciones económicas. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través de el Sistema de Seguridad Social Colombiano.</u></p> <p>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”.</p>
---	--

Cordialmente,



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

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 2º. 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 ANDREA SÁNCHEZ
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

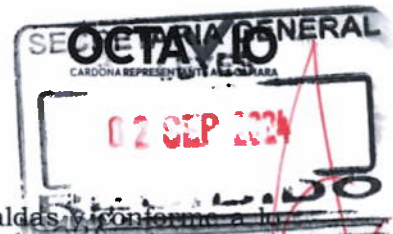
AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

YULIETH ANDREA SÁNCHEZ
Representante A La Cámara | Antioquia



2:12pm

ART 57



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:

1
V
AE
7
2024

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
<p>Artículo 57. Auxilio de Conectividad. Por medio del cual se adiciona un artículo a la Ley 1221 de 2008.</p> <p>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 teletrabajadores 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”.</p> <p>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.</p>	<p>Artículo 57. Auxilio de Conectividad. Por medio del cual se adiciona un artículo a la Ley 1221 de 2008.</p> <p>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 teletrabajadores 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”.</p> <p>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.</p>

Cordialmente,

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

Act 57

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:

11V
ALC
313p

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
<p>Artículo 57. Auxilio de Conectividad. Por medio del cual se adiciona un artículo a la Ley 1221 de 2008.</p> <p>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 teletrabajadores 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”.</p> <p>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.</p>	<p>Artículo 57. Auxilio de Conectividad. Por medio del cual se adiciona un artículo a la Ley 1221 de 2008.</p> <p>Artículo 6 A de la ley 1221.</p> <p>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 teletrabajadores 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”.</p> <p>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.</p>

Cordialmente,

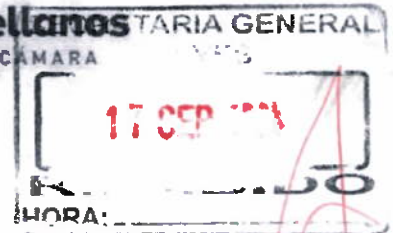


JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

Art 58



Wilmer Castellanos SECRETARÍA GENERAL
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



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".

Handwritten notes: 1 ✓, AJO, 2/50 ✓

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

JUSTIFICACIÓN

Para el caso de los trabajadores transnacionales 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.

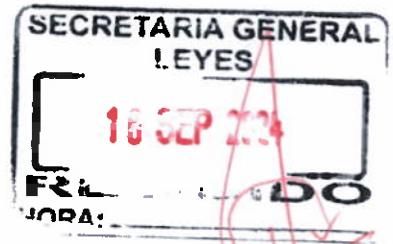


CONGRESO
DE LA REPUBLICA
DE COLOMBIA
CAMARA DE REPRESENTANTES



HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ
Representante a la Cámara
Departamento de Antioquia

ART 58



11
AIC
2107

PROPOSICIÓN

Elimínese el numeral 14 del artículo 58 del Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia" así:

Artículo 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.

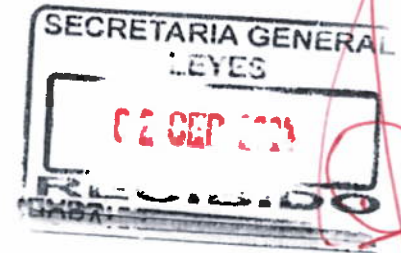
~~14. Las Administradoras de Riesgos Laborales deberán garantizar la cobertura respecto de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de los teletrabajadores y teletrabajadoras transnacionales en el país donde se encuentren prestando el servicio. En este caso podrán contratar seguros adicionales en el extranjero que correrán por cuenta del empleador.~~



HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ
Representante a la Cámara
Departamento de Antioquia

Bogotá D.C., septiembre de 2024

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

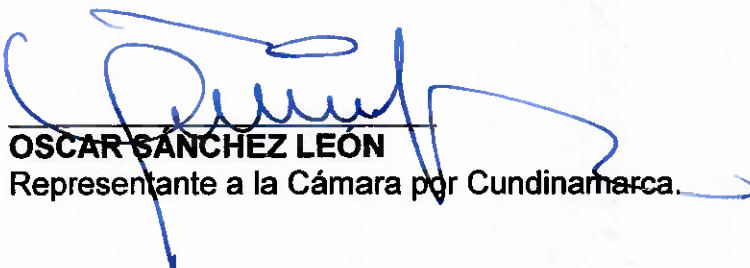
Modifíquese el artículo 59, del Proyecto de Ley, El cual quedará de la siguiente manera:

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.



Bogotá, Septiembre de 2024

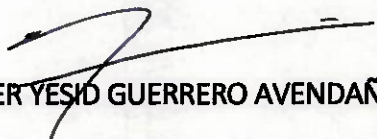
PROPOSICIÓN

➔ 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".

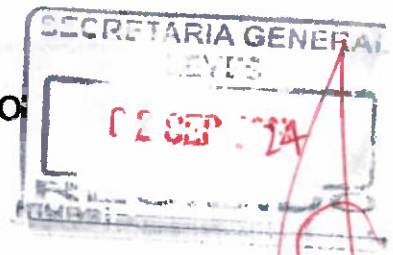

WILMER YESID GUERRERO AVENDAÑO

Representante a la Cámara por Norte de Santander

ART 60



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



Handwritten notes in red ink: a circle around the date, '11 ✓', 'TATE', and '12 dg ✓'.

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.

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

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.

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 DEL 60
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

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

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

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

PROPOSICIÓN

1 ✓
AJO
250 ✓

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.

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.



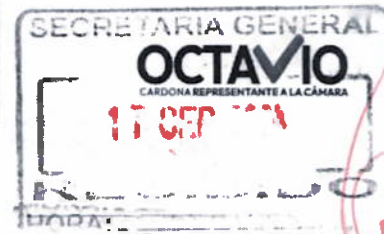
WILMER CASTELLANOS HERNÁNDEZ
Representante a la Cámara por Boyacá
Congreso de la República de Colombia

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.



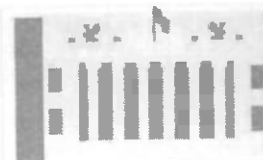
DET 60

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

1 ✓
AIC
3 13 ✓

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
<p>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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 	<p>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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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.

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.

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. **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 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



OCTAVIO
CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA

	al respecto.
--	--------------

Cordialmente,

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



PROPOSICION MODIFICATIVA

PROYECTO DE LEY NUMERO 166 DE 2023 CÁMARA
"POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE
ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA"

El suscrito Representante a la Cámara en virtud del artículo 112 y ss. De la ley 5 de 1992 somete a consideración, la siguiente proposición modificativa al artículo 60, el cual quedara 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. ~~Ne 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. ~~Ne 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.

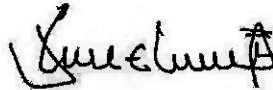


Handwritten signature and initials in red ink, including 'V', 'ALC', and 'A 302'.

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 con un (1) año de anticipación de la puesta en marcha de manera previa del plan de automatización previsto y la ruta para la protección del empleo y derechos laborales, permitiendo que presenten observaciones al respecto.



JOSE ELIECER SALAZAR LOPEZ

Representante a la Cámara

Departamento del Cesar



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES



HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ
Representante a la Cámara
Departamento de Antioquia

ΔKT 60



PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 60 del Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia" así:

Artículo 60: Protección laboral ante la automatización de actividades.

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.


HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ
Representante a la Cámara
Departamento de Antioquia



CONGRESO
DE LA REPUBLICA
DE COLOMBIA
CAMARA DE REPRESENTANTES



HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ
Representante a la Cámara
Departamento de Antioquia

ACT 69(-)



1 ✓
2 10 ✓

PROPOSICIÓN

Elimínese el artículo 61 del Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia" así:

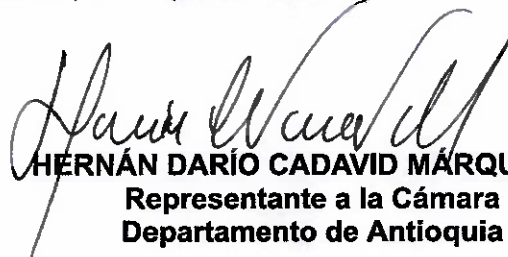
~~Artículo 61: Protección laboral frente a procesos de descarbonización y transición energética. Toda empresa que realice explotación minera, petrolera y actividades asociadas con la generación de energías que esté en proceso de descarbonización, de transición o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación o actividad debe contar con un plan de cierre y protección de derechos laborales para todos los trabajadores posiblemente afectados.~~

~~En dicho plan podrán participar las personas trabajadoras de la empresa y las organizaciones sindicales que las representan, y deberá ser socializado con el Ministerio del Trabajo. El plan deberá incluir como mínimo los siguientes elementos:~~

- ~~1. Mecanismo para la identificación clara del número de trabajadores directos e indirectos afectados por el proceso de transición, de descarbonización, o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación.~~
- ~~2. Posibilidades de reubicación laboral en áreas en las cuales cumplan con el perfil requerido; siempre que exista la necesidad de personal, o en su defecto planes de retiro voluntario.~~
- ~~3. Planes de reconversión laboral y capacitación en nuevas formas de trabajo.~~
- ~~4. Financiación de un fondo que promueva la diversificación económica para extrabajadores directos e indirectos y contratistas, vinculados con su proceso productivo, que se organicen en formas asociativas para impulsar la economía popular y comunitaria. Lo anterior, en el marco de las autonomías de las empresas y la decisión de los extrabajadores y contratistas de asociarse.~~

~~Parágrafo 1. Las personas que se vean afectadas por la transición a la que hace referencia el presente artículo, ingresarán a la ruta de empleabilidad de la Unidad del Servicio Público de Empleo.~~

~~Parágrafo 2. En caso de transición, de descarbonización o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación o actividad, se priorizará la vinculación de los trabajadores de las empresas contratistas que se vieran afectadas, siempre y cuando exista la necesidad del servicio y las personas cumplan con el perfil requerido en el cargo.~~


HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ
Representante a la Cámara
Departamento de Antioquia



PROPOSICION ADITIVA

PROYECTO DE LEY NUMERO 166 DE 2023 CÁMARA
"POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA"

El suscrito Representante a la Cámara en virtud del artículo 112 y ss. De la ley 5 de 1992 somete a consideración, la siguiente proposición aditiva al artículo 61, el cual quedara así:

Artículo 61: Protección laboral frente a procesos de descarbonización y transición energética. Toda empresa que realice explotación minera, petrolera y actividades asociadas con la generación de energías que esté en proceso de descarbonización, de transición o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación o actividad debe contar con un plan de cierre y protección de derechos laborales para todos los trabajadores posiblemente afectados.

En dicho plan podrán participar las personas trabajadoras de la empresa y las organizaciones sindicales que las representan, y deberá ser socializado con el Ministerio del Trabajo. El plan deberá incluir como mínimo los siguientes elementos:

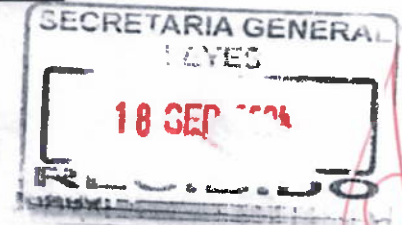
(...)

Parágrafo 1. Las personas que se vean afectadas por la transición a la que hace referencia el presente artículo, ingresaran a la ruta de empleabilidad de la Unidad del Servicio Público de Empleo.

Parágrafo 2. En caso de transición, de descarbonización o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación o actividad, se priorizará la vinculación de los trabajadores de las empresas contratistas que se vieren afectadas, siempre y cuando exista la necesidad del servicio y las personas cumplan con el perfil requerido en el cargo.

Parágrafo Nuevo. El Ministerio del Trabajo integrará al mecanismo de protección al cesante, el seguro de desempleo por descarbonización y transición energética y una forma de continuidad en la cotización de la seguridad social del trabajador afectado

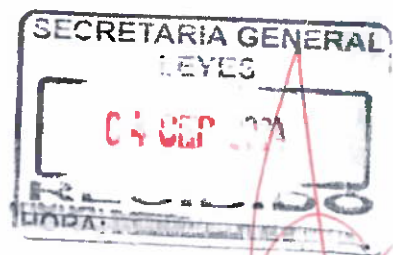
JOSE ELIECER SALAZAR LOPEZ
Representante a la Cámara
Departamento del Cesar



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

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

Handwritten notes: 110, 4356



2. K.

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

Handwritten red notes: 1 ✓, A10, 517

"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".

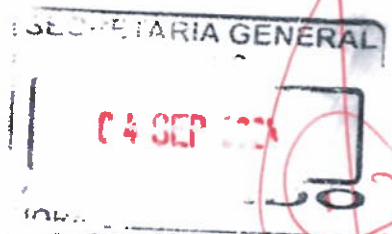
Handwritten signature: J. P. P. S. L. C.

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

DET 62



PROPOSICIÓN MODIFICATORIA No _____

Elimínese el literal C incluido en el artículo 62° 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:

ALC
5/17/23

"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".

J. Director [Handwritten signature]

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".

PROPOSICIÓN.



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

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

ARTÍCULO 354: GARANTÍAS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.

1. Garantías para el ejercicio de la libertad sindical.

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

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

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

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

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

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

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

2. Conductas antisindicales

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

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

Cordialmente,



RUTH AMELIA CAYCEDO
Representante a la Cámara
Ponente Coordinadora

PROPOSICIÓN.

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

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

ARTÍCULO 354: GARANTÍAS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.

1. Garantías para el ejercicio de la libertad sindical.

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

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

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


- b) **Comunicación con la dirección de la empresa y establecimiento de espacios de diálogo.** Con el fin de promover relaciones laborales democráticas en todas las empresas, se habilitarán espacios periódicos, al menos semestralmente, que permitan la comunicación y el diálogo entre la dirección de la empresa y los representantes de las organizaciones sindicales en conjunto.
- c) **Acceso a la información.** Las organizaciones de trabajadores tienen el derecho a conocer la situación social y económica de la empresa, grupos de empresas que esté relacionada directamente con los empleados afiliados a la organización sindical.
- d) **Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores.** Los empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales, entre los representantes sindicales y los trabajadores. La eficacia de los espacios y canales de comunicación dependerá del contexto de prestación de los servicios y de las facilidades de acceso por parte de los trabajadores a los mismos.
- e) **Protección contra actos de discriminación.** En los términos del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, todos los trabajadores sindicalizados deberán gozar de protección frente a conductas antisindicales.

2. Conductas antisindicales

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

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

Cordialmente,



RUTH AMELIA CAYCEDO
Representante a la Cámara
Ponente Coordinadora



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

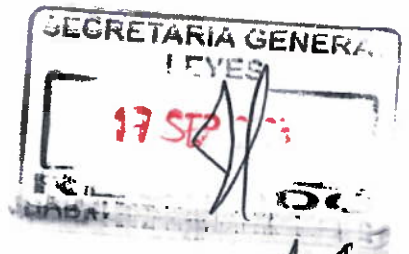
~~f) Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios a favor de los trabajadores no sindicalizados;~~

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



Bogotá, septiembre de 2024

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



1:43pm

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~~





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


dc) 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.

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

2. Conductas antisindicales:

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

Atentamente.


JUAN CARLOS WILLS OSPINA
Representante a la Cámara

JUAN CARLOS
WILLS

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



JUSTIFICACIÓN

Se elimina el literal C respecto del acceso a la información, pues se considera que lo allí dispuesto vulnera el artículo 15 de la C.P., en el entendido que se establece que el Estado podrá exigirle a las empresas la presentación de libros de contabilidad y demás documentos privados para efectos tributarios o judiciales y para los casos de inspección, 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.

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".

1 ✓
2 ASO ✓
3 SOV ✓

Modifíquese el artículo sesenta y dos (62) del texto propuesto para segundo debate del Proyecto de Ley Nro. 166/2023C acumulado con los Proyectos de Ley 192/2023c y 256/2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

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

ARTÍCULO 354: GARANTÍAS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.

1. Garantías para el ejercicio de la libertad sindical.

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

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

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

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

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

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

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

2. Conductas antisindicales.

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

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



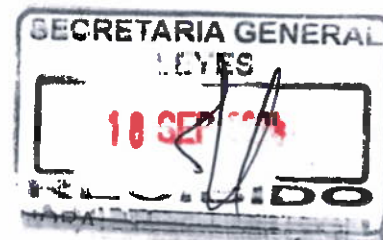
WILMER CASTELLANOS HERNÁNDEZ
Representante a la Cámara por Boyacá
Congreso de la República de Colombia

JUSTIFICACIÓN

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

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

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



PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

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

4:54pm

MODIFÍQUESE el Artículo 62 de la ponencia del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley No. 256 de 2023, "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y dicente en Colombia", así:

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

ARTÍCULO 354: GARANTÍAS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.

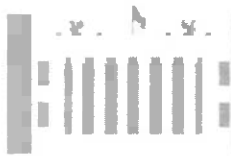
1. Garantías para el ejercicio de la libertad sindical.

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

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

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

- b) **Comunicación con la dirección de la empresa y establecimiento de espacios de diálogo.** Con el fin de promover relaciones laborales democráticas en todas las empresas, se habilitarán espacios periódicos, al menos semestralmente, que permitan la comunicación y el diálogo entre la dirección de la empresa y los representantes de las organizaciones sindicales en conjunto.
- c) **Acceso a la información.** Las organizaciones de trabajadores tienen el derecho a conocer la situación social y económica de la empresa, grupos de empresas que esté relacionada directamente con los empleados afiliados a la organización sindical.
- d) **Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores.** Los empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y



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

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

2. Conductas antisindicales

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

Justificación

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

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

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



BETSY JUDITH PÉREZ ARANGO
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico



PROPOSICIÓN MODIFICATIVA AL ART. 62 DEL PROYECTO DE LEY NÚMERO 166 DE 2023 CÁMARA ACUMULADA CON PROYECTO DE LEY NÚMERO 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023 CÁMARA "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA."

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo No. 62 del proyecto de ley número 166 de 2023 cámara acumulada con proyecto de ley número 192 de 2023 cámara, y el proyecto de ley 256 de 2023 cámara "por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", con fundamento en lo estipulado en la ley 5 de 1992, me permito proponer a los Honorables Representantes miembros de la plenaria de la Cámara de Representantes.

TEXTO

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

Artículo 354. Garantías del derecho de asociación sindical.

1. Garantías para el ejercicio de la libertad sindical.

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

- a) Permisos Sindicales. Los representantes y dirigentes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo. Estos permisos se podrán establecer en convenios colectivos de trabajo u otros acuerdos celebrados entre los empleadores y organizaciones de trabajadores.
- b) Comunicación con la dirección de la empresa y establecimiento de espacios de diálogo. Con el fin de promover relaciones laborales democráticas en todas las empresas, se habilitarán espacios periódicos, al menos semestralmente, que permitan la comunicación y el diálogo entre la dirección de la empresa y los representantes de las organizaciones sindicales en conjunto.
- c) Acceso a la información. Las organizaciones de trabajadores tienen el derecho a conocer la situación social y económica de la empresa, grupos de empresas que esté relacionada directamente con los empleados afiliados a la organización sindical.

- d) Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores. Los empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales, entre los representantes sindicales y los trabajadores. La eficacia de los espacios y canales de comunicación dependerá del contexto de prestación de los servicios y de las facilidades de acceso por parte de los trabajadores a los mismos.
 - e) Protección contra actos de discriminación. En los términos del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, todos los trabajadores sindicalizados deberán gozar de protección frente a conductas antisindicales.
2. Conductas antisindicales
- a) Despedir, desmejorar o perjudicar en cualquier forma a dirigentes a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales legítimas;
 - b) Fomentar la creación de sindicatos controlados por un empleador;
 - c) Amedrentar, constreñir, ofrecer o entregar dádivas para que el trabajador no se afilie o se desafilie de un sindicato;
 - d) Negarse injustificadamente a negociar un pliego de peticiones o solicitudes.
 - e) Tomar represalias de cualquier índole contra los trabajadores que hubieren declarado contra la persona empleadora en investigaciones administrativas, en procesos judiciales o arbitrales que no resultaren evidentemente temerarias;
 - f) Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados;
 - g) Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios a favor de los trabajadores no sindicalizados;
 - h) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un sindicato;
 - i) Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales;
 - j) Negarse injustificadamente a entregar a las organizaciones sindicales información que no esté sujeta a reserva o que no tenga el carácter de confidencial;
 - k) Denigrar de los sindicatos y difundir informaciones difamatorias acerca de los mismos, entre sus afiliados, entre los trabajadores de las empresas y ante la comunidad en general.

TEXTO PROPUESTO

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

Artículo 354. Garantías del derecho de asociación sindical.

24

1. Garantías para el ejercicio de la libertad sindical.

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

- a) Permisos Sindicales. Los representantes y dirigentes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo. Estos permisos se podrán establecer en convenios colectivos de trabajo u otros acuerdos celebrados entre los empleadores y organizaciones de trabajadores.
- b) Comunicación con la dirección de la empresa y establecimiento de espacios de diálogo. Con el fin de promover relaciones laborales democráticas en todas las empresas, se habilitarán espacios periódicos, al menos semestralmente, que permitan la comunicación y el diálogo entre la dirección de la empresa y los representantes de las organizaciones sindicales en conjunto.
- c) Acceso a la información. Las organizaciones de trabajadores tienen el derecho a conocer la situación social y económica de la empresa, grupos de empresas que esté relacionada directamente con los empleados afiliados a la organización sindical.
- d) Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores. Los empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales, entre los representantes sindicales y los trabajadores. La eficacia de los espacios y canales de comunicación dependerá del contexto de prestación de los servicios y de las facilidades de acceso por parte de los trabajadores a los mismos.
- e) Protección contra actos de discriminación. En los términos del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, todos los trabajadores sindicalizados deberán gozar de protección frente a conductas antisindicales.

2. Conductas antisindicales

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

C.P.

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

Parágrafo 1: Las licencias mencionadas deberán ser solicitadas por el sindicalizado o sindicato propiamente con antelación al empleador. Adicionalmente, el sindicalizado o el sindicato estará obligado a compensar el tiempo de licencia mediante la realización de horas extras o la participación en actividades adicionales, según lo acordado con el empleador.

JUSTIFICACIÓN

La adición del parágrafo al Artículo 62 busca equilibrar el derecho a permisos sindicales con la necesidad de mantener la operatividad de la empresa y prevenir abusos. Al exigir la solicitud anticipada de permisos y la compensación por tiempo de licencia, se promueve una gestión laboral equitativa y eficiente, alineada con principios internacionales y normativas laborales. Esto contribuye a una relación laboral más justa y colaborativa, beneficiando tanto a los trabajadores como a los empleadores.

I. Principio de Equidad y Balance de Derechos

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

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

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

II. Claridad y Previsión en la Regulación

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

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

III. Alineación con Principios Internacionales y Normativas

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

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

IV. Facilitación de Relaciones Laborales Saludables

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

47



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

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

Cordialmente,

LUZ AYDA PASTRANA LOAIZA

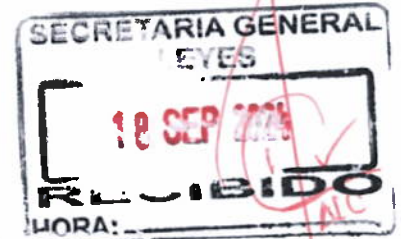
Representante a la Cámara del Departamento del Huila
Partido Cambio Radical



CONGRESO
DE LA REPUBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES



HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ
Representante a la Cámara
Departamento de Antioquia



PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 62 del Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia" así:

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

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

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

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

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


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

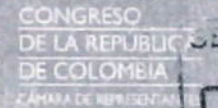
d) Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores. Los empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales, entre los representantes sindicales y los trabajadores. La eficacia de los espacios y canales de comunicación dependerá del contexto de prestación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

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

2. Conductas antisindicales

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


HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ
Representante a la Cámara
Departamento de Antioquia



PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Handwritten notes: 1 ✓ ALC 3/18 ✓

Modifíquese el ARTÍCULO 62 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara el Proyecto de Ley 256 de 2023 Cámara por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.

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

**SANTIAGO
OSORIO**
CONGRESISTA

CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA

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

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

SANTIAGO OSORIO
CONGRESISTA

CONGRESO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA

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

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

ART 63C

SECRETARIA GENERAL
LEYES
04 SEP 2023
HORA: _____

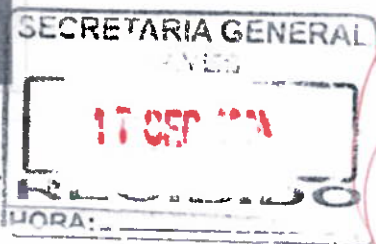
PROPOSICIÓN

Elimínese el Artículo 63 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"

1 ✓
AJO
5/17/23

Antonio P. P. P. C.

Act 630



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:

Handwritten notes: 11 ✓, 313W

~~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.~~

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

~~Vencido el término anterior, el juez citará audiencia que se 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, sancionamiento 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



PROPOSICIÓN DE SUPRESIÓN

PROYECTO DE LEY NÚMERO 166 DE 2023 CÁMARA

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

El suscrito Representante a la Cámara en virtud del artículo 112 y ss. De la ley 5 de 1992 somete a consideración, la siguiente proposición supresiva al artículo 63, el cual quedará así:

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

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

~~En la demanda, los trabajadores u organizaciones de trabajadores que aleguen ser víctimas de conductas antisindicales deberán indicar lo que pretenden, los hechos que sirven de fundamento a sus pretensiones, la identificación del empleador y/o personas acusadas de tales conductas y la dirección electrónica o canal digital de su notificación o en su defecto el lugar de su domicilio, y las pruebas que pretenden hacer valer. La demanda presentada deberá cumplir con los requisitos mínimos establecidos en el artículo 25 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.~~

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

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

~~Vencido el término anterior, el juez citará audiencia que se llevará a cabo a más tardar dentro de los 3 días hábiles siguientes a la fecha en que se profiera el auto que admite la contestación de la demanda. En la audiencia se agotará la etapa de conciliación, decisión de excepciones previas, sancionamiento 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 preferirá la sentencia que en derecho corresponda, sin que por ningún motivo pueda trascurrir más de cinco (5) días hábiles entre el vencimiento del término del traslado para contestar la demanda y la sentencia que ponga fin a dicha instancia.~~

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

~~Parágrafo 1. Los jueces que conozcan de este procedimiento sumario disponen de amplias facultades para proteger los derechos y libertades sindicales de los trabajadores y de sus conductas antisindicales y de las penales o disciplinarias a que haya lugar. organizaciones. En consecuencia, podrán adoptar cualquier medida que consideren pertinente para su efectiva~~



Handwritten signature and initials: 1 ✓ / 810

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

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

Handwritten note: 4:35

~~protección; además deberán imponer una multa entre 1 y 100 smmlmv a las personas naturales que realicen, promuevan, o instiguen o asesoren tales conductas, sin perjuicio de las sanciones que podrá imponer el Ministerio del Trabajo al empleador que incurra~~

JUSTIFICACIÓN

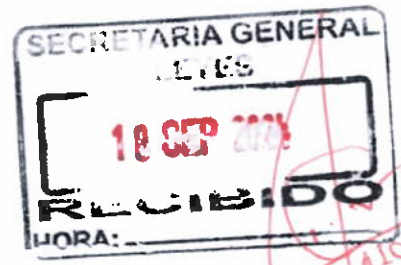
Se sugiere eliminar este artículo por falta de unidad de materia ya que esta norma corresponde al código procesal del trabajo.



JOSÉ ELIECER SALAZAR LÓPEZ
Representante a la Cámara
Departamento del Cesar



HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ
Representante a la Cámara
Departamento de Antioquia



AIC
2/10/

PROPOSICIÓN

Elimínese el artículo 63 del Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia" así:

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

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

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

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

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

~~Vencido el término anterior, el juez citará audiencia que se 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 transcurrir 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.~~

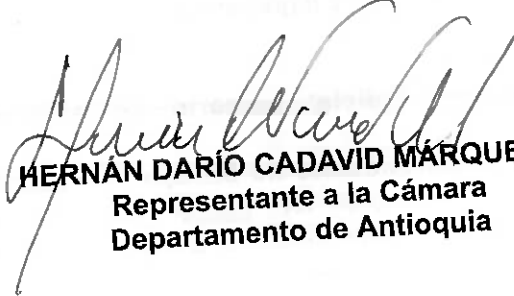
~~La decisión del juez será apelable, en el efecto suspensivo, ante el respectivo Tribunal Superior del Distrito Judicial, el cual deberá decidir de plano dentro de los cinco (5) días siguientes a la fecha en que reciba el expediente, sin perjuicio de la práctica de alguna prueba que se considere indispensable 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~~



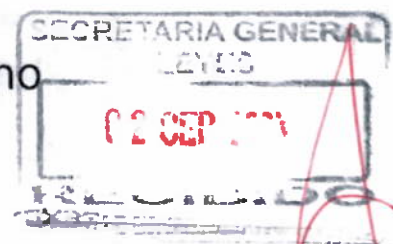
HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ
Representante a la Cámara
Departamento de Antioquia

~~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 smmlmv a las personas naturales que realicen, promuevan o instiguen tales conductas, sin perjuicio de las sanciones que podrá imponer el Ministerio del Trabajo al empleador que incurra en conductas antisindicales y de las penales o disciplinarias a que haya lugar.~~


HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ
Representante a la Cámara
Departamento de Antioquia



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



Handwritten notes in red ink: a checkmark, 'AJ', and '12 AG' with a checkmark.

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

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

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 transcurrir 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.

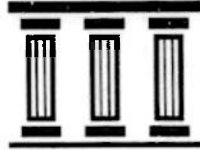
La decisión del juez será apelable, en el efecto suspensivo, ante el respectivo Tribunal Superior del Distrito Judicial, el cual deberá decidir de plano dentro de los ~~cinco (5)~~ cuarenta y cinco (45) días siguientes a la fecha en que reciba el expediente, sin perjuicio de la práctica de alguna prueba 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.

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 ART 63
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

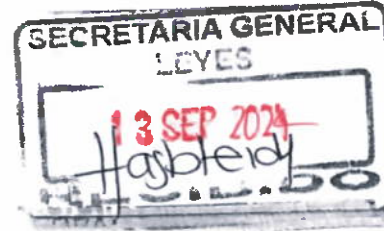
No se pueden poner términos más cortos a los de las acciones de tutela, puesto que dichas acciones son en defensa de los derechos fundamentales, por ellos se cambian los términos, sumado a ello, no se puede someter al empleador a múltiples sanciones como se pretende en el parágrafo del presente artículo.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

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

Bogotá D.C., septiembre de 2024

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



1:25pm

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.



100-100000

100-100000

100-100000

100-100000

100-100000

100-100000

100-100000

100-100000

100-100000

100-100000

100-100000

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 transcurrir 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.

PROPOSICION MODIFICATIVA

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

Modifíquese el párrafo al artículo 63 al proyecto de ley, el cual, quedará así:

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

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

(...)

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

De los Honorables Representantes



1:11 pm

CARLOS FELIPE QUINTERO OVALLE
Representante a la Cámara
Departamento de Cesar



ART 64



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:

Handwritten notes in red ink: a circle around '1', a checkmark, and the numbers '2', '16', and '256'.

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

Cordialmente,

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

Art 65



Handwritten notes: a large red arrow pointing downwards, a checkmark, and the numbers '110' and '922'.

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el artículo 65° del Texto Propuesto para Segundo Debate del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley 192 de 2023 Cámara y 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así:

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

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

Justificación

La inclusión de la expresión "etnia" es fundamental para asegurar un enfoque más amplio y completo en la protección contra la discriminación en el ámbito laboral en virtud del reconocimiento del principio de diversidad étnica y que promoviendo la inclusión laboral

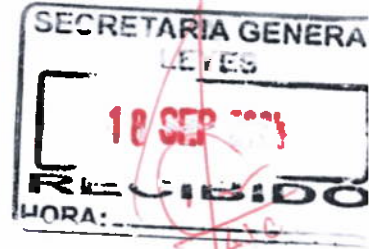
Cordialmente,

ANA ROGELIA MONSALVE ÁLVAREZ
Representante a la Cámara
Partido Demócrata Colombiano



HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ
Representante a la Cámara
Departamento de Antioquia

ALT 66 (-)



PROPOSICIÓN

Elimínese el artículo 66 del Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia" así:

~~ARTÍCULO 66. Modifíquese el artículo 70 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:~~

~~"ARTÍCULO 70. Adiciónese al Capítulo II del título II Parte Tercera del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente artículo:~~

~~Prohibición.~~

~~Quando el sindicato o sindicatos agrupe más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, está no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes.~~

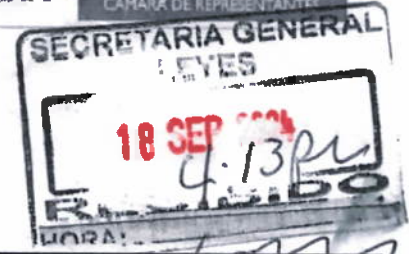
~~El incumplimiento de esta prohibición será objeto de investigación y posibles multas por parte del Ministerio de Trabajo de hasta 5.000 SMLMV, conforme lo establece el artículo 486 del CST. En todo caso se garantizará el debido proceso y la dosificación de la sanción deberá estar soportada en criterios objetivos como la gravedad de la infracción, la reincidencia, entre otros"~~


HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ
Representante a la Cámara
Departamento de Antioquia

Art 66.

Alirio Uribe Muñoz

Representante a la Cámara por Bogotá



Bogotá DC., septiembre 18 de 2024

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 66 del Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara “*Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*”, el cual quedará así:

ARTÍCULO 66. Modifíquese el artículo 70 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

“**ARTÍCULO 70.** Adiciónese al Capítulo II del título II Parte Tercera del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente artículo:

Prohibición.

Quando el sindicato o sindicatos ~~agrupe más de la tercera parte de los~~ **afilie a uno o varios** trabajadores ~~de~~ en una empresa, está no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes.

El incumplimiento de esta prohibición será objeto de investigación y posibles multas por parte del Ministerio de Trabajo de hasta 5.000 SMLMV, conforme lo establece el artículo 486 del CST. En todo caso se garantizará el debido proceso y la dosificación de la sanción deberá estar soportada en criterios objetivos como la gravedad de la infracción, la reincidencia, entre otros”

Atentamente,

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

ART 67(-)



Handwritten red notes: 11V, A10, 6:55 PM

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 Montaña Arizala
Representante a la Cámara CITREP-10



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 válida 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 logrado 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



647 67 (-)
2

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 PAÍS:

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.

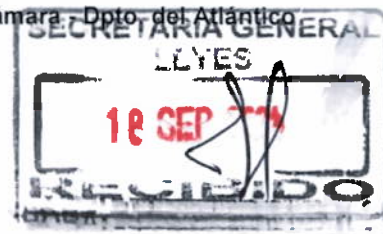
6. UTEN La Unión de Trabajadores de la Industria Energética Nacional -UTEN- Subdirectiva Popayán. Número de afiliados: 593 personas.

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.



4:54pm

PROPOSICIÓN ELIMINATORIA

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

ELIMÍNESE el Artículo 67 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley No. 256 de 2023, "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y dicente en Colombia", así:

~~ARTÍCULO 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."~~

Justificación:

La prohibición de los contratos sindicales violenta el derecho de asociación sindical en sentido positivo. El artículo 373-3 del Código Sustantivo del Trabajo señala como funciones de los sindicatos "3). Celebrar convenciones colectivas y contratos sindicales; garantizar su cumplimiento por parte de sus afiliados y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan". Quienes han decidido sindicalizarse y, además, han definido la celebración de contratos sindicales dentro de los propósitos y planes de acción de la respectiva organización sindical, tienen derecho, en consecuencia, a poner en práctica esta libertad positiva a través de la suscripción de contratos sindicales.

Los contratos sindicales, además, se encuentran constitucionalmente protegidos en el marco del núcleo esencial del derecho a la negociación colectiva. Por ende, ninguna autoridad debería interferir en el funcionamiento de las organizaciones sindicales, introduciendo prohibiciones que cercenan el derecho que estas tienen a

promover la negociación colectiva por medio de contratos sindicales.

Asimismo, la prohibición que recae sobre los contratos sindicales materializa un tratamiento diferenciado no justificados, el cuales resulta constitucionalmente sospechoso a la luz de los artículos 13 y 53 superiores. Por un lado, los trabajadores no sindicalizados tienen derecho, al igual que los trabajadores sindicalizados, a promover escenarios de diálogo social y negociación colectiva con sus respectivos empleadores. Este derecho se cercena a través de la prohibición de los pactos colectivos, lo cual comporta, además, una medida regresiva de los derechos colectivos. Así las cosas, la prohibición comporta un grave retroceso en los derechos colectivos de los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados. Todo retroceso respecto del alcance de un derecho social es constitucionalmente sospechoso, en virtud del principio de progresividad que encuentra asidero no solo en el núcleo esencial del derecho al trabajo, sino, también, en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos (Art. 2 PIDESC y Art 1. Protocolo de San Salvador; Sentencia C-212 de 2022).

En adición, no existe evidencia empírica que demuestre de forma contundente que los contratos sindicales son instrumentalizados para desconocer sistemáticamente los derechos sindicales. Las conclusiones que presupone el artículo en su versión original se fundamentan en investigaciones cualitativas de estudio de caso, con alcance muestral limitado, y que no aportan resultados concluyentes. Los datos sobre la evolución de la negociación colectiva en los últimos años no arrojan correlaciones robustas, sino meras hipótesis sobre posibles abusos de esta figura normativa.

Igualmente, la prohibición de los contratos sindicales no solo es inidónea, sino, también, innecesaria. Existen otros mecanismos que permitirían desincentivar las supuestas prácticas abusivas. Además, el Ministerio del Trabajo cuenta con herramientas de vigilancia y fiscalización que permiten controlar los eventuales abusos que se lleguen a presentar con estas figuras. En consecuencia, la prohibición legislativa que se pretende introducir es el medio más gravoso y lesivo de los derechos colectivos relacionados con los contratos sindicales.

Finalmente, se trata de prohibiciones desproporcionadas. Los supuestos efectos positivos que se pretenden conseguir a través de estas prohibiciones de orden general ya se logran con otros artículos de la reforma, como lo son las garantías y prohibiciones específicas relacionadas con el respeto de los derechos colectivos.



BETSY JUDITH PÉREZ ARANGO
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES



HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ
Representante a la Cámara
Departamento de Antioquia

ALT 67(-)



2/10

PROPOSICIÓN

Elimínese el artículo 67 del Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia" así:

~~ARTÍCULO 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."~~


HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ
Representante a la Cámara
Departamento de Antioquia



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 67, 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:

3.247

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-participes 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 participes 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.

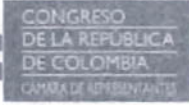
En este sentido lo que se busca es señalar requisitos al contrato sindical, estableciendo que el Ministerio del Trabajo adelante las actividades relacionadas con la inspección, vigilancia y control, teniendo en cuenta que además cada vez que se suscribe este contrato el mismo es depositado en dicha Entidad.

La prohibición no es la solución, como sí 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

6



Olga B.
REPRESENTANTE A CÁMARA

Art 67

2:35pm

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*”

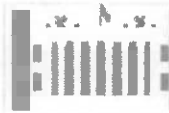
Artículo Original	Artículo Propuesto
<p>ARTÍCULO 67. Prohibición de contratos sindicales con organizaciones sindicales para la prestación de servicios o ejecución de obras. Modifíquese el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo el cual quedará así:</p> <p>Artículo 482. PROHIBICIÓN DE CONTRATOS 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.</p> <p>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.”</p>	<p>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:</p> <p>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.</p> <p><u>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.</u></p> <p>Parágrafo transitorio: Los contratos sindicales vigentes al momento de la</p>



@OlgaBgGonzalezC



Olga B.
González



CONGRESO
DE LA REPUBLICA
DE COLOMBIA
CAMARA DE REPRESENTANTES

Olga B.
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

	<p>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.”</p>
--	--

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.



@OlgaBgGonzalezC



Olga B.
González

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 67 del **Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara,** **acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara** "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará así:

1 ✓
ALC
2 50 ✓

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, excepto en casos donde se demuestre que estos contratos mejoran las condiciones laborales y no generan precarización del empleo, previo aviso al Ministerio del Trabajo.

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,

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

Justificación

Esta modificación proporciona flexibilidad al permitir contratos sindicales en situaciones específicas donde sean beneficiosos para los trabajadores. La supervisión del Ministerio del Trabajo garantiza que estos contratos no se utilicen para precarizar las condiciones laborales, sino para mejorar la organización y las relaciones laborales en sectores donde sean efectivos.

Bogotá, D.C., septiembre de 2024

PROPOSICIÓN

Elimínese 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



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.





**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

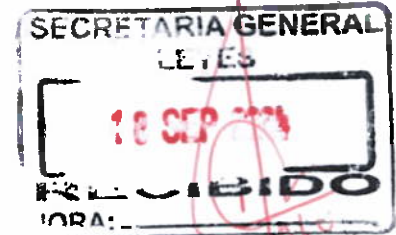


CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES



ART 68

HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ
Representante a la Cámara
Departamento de Antioquia



PROPOSICIÓN

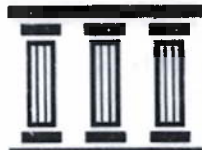
Elimínese el párrafo del artículo 68 del Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia" así:

Artículo 68. Alcance de la decisión. Modifíquese el artículo 458 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

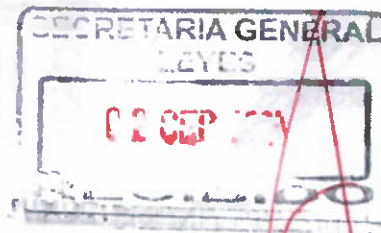
"ARTÍCULO 458. DECISIÓN. Los árbitros deben decidir en equidad sobre todos los puntos de interés de los trabajadores o sus organizaciones, planteados en el pliego de peticiones y no acordados por las partes en la etapa de arreglo directo, salvo aquellas peticiones que impliquen facultades de cogestión o coadministración de la empresa o implique resolver conflictos jurídicos.

~~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."~~


HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ
Representante a la Cámara
Departamento de Antioquia



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



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.

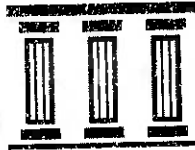
Modifíquese el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"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



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.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 69 - Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



CONGRESO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA

Olga B. REPRESENTANTE A 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
<p>Artículo 70: Prescripción. Modifíquese el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>“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.</p> <p>Parágrafo: Las acciones para reclamar el derecho al pago de cotizaciones y prestaciones de la seguridad social son imprescriptibles.”</p> <div data-bbox="316 1512 706 1764" data-label="Image"> </div> <p data-bbox="576 1764 771 1816">2:35pm</p>	<p>Artículo 70: Prescripción. Modifíquese el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>“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.</p> <p>Parágrafo Primero. Las acciones para reclamar el derecho al pago de cotizaciones y prestaciones de la seguridad social son imprescriptibles.</p> <p><u>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</u></p>



eOlgaBgGonzalezC

Olga B. González



CONGRESO
DE LA REPUBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Olga B.
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

	<u>jurisprudencia de la Corte Constitucional.</u>
--	--

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.



@OlgaBgGonzalezC



Olga B.
González



CONGRESO
DE LA REPUBLICA
DE COLOMBIA
CAMARA DE REPRESENTANTES

Olga B.
González

PROPOSICIÓN

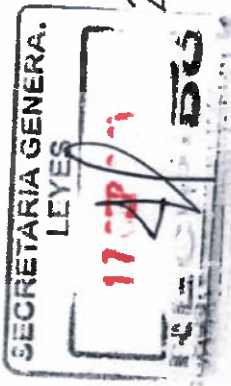
Con sustento en la Ley 5 de 1992 y en mi condición de representante a la Cámara por el departamento del Tolima, me permito presentar proposición de **artículo nuevo** del proyecto de ley 166 de 2023 Cámara, acumulado al proyecto de ley No 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de ley No. 256 Cámara “*Por medio 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.



2:35pm



eOlgaBgGonzalezC



Olga B.
González



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA

Olga B.
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

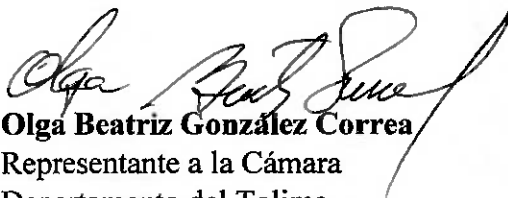
Esta modulación no eximirá al empleador del pago de las prestaciones sociales y demás derechos laborales que sean de carácter irrenunciable.

- 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 artículo 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.



OlgaBgGonzalezC



Olga B.
González



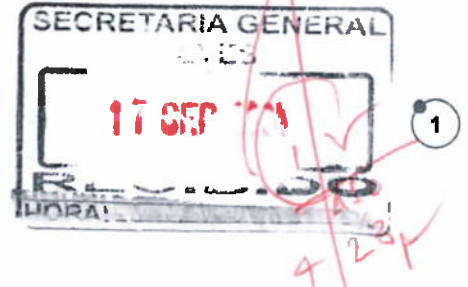
Aníbal Hoyos

Art 70

Bogotá D.C, septiembre de 2024

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



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, dicke 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



11:57am



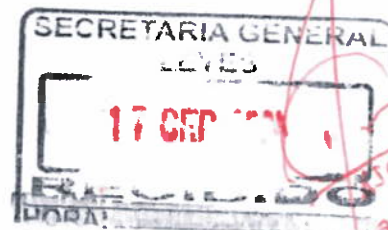


Aníbal Hoyos

Bogotá D.C, septiembre de 2024

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



Modesto Aguilera
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
ATLÁNTICO • 2022 - 2026



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

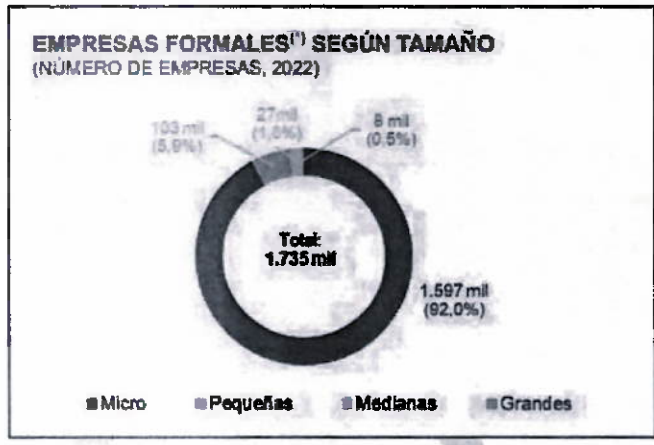
PROPOSICIÓN

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.bbvarresearch.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



DET 746-

Bogotá D.C 30 de agosto de 2024

6

PROPOSICIÓN

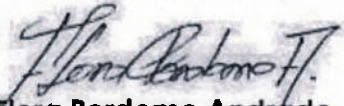
Elimínese el artículo 74 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedara así:

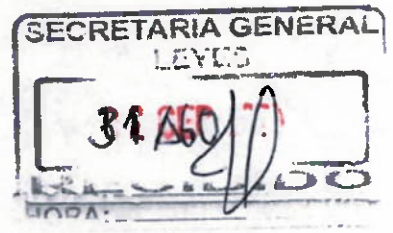
~~Artículo 74. Adiciónese un numeral al artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedara así:~~

~~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



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.

10:24M

**JUAN DANIEL
PEÑUELA**
REPRESENTANTE



SECRETARÍA GENERAL
CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES
REVISADO
HORA: 5:37 pm

Der 746

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 2023 CÁMARA”, 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 últimas asume el empresario y repercuten en el cobro de la tarifa a los usuarios.

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

Art 74 (-)



CONGRESO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA CÁMARA DE REPRESENTANTES



HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ Representante a la Cámara Departamento de Antioquia



PROPOSICIÓN

Elimínese el párrafo del artículo 74 del Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia" así:

~~Artículo 74.~~ Adiciónese un numeral al artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedara así:

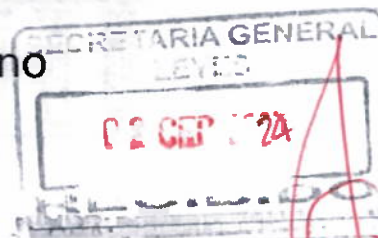
~~ARTICULO 186. DURACIÓN.~~

~~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.~~

[Handwritten Signature]
HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ
Representante a la Cámara
Departamento de Antioquia



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



Handwritten notes in red ink: a checkmark, 'AIC', and '12 AG'.

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.

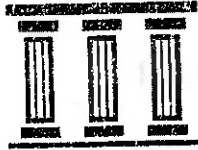
2. Los profesionales y ayudantes que trabajan en establecimientos privados dedicados a la lucha contra la tuberculosis, y los ocupados en la aplicación de rayos X, tienen derecho a gozar de quince (15) días de vacaciones remuneradas por cada seis (6) meses de servicios prestados.

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



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



Bogotá D.C 18 de septiembre de 2024

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

4:42pm

Modifíquese lo dispuesto en el **ARTÍCULO 74** del **Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara “Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia”**, acumulado con el **Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara “Por medio de la cual se modifica parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo para atender las prioridades actuales del mercado laboral: generación de empleo, reducción de la informalidad laboral y más inclusión. Como también se mejoran los beneficios sociales en equilibrio con la sostenibilidad empresarial y se actualiza y moderniza la ley laboral.”** y **Proyecto de Ley 256 de 2023C “Por medio de la cual se promueve una reforma laboral para el empleo formal, la formación para el trabajo y la modernización de las relaciones laborales; y se modifican el Código Sustantivo del Trabajo, las leyes 1221 de 2008, 2088 de 2021, 2121 de 2021 y dictan otras disposiciones”**, 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, **los cuales se concederán de manera gradual por el empleador de la siguiente manera:**

A partir de enero de 2026, se incrementarán a dieciséis (16) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por año laborado.

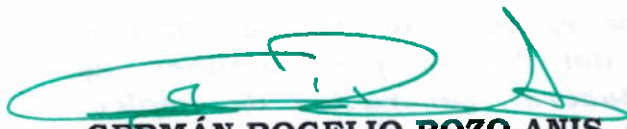
A partir de enero de 2027, se incrementarán a diecisiete (17) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por año laborado.

A partir de enero de 2028, se incrementarán a dieciocho (18) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por año laborado.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja de manera voluntaria a conceder los dieciocho (18) días hábiles consecutivos de vacaciones

remuneradas por año laborado al personal operativo de los servicios de vigilancia y seguridad privada.

Cordialmente,



GERMÁN ROGELIO ROZO ANIS
Representante a la Cámara
Departamento de Arauca



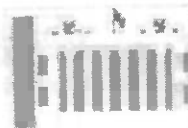
DAVID ALEJANDRO TORO
Representante a la Cámara
Departamento de Antioquia

JUSTIFICACIÓN

La propuesta se realiza teniendo en cuenta los rigurosos turnos desempeñados por los trabajadores de vigilancia y seguridad privada. Aunque la Ley 1920 de 2018, en su artículo 7, establece doce (12) horas como tope máximo de labor para los Trabajadores de Vigilancia y Seguridad Privada, previo acuerdo con el empleador, en la práctica se ha convertido en un requisito común por parte de las empresas de Vigilancia y Seguridad Privada al momento de contratar personal.

Por tanto, se consideran los 3 días adicionales como una compensación a los extensos turnos que cumplen los Vigilantes en nuestro país, pues si bien esto depende de cada empresa y a los recursos de cada conjunto residencial, establecimiento comercial, en su mayoría los turnos obedecen a una semana en jornada diurna y una nocturna, otorgándose un descanso mediante relevo de 2 días, previo cumplimiento a la semana de turno.

Siendo menester mencionar los diversos datos emitidos por la Organización Mundial de la Salud (OMS), quienes han catalogado los efectos negativos de trasnochar y las diversas enfermedades que se derivan de ello, tales como la afectación a la salud mental, generando un aumento de los casos de ansiedad, depresión y estrés, así como un impacto en el sistema inmunológico que afecta las defensas naturales del cuerpo, aumentando la susceptibilidad a enfermedades, además de aumentar el riesgo de adquirir enfermedades crónicas asociadas con enfermedades cardiovasculares, diabetes y obesidad, Esto en concordancia con los pronunciamientos emitidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), quienes previamente han señalado el retraso que tiene nuestro país en el cumplimiento de las normas que previenen riesgos de accidentes y enfermedades profesionales.



CONGRESO
DE LA REPUBLICA
DE COLOMBIA
CAMARA DE REPRESENTANTES

Wilmer ♥ Castellanos
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

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.

DIT 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.

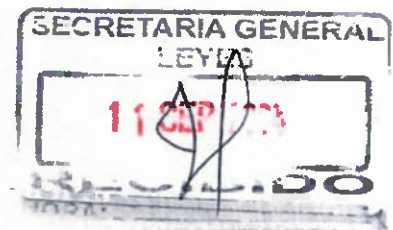
Este programa será socializado en la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, y ante dicho espacio se presentará un informe anual sobre el cumplimiento de metas y medición de impacto.

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



10:43am

DUMMIES

9th Edition
David A. Axtell

10th Edition
David A. Axtell

11th Edition
David A. Axtell

12th Edition
David A. Axtell

13th Edition



PROPOSICION MODIFICATIVA

PROYECTO DE LEY NUMERO 166 DE 2023 CÁMARA
“POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA”

El suscrito Representante a la Cámara en virtud del artículo 112 y ss. De la ley 5 de 1992 somete a consideración, la siguiente proposición modificativa; al artículo 76 el cual quedara 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 personas con responsabilidades familiares del cuidado.

JOSE ELIECER SALAZAR LOPEZ
Representante a la Cámara
Departamento del Cesar



Handwritten notes: A10, 4352

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

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

SANTIAGO OSORIO
CONGRESISTA

CONGRESO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

SECRETARIA GENERAL LEYES
18 SEP 2024

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Modifíquese el ARTÍCULO 76 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara el Proyecto de Ley 256 de 2023 Cámara por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.

Handwritten notes in red ink: 1 ✓, 2 ✓, 3 18 ✓

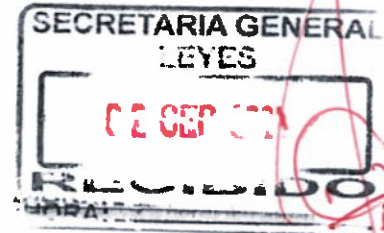
ARTÍCULO ACTUAL	MODIFICACIONES
<p>Artículo 76. Ruta de empleabilidad. El Ministerio del Trabajo a través de la Unidad de Servicio Público fomentará un programa para la promoción de la empleabilidad a través del cual se creen los servicios de gestión y colocación de empleo específicos para aquellas personas 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.</p>	<p>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.</p> <p>Parágrafo 1. 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.</p> <p>Parágrafo 2: El programa para la promoción de la empleabilidad mencionado en el presente artículo contendrá una ruta especial de empleabilidad para profesionales con doctorado dentro del sector privado y en áreas de innovación empresarial</p>

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

Art 78:

Bogotá D.C., septiembre de 2024

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:

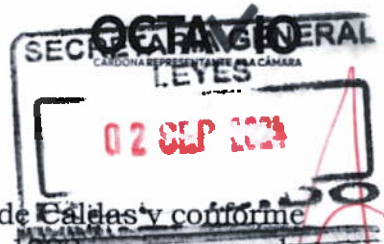
El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar vinculará progresivamente a las madres (padres) comunitari(os)as y sustitut(os)as en su planta de personal en calidad de trabajadores oficiales, priorizando aquellos grupos poblacionales ubicados en el territorio nacional con mayor índice de informalidad, 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.



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:


Handwritten notes and signatures in red ink, including a large '1' and '20V'.

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
<p>Artículo 78. FORMALIZACIÓN DE LAS MADRES (PADRES) COMUNITARIAS Y SUSTITUTAS:</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Artículo 78. FORMALIZACIÓN DE LAS MADRES (PADRES) COMUNITARIAS Y SUSTITUTAS:</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p><u>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)</u></p>



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



PROPOSICION MODIFICATIVA

PROYECTO DE LEY NUMERO 166 DE 2023 CÁMARA
“POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA
UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA”

El suscrito Representante a la Cámara en virtud del artículo 112 y ss. De la ley 5 de 1992 somete a consideración, la siguiente proposición modificativa; al artículo 78 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) comunitarias y sustitutas en su planta de personal en calidad de trabajadores oficiales, priorizando a los padres y madres que tengan a cargo hijos en condición de discapacidad. Esta formalización iniciará progresivamente en los 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.

JOSE ELIECER SALAZAR LOPEZ
 Representante a la Cámara
 Departamento del Cesar



Handwritten notes and initials: 18 SEP 2024, 135, 937.

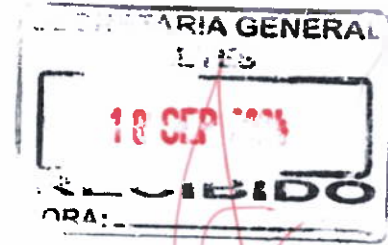


CONGRESO
DE LA REPUBLICA
DE COLOMBIA
CAMARA DE REPRESENTANTES



HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ
Representante a la Cámara
Departamento de Antioquia

ART 79(-)



1 ✓
ATC
2/10/

PROPOSICIÓN

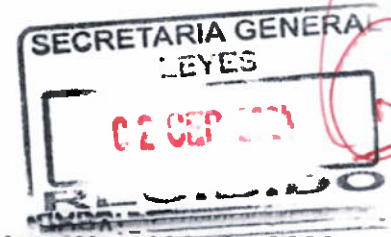
Elimínese el artículo 79 del Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia" así:

~~Artículo 79. Vigencia. La presente Ley rige a partir de la fecha de su publicación.~~


HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ
Representante a la Cámara
Departamento de Antioquia

Bogotá D.C., septiembre de 2024

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 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.

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.

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

Agregar un párrafo al Artículo 79.

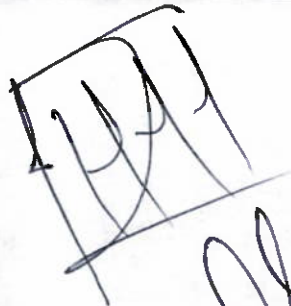
Vigencia. La presente Ley rige a partir de la fecha de su publicación.

Parágrafo. La Ley entrará en vigencia de manera diferida para las Mipymes, rigiéndoles a partir de un año contado tras la entrada en vigencia de la presente Ley.

[Handwritten signature]

Maria del Mar P.

**Hugo Daniel
HUBO ARETICA
CABANIA R E**



[Handwritten signature]
Juliano Rodry



2:30pm



PROPOSICIÓN DE MODIFICACIÓN

Modifíquese el artículo 80 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara ~~aprobada con~~ el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el Proyecto de Ley 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia" así:

Artículo 80. Derogatorias. La presente Ley rige a partir de su promulgación y deroga los artículos 6 de la Ley 2101 de 2021; 43 del Decreto 2127 de 1945; 8 apartados 1 y 2 de la Ley 6ª de 1945, literal b) del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, ~~30 de la Ley 789 de 2002,~~ y todas las demás normas que sean incompatibles o contrarias a lo dispuesto en esta Ley.

JUSTIFICACIÓN

Esto deroga el artículo del contrato de aprendizaje lo que implica un detrimento a las conquistas obtenidas por los estudiantes para la obtención de un patrocinio en sus estudios.

Christian Gallo
CHRISTIAN GALLO

Hercia Cedeno M

Juan E.

Juan Jairo Berrio

Eduar Triana

ART nuevo

Juan Sebastián
gómez gonzales REPRESENTANTE A LA CÁMARA



PROPOSICIÓN



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

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

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

Cordialmente,

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

AZT NUEVO

SECRETARIA GENERAL
 LEB
18 SEP 2024
RECIBIDO
 HORA:

AFD
 2 (10) ✓

PROPOSICIÓN

Créese un artículo nuevo al Proyecto de Ley No. 166 acumulado con el Proyecto de Ley 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”.

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

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


HERNÁN DARÍO CADAVID MÁRQUEZ
 Representante a la Cámara
 Departamento de Antioquia

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



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ART NUEVO

SECRETARIA GENERAL
04 SEP 2024
HORA: _____

Handwritten notes in red ink: a large checkmark, the initials 'AIC', and the number '500'.

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: ADICIÓNASE EL PRESENTE ARTICULO NUEVO:

ARTÍCULO NUEVO. APOYO AL TRABAJO EN LA ECONOMÍA 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.

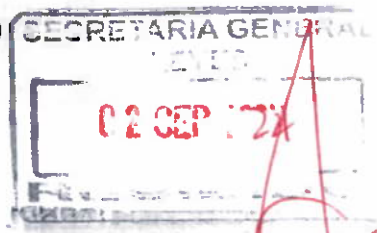
Atentamente

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

Art Nuevo C



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



Handwritten notes in red ink: a circle around the number 1 with a checkmark, and the text '12 dg' with a checkmark.

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 pérdida 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

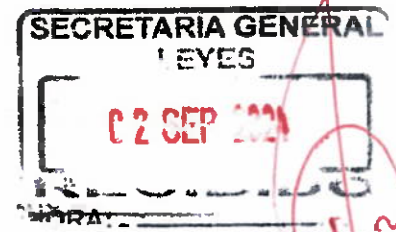
Representante a la Cámara por Bogotá



CONGRESO
DE LA REPUBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

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. 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

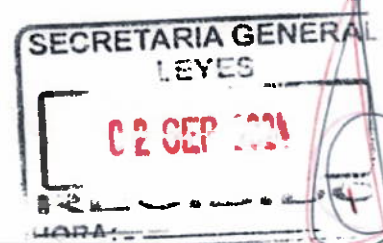
Alirio Uribe Muñoz

Representante a la Cámara por Bogotá



ART Nuevo

Bogotá DC., septiembre 02 de 2024



PROPOSICIÓN

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

Artículo Nuevo. Modifíquese el artículo 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,

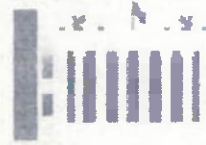
ALIRIO URIBE MUÑOZ

Representante a la Cámara

Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá

Alirio Uribe Muñoz

Representante a la Cámara por Bogotá



CONGRESO
DE LA REPUBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ACT Nueve

SECRETARIA GENERAL
CÁMARA DE REPRESENTANTES
EYES
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 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

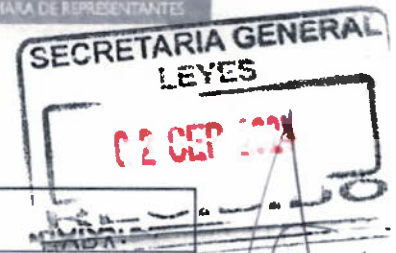
Representante a la Cámara

Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá

#PorLaJusticiaYLaPaz

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

1 ✓
ALC
535 ✓



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,

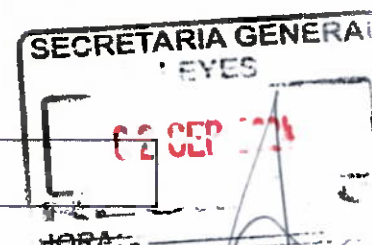
ALIRIO URIBE MUÑOZ

Representante a la Cámara

Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá



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 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 afilie 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.



02 SEP 2024

- 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 1º. 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.

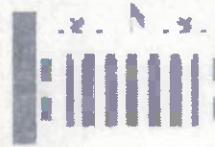
Parágrafo 2º. Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.

Parágrafo 3º. 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



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.

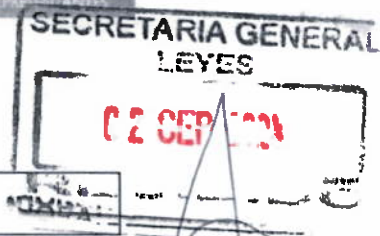
1. Las confederaciones pueden afiliar sindicatos, si sus estatutos lo permiten.
2. Las federaciones y confederaciones pueden afiliar directamente a trabajadores si sus estatutos así lo permiten.

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



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.

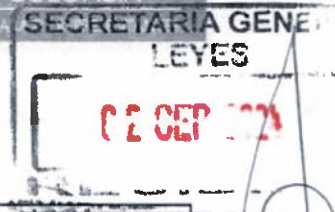
Parágrafo. La reglamentación que se expida deberá garantizar la eficacia del derecho a la negociación colectiva en todos los niveles y deberá estar acorde con las normas internacionales del trabajo y los criterios de los organismos de control de la Organización Internacional del Trabajo.

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



Bogotá DC., septiembre 02 de 2024

PROPOSICIÓN

1 ✓
5 ASO
35 ✓

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 Muñoz

Representante a la Cámara por Bogotá



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

A 27 junio 2013

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 20000

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

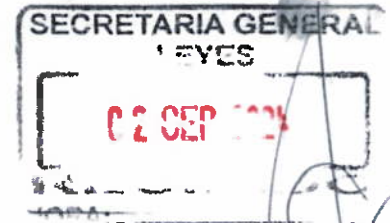
Alirio Uribe Muñoz

Representante a la Cámara por Bogotá



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ACT 1000



Bogotá DC., septiembre 02 de 2024

PROPOSICIÓN

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

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

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

Parágrafo. Podrán celebrarse huelgas parciales.

Atentamente,

ALIRIO URIBE MUÑOZ

Representante a la Cámara

Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá

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.

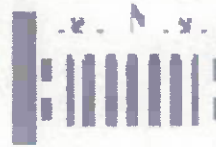
De no lograrse el acuerdo, la fijación de los servicios mínimos será decidida por un comité independiente. El Ministerio del Trabajo, dentro de los seis (6) meses siguientes a la promulgación de esta ley, reglamentará lo concerniente a la integración y funcionamiento de este comité. La reglamentación 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

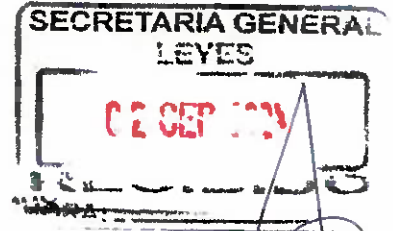
Alirio Uribe Muñoz

Representante a la Cámara por Bogotá



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ACT 2000



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

1 ✓
AIG
5 35 ✓



Art Nuevo



Bogotá DC., septiembre 02 de 2024

PROPOSICIÓN

1 ✓
ALG
5 354

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



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

Parágrafo 2º. 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 3º. 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

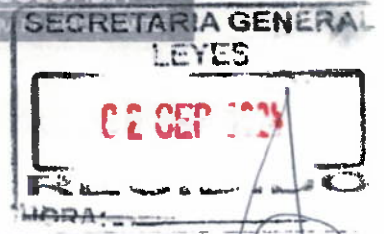
Alirio Uribe Muñoz

Representante a la Cámara por Bogotá



CONGRESO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA
CAMARA SECRETARIA GENERAL LEYES

ART Nuevo



Bogotá DC., septiembre 02 de 2024

PROPOSICIÓN

1 ✓
AIG
5 35V

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

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

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

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

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

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

Atentamente,

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

Alirio Uribe Muñoz

Representante a la Cámara por Bogotá



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA

ACT NO 000

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 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 Muñoz

Representante a la Cámara por Bogotá



Bogotá DC., septiembre 02 de 2024

PROPOSICIÓN

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

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

ARTÍCULO 448. FUNCIONES DE LAS AUTORIDADES.

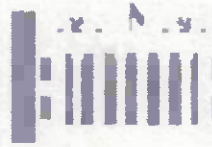
1. Durante el desarrollo de la huelga, las autoridades policivas tendrán a su cargo la vigilancia y su desarrollo pacífico y ejercerán de modo permanente la acción que les corresponda, a fin de evitar que se promuevan desórdenes o cometan infracciones o delitos, y especialmente para la protección de la integridad y seguridad de los huelguistas, y de los bienes de la empresa.
2. Está prohibida la sustitución del trabajo de los huelguistas o el esquirolaje en cualquier de sus formas. En consecuencia, los empleadores deberán abstenerse de llevar a cabo conductas dirigidas o que tengan el efecto de sustituir el trabajo, funciones o tareas rehusadas con motivo de huelga.
3. Cuando el sindicato acredite ante las autoridades y empleadores que la huelga es respaldada por la mayoría los trabajadores de la o las empresas concernidas, aquellos no autorizarán el ingreso al trabajo de grupos minoritarios de trabajadores, aunque éstos manifiesten su deseo de hacerlo. En caso contrario, solo ejercerán el derecho de huelga los trabajadores que decidan secundarla, de modo que se garantice la libertad de trabajo de los no huelguistas.
4. Los trabajadores no podrán ser perjudicados en cualquier forma por el solo hecho de promover, organizar y/o participar en una huelga.
5. En ejercicio de su autonomía sindical, las organizaciones de trabajadores tienen la facultad de ejercer el derecho de huelga hasta que estimen pertinente o de solicitar la convocatoria de un tribunal de arbitramento en cualquier momento para que defina la controversia.

Atentamente,

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

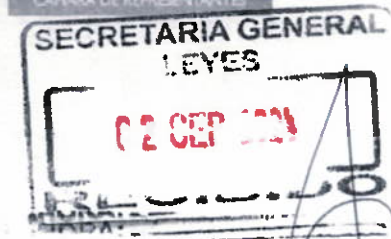
Alirio Uribe Muñoz

Representante a la Cámara por Bogotá



CONGRESO
DE LA REPUBLICA
DE COLOMBIA
CAMARA DE REPRESENTANTES

ACT 12000



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:

- Quando en los servicios esenciales no se cumpla la prestación de servicios mínimos.
- Quando no sea pacífica.
- Quando 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

ART Nuevo



**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, asco, 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



3247



JUAN CARLOS I OSADA

MEMORIO HISTORICO

DE LA CIUDAD DE MADRID

DE LA REAL ACADEMIA DE HISTORIA

DE MADRID

1900

MEMORIO HISTORICO DE LA CIUDAD DE MADRID

DE LA REAL ACADEMIA DE HISTORIA DE MADRID

DE LA CIUDAD DE MADRID

DE LA REAL ACADEMIA DE HISTORIA DE MADRID

DE LA CIUDAD DE MADRID

DE LA REAL ACADEMIA DE HISTORIA DE MADRID

DE LA CIUDAD DE MADRID

DE LA REAL ACADEMIA DE HISTORIA DE MADRID

DE LA CIUDAD DE MADRID

DE LA REAL ACADEMIA DE HISTORIA DE MADRID

DE LA CIUDAD DE MADRID

DE LA REAL ACADEMIA DE HISTORIA DE MADRID

DE LA CIUDAD DE MADRID

DE LA REAL ACADEMIA DE HISTORIA DE MADRID

DE LA CIUDAD DE MADRID

21

Art 200

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
JULIANA ARAY FRANCO
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
DEPARTAMENTO DE BOLÍVAR

Andrés Montes
Andrés Montes

LIBARDO CORTÉS
LIBARDO CORTÉS



1-181m

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



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



1-18Pm

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.*

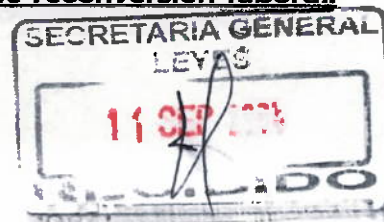
Parágrafo. *En el contexto de los programas de reconversión laboral se definirá el contrato de reconversión laboral con características propias que serán reglamentadas por el Ministerio del Trabajo.*

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.



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,

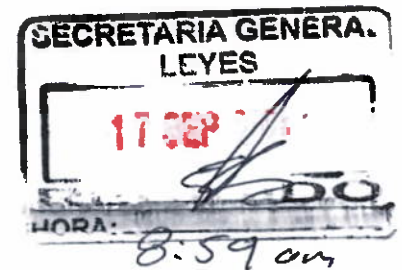


DUVALIER SÁNCHEZ ARANGO
Representante a la Cámara por Valle del Cauca
Partido Alianza Verde



Bogotá, 16 de septiembre de 2024

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

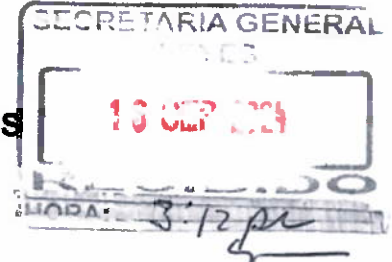
H.R JUAN CARLOS VARGAS SOLER
CITREP No. 13 (Bolívar- Antioquia)



DET NULO



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 **BMAZ**

Art Nuevo



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 BMRZ

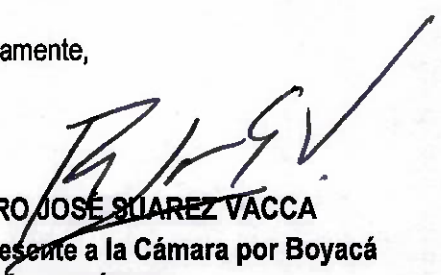
PROPOSICIÓN ADITIVA

ADICIÓNENSE 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 SUÁREZ 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

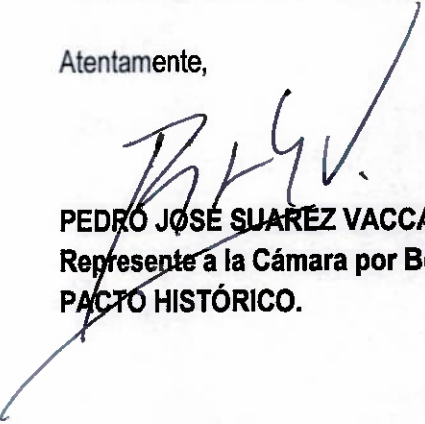
PROPOSICIÓN ADITIVA

ADICIÓNENSE 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 párrafo 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 SUÁREZ 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 Suárez Vacca**   @suarezvacca

PROPOSICIÓN ADITIVA

ADICIÓNENSE 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:

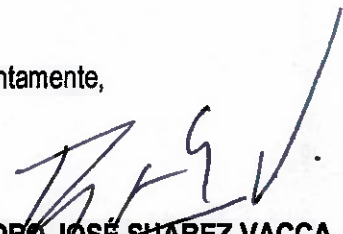
Todas las provisiones y garantías establecidas en la presente ley para la madre biológica se hacen extensivas en los mismos términos y en cuanto fuere procedente a la madre adoptante, al padre que quede a cargo del recién nacido sin apoyo de la madre, sea por enfermedad, abandono o muerte, asimilando 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 biológica 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 SUÁREZ 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 Suárez Vacca  @suarezvacca

PROPOSICIÓN ADITIVA

ADICIÓNENSE 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.

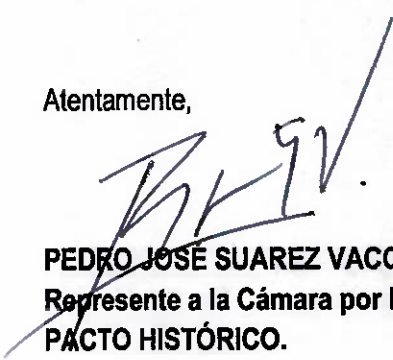
Artículo Nuevo. Reconocimiento de voluntariado como experiencia laboral. Modifíquese el artículo 64 de la ley 1429 del 2010, el cual quedará así

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 tomada 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

3:47

PROPOSICIÓN ADITIVA

ADICIÓNENSE 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,

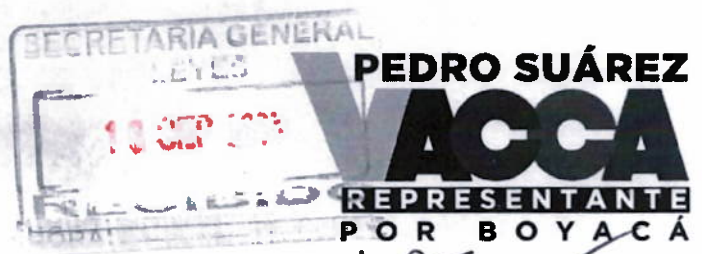

PEDRO JOSÉ SUÁREZ VACCA
Represente a la Cámara por Boyacá
PACTO HISTÓRICO.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

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

 Pedro José Suárez Vacca   @suarezvacca

ART 1000



3:46

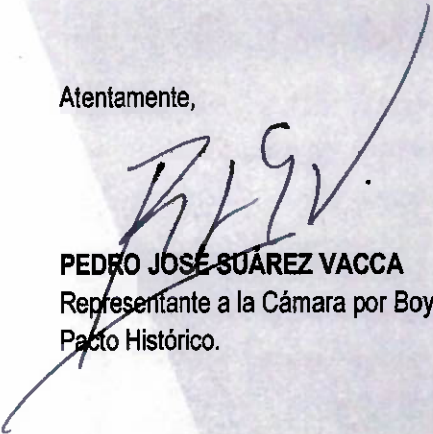
PROPOSICIÓN ADITIVA.

ADICIÓNENSE 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.

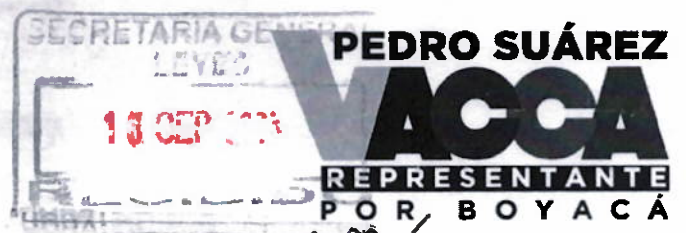
Atentamente,


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

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Cra. 7ª No. 8-680/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

Art Nuevo



3:48 pm

PROPOSICIÓN ADITIVA.

ADICIÓNENSE 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,

[Handwritten Signature]

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

AQUIVIVE 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

Art Nuevo



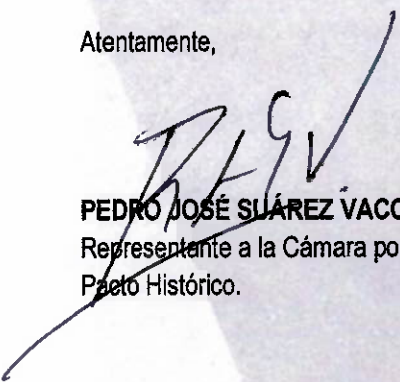
PROPOSICIÓN ADITIVA.

ADICIÓNENSE 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.

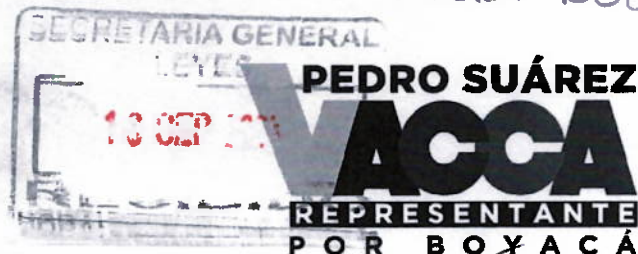
Atentamente,


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

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

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

ART NUEVO



349 [Handwritten signature]

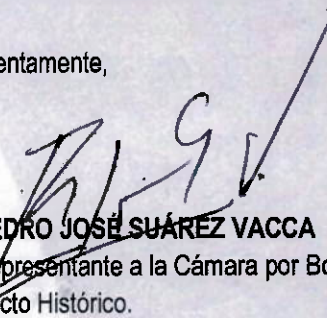
PROPOSICIÓN ADITIVA.

ADICIÓNENSE 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 sí 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 explícito 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.

AQUIVIVÉ 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

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"

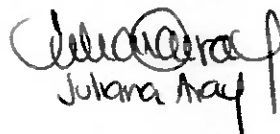
ARTÍCULO NUEVO. RUTA DE CUIDADO. Las empresas con más de 150 empleados deberán contar con un espacio adecuado para que los trabajadores y trabajadoras puedan llevar a sus hijos cuando por razones de fuerza mayor estos no puedan asistir a sus centros educativos y el trabajador no cuente con un adulto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



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.

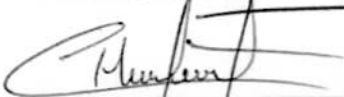
Jornada Laboral Parcial: La Jornada Laboral Parcial será un tipo de contrato donde las mujeres que desarrollan actividades del cuidado tendrán una jornada laboral menor a 30 horas laborales semanales, en todo caso su remuneración no podrá ser inferior al Salario Mínimo Mensual Legal Vigente.

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 CAICEDO
Representante a la Cámara
Ponente Coordinadora



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:

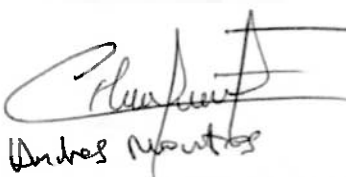
- a) **Una zona segura donde los menores de primera infancia puedan desarrollar sus sentidos y habilidades motrices a través de la exploración del entorno, como gatear, agarrar objetos y aprender a caminar.**
- b) **Una zona para el sueño y descanso de los menores de primera infancia.**
- c) **Área de 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 Auyf


Andres Montoya

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.

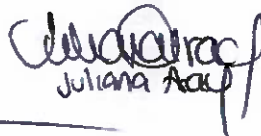
JUSTIFICACIÓN

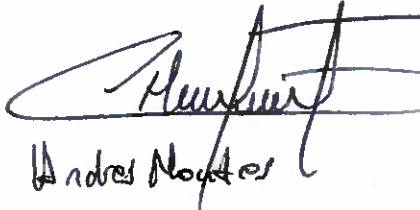
Según proyecciones de Naciones Unidas está previsto que la tendencia poblacional será más estrecha en el año 2030, teniendo así mayor cantidad de adultos mayores y menos jóvenes que puedan realizar actividades intensivas en mano de obra, esta situación se desencadena en una disminución del mercado laboral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


Andres Nogetes



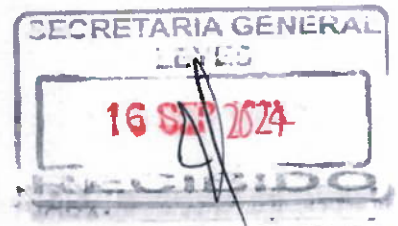
PROPOSICIÓN ADITIVA

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



3:15pm

ART nuevo



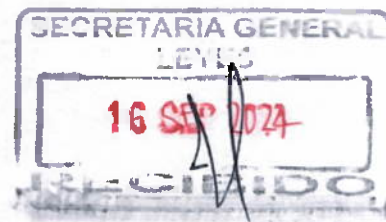
PROPOSICIÓN ADITIVA

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:

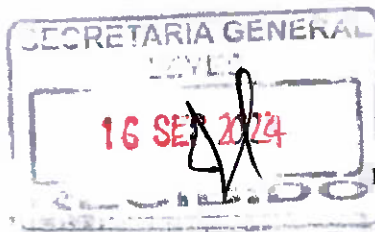
Artículo nuevo. Protección Social del Deportista y de los Entrenadores. Los clubes deportivos, ligas y federaciones deportivas asumirán el pago de los aportes a seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales de aquellos deportistas y entrenadores que no tengan un contrato de trabajo, sobre el 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



3:15pm



Julio Roberto

SALAZAR PERDOMO

REPRESENTANTE A LA CÁMARA POR CUNDINAMARCA



3:34 PM

PROPOSICION ADITIVA

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

ARTICULO NUEVO
TEXTO PROPUESTO
<p>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.</p>

Cordialmente,

JULIO ROBERTO SALAZAR PERDOMO

Representante a la Cámara

Departamento de Cundinamarca



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 así:

ARTICULO NUEVO
TEXTO PROPUESTO
<p>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</p>

Cordialmente,



JULIO ROBERTO SALAZAR PERDOMO
Representante a la Cámara
Departamento de Cundinamarca

SECRETARIA GENERAL LEYES
16 JUN 2024
RECIBIDO

3:34





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 así:

ARTICULO NUEVO TEXTO PROPUESTO
<p>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.</p>

Cordialmente,

JULIO ROBERTO SALAZAR PERDOMO
 Representante a la Cámara
 Departamento de Cundinamarca

SECRETARIA GENERAL
 LEYES
 16 JUN 2024
 RECIBIDO

334



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 así:

ARTICULO NUEVO
TEXTO PROPUESTO
<p>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.</p>

Cordialmente,

JULIO ROBERTO SALAZAR PERDOMO
Representante a la Cámara
Departamento de Cundinamarca

SECRETARIA GENERAL LEYES
16 SEP 2024
RECIBIDO

3:34pm



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 así:

ARTICULO NUEVO
TEXTO PROPUESTO
<p>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.</p>

Cordialmente,



JULIO ROBERTO SALAZAR PERDOMO
 Representante a la Cámara
 Departamento de Cundinamarca

SECRETARIA GENERAL
 LEY 13
 16 SEP 2024
 RECIBIDO

J. Salazar





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 así:

ARTICULO NUEVO
TEXTO PROPUESTO

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

Cordialmente,

JULIO ROBERTO SALAZAR PERDOMO
Representante a la Cámara
Departamento de Cundinamarca

SECRETARIA GENERAL
16 SET 2024
RECIBIDO

3:34pm



Julio Roberto
SALAZAR PERDOMO
 REPRESENTANTE A LA CÁMARA POR CUNDINAMARCA

PROPOSICION ADITIVA

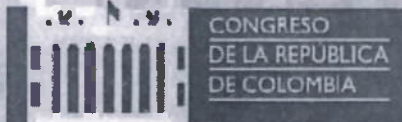
Adiciónese un artículo nuevo al Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia",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

ARTICULO NUEVO
TEXTO PROPUESTO
<p>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.</p>

Cordialmente,



JULIO ROBERTO SALAZAR PERDOMO
 Representante a la Cámara
 Departamento de Cundinamarca



SECRETARIA GENERAL
 REYES
 16 SEP 2021
 3:30 PM



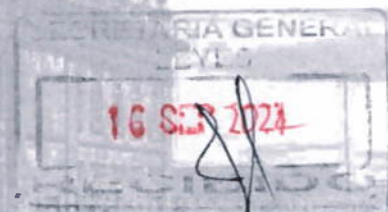
PROPOSICION ADITIVA

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

ARTICULO NUEVO TEXTO PROPUESTO
<p>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.</p>

Cordialmente,

JULIO ROBERTO SALAZAR PERDOMO
Representante a la Cámara
Departamento de Cundinamarca



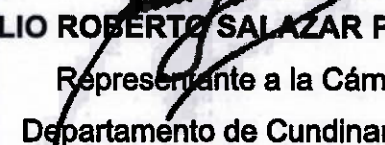


PROPOSICION ADITIVA

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 así:

ARTICULO NUEVO
TEXTO PROPUESTO
<p>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.</p>

Cordialmente,


JULIO ROBERTO SALAZAR PERDOMO
 Representante a la Cámara
 Departamento de Cundinamarca



16 SEP 2024

334/m

AVET MCEU



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 así:

ARTICULO NUEVO TEXTO PROPUESTO
<p>Artículo Nuevo: Protección a Denunciantes de Irregularidades Laborales.</p> <p>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.</p>

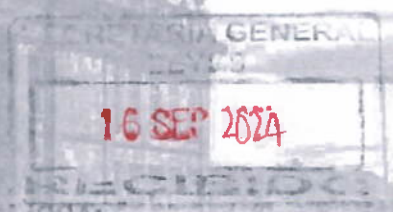
Cordialmente,



JULIO ROBERTO SALAZAR PERDOMO
Representante a la Cámara
Departamento de Cundinamarca



AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



1950

1950

1950

1950

1950

1950

1950

1950

1950

1950

1950

1950

1950

1950

1950

1950

1950

1950

1950

1950

1950

1950

1950

1950

1950

1950

1950

1950

1950

1950

1950

Art Nuevo



Modesto Aguilera
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
ATLÁNTICO • 2022 • 2026



CONGRESO
DE LA REPUBLICA
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

11:57 am



AET No. 100



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

SECRETARIA GENERAL
LEYES
17 SEP 2024

11:57am

Act. Nuevo



Modesto Aguilera
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
ATLÁNTICO • 2022 • 2026



PROPOSICIÓN

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

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

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

Atentamente,

Modesto Aguilera Vides
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico

SECRETARÍA GENERAL DE LEYES
17 SEP 2024





Modesto Aguilera
 REPRESENTANTE A LA CÁMARA
 ATLÁNTICO • 2022 - 2026



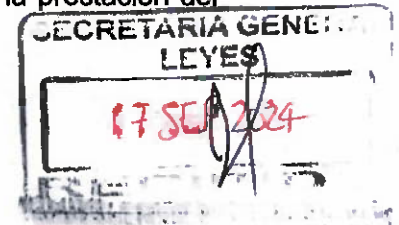
CONGRESO
 DE LA REPÚBLICA
 DE COLOMBIA
 CÁMARA DE REPRESENTANTES

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.



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.

11:57am

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."*

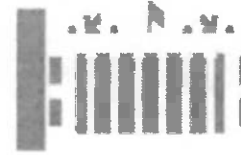
Así mismo, un artículo sobre las Intervenciones para reducir las consecuencias de estrés en médicos, Shanafelt et (2012), describió que los médicos comparados con la población general son más propensos a tener agotamiento físico y estar inconformes con su estilo de vida laboral; una de las principales 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%, 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%.



Modesto Aguilera
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
ATLÁNTICO • 2022 - 2026



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

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



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"

ADICIÓNENSE 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



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"

ADICIÓNENSE 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:

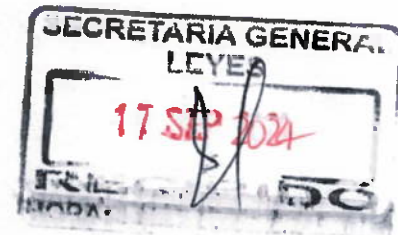
TRABAJADORES DE EMPRESAS MINERAS E INDUSTRIALES DEL CHOCO.

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



1:41 pm

DET NUEVO

PROPOSICIÓN ___ 2024

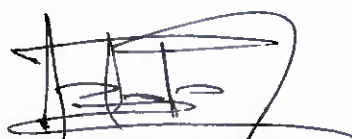
PROYECTO DE LEY NO. 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY NO. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY NO. 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA"

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

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

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

Atentamente,



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

SECRETARIA GENERAL
LEYES
17 SEP 2024

1:41pm

Det puros

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

Handwritten red notes: a circle with '1' and a checkmark, 'ALO', and '4 43'.

Faint handwritten signatures and text at the bottom of the page.

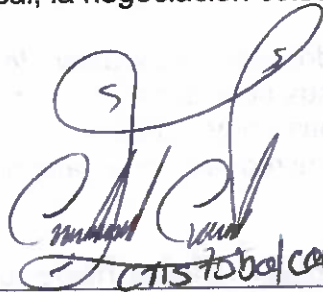
permitan determinar dentro de la estructura de costos del servicio, dichos conceptos.


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.

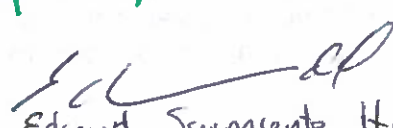
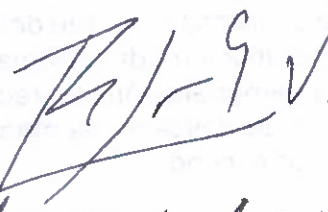
El Ministerio del Trabajo en coordinación con el Ministerio del Transporte y la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales reglamentarán el procedimiento a través del cual se validará de forma periódica el cumplimiento de la normatividad laboral en concordancia con la regulación especial del transporte 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,

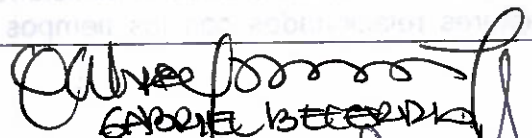


Cristóbal Calcedo


Norman Bañol
CEI MAIS.

María F Carrasco R  Eduard Sarmiento Hidalgo	
Alfredo Mondragón Pacto Histórico	Germán J. Gómez Comunes Atlántico.


Cursul Internacional


Alvaro Urbina Muñoz.

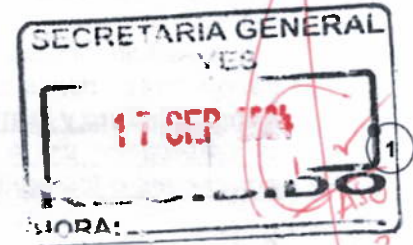

GABRIEL BARRERA

Andrés Cancimance López
P.H. Putumayo

DET New

Bogotá D.C, septiembre de 2024

Honorable Representante
JAIME RAUL SALAMANCA TORRES
Presidente
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Doctor
JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
Secretario General
CÁMARA DE REPRESENTANTES



4/23w

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 1º 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*

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.

2

(...)

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

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.

PROPOSICION MODIFICATIVA

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

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

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

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

De los Honorables Representantes

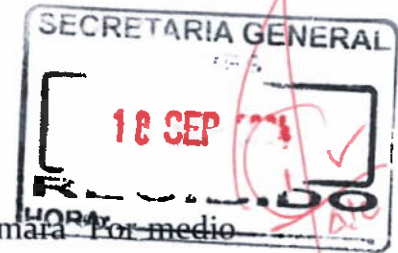


CARLOS FELIPE QUINTERO OVALLE
Representante a la Cámara
Departamento de Cesar



1:11 pm





PROPOSICIÓN ADITIVA

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

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

Atentamente,

Alejandro Garcia R

ALEJANDRO GARCÍA RÍOS
Representante a la Cámara por Risaralda

PROPOSICIÓN ADITIVA

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

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

1. **El tiempo de conexión que deben tener en la plataforma digital y las sanciones generadas a partir del incumplimiento de este tiempo.**
2. **El lugar donde deben prestar el servicio ya sea en el Estudio de Producción Audiovisual o en un lugar diferente.**
3. **La remuneración, la cual no puede ser inferior a un salario mínimo mensual vigente.”**

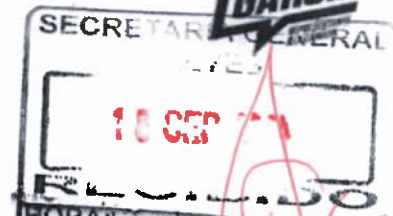
Atentamente,

Alejandro Garcia R

ALEJANDRO GARCÍA RÍOS
Representante a la Cámara por Risaralda

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

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



PROPOSICIÓN ADITIVA

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

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

1. Dependiente: es aquel que realiza el modelo o la modelo webcam en las instalaciones del estudio de producción audiovisual, durante un tiempo de conexión establecido por este.
2. Satélite: es aquel que realiza el modelo o la modelo webcam de forma remota, a través de las plataformas administradas por el estudio de producción audiovisual, el cual se encarga de la habilitación de sus cuentas dentro de dichas plataformas.
3. Independiente: es aquel que realiza el modelo o la modelo webcam de forma autónoma, escogiendo este el lugar donde prestará el servicio y el tiempo de conexión que dispondrá para la prestación del mismo.

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

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

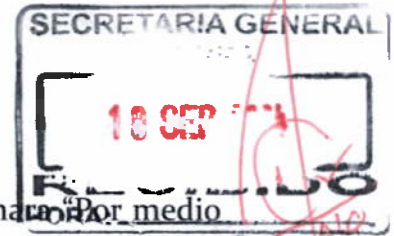
Atentamente,

Alejandro García R

ALEJANDRO GARCÍA RÍOS
Representante a la Cámara por Risaralda

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

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



PROPOSICIÓN ADITIVA

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

200r

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

1. Estudio de Producción Audiovisual: Son personas naturales o jurídicas que operan, administran o gestionan plataformas digitales que permiten que un trabajador o trabajadora ejecute servicios de entretenimiento para adultos que pueden ser de contenido erótico.
2. Plataforma digital de entretenimiento para adultos: sistema o infraestructura digital que permite a diferentes usuarios adquirir contenido digital relacionado con el entretenimiento para adultos que puede ser erótico, a través de internet u otras redes digitales.
3. Modelos webcam: son personas que, a través del uso de plataformas digitales de entretenimiento para adultos que puede ser de contenido erótico, prestan servicios solicitados por un usuario. Podrán ser dependientes, satélites, o independientes.
4. Usuario: Son personas naturales o jurídicas que acceden a servicios de entretenimiento para adultos que puede ser de contenido erótico.”

Atentamente,

Alejandro García R

ALEJANDRO GARCÍA RÍOS
Representante a la Cámara por Risaralda

AQUÍVIVE LA DEMOCRACIA

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

PROPOSICION MODIFICATIVA

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

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

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

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

De los Honorables Representantes



CARLOS FELIPE QUINTERO OVALLE

Representante a la Cámara
Departamento de Cesar



1:11 pm



PBX: 3904050
Ext.4014



carlos.quintero@camara.gov.co



Carrera 7ª N° 8-68 Edificio
Nuevo del Congreso Of. 550B

PROPOSICION MODIFICATIVA

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

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

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

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

De los Honorables Representantes



CARLOS FELIPE QUINTERO OVALLE
Representante a la Cámara
Departamento de Cesar



1:11 pm





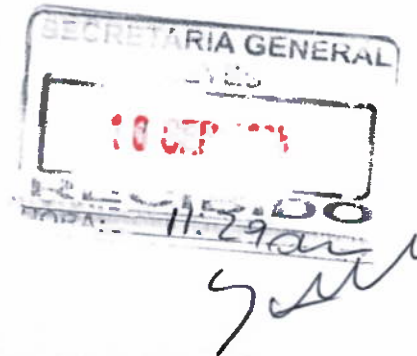
Bogotá, D. C., 18 de septiembre de 2024

Señor:

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA

Cámara de Representantes

E. S. D.



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

Cordial saludo Honorables Representantes,

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

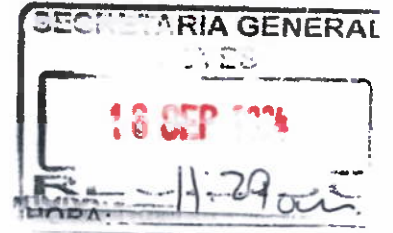
ARTÍCULO NUEVO. En los contratos de prestación de servicios se liquidarán los aportes a Seguridad Social (Salud, Pensión y Riesgos Laborales) sobre el 40% del contrato de mayor valor. No habrá doble cotización por concepto de salud.

De los Honorables Congresistas,

JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES

Representante a la Cámara por Boyacá
Partido Alianza Verde

Act Nuevo



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

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

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

Cordial saludo Honorables Representantes,

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

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

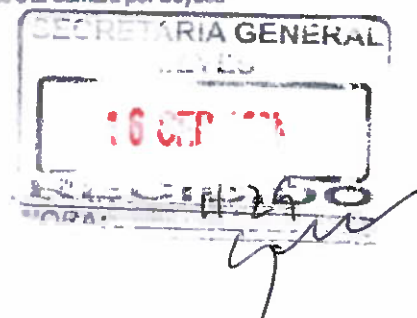
De los Honorables Congresistas,

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

ART NUEVO



JAIME RAÚL SALAMANCA
Representante a la Cámara por Boyacá



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

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

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

Cordial saludo Honorables Representantes,

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

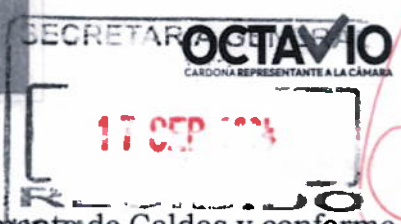
ARTÍCULO NUEVO. El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Salud deberá tomar las medidas necesarias para la implementación de un estado de tránsito simplificado y expedito entre el régimen contributivo al subsidiado y viceversa en el Sistema General de Seguridad Social en Salud, como una medida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

De los Honorables Congresistas,

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

Retirata

ALT 18



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:

3134

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
<p>Artículo 18. Licencias: Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>“6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias necesarias para los siguientes casos:</p> <p>a) Para el ejercicio del sufragio</p> <p>b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>e) Para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluidos los casos en los que la persona trabajadora</p>	<p>Artículo 18. Licencias: Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>“6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias necesarias para los siguientes casos:</p> <p>a) Para el ejercicio del sufragio</p> <p>b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>e) Para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluidos los casos en los que la persona trabajadora</p>



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.

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.

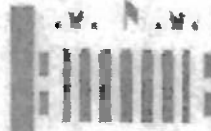
g) Para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, **médicos, legales, médico-legales.**

h) Para atender asuntos e de cualquier otra índole relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas.

Cordialmente,

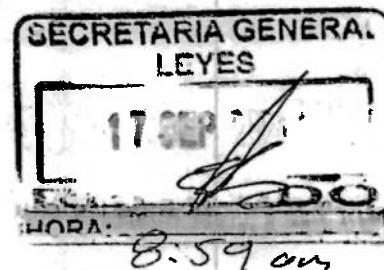
JOSE OCTAVIO CARDONA LEON

Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal



Bogotá, 16 de septiembre de 2024

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:

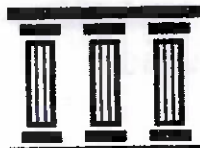
Artículo Nuevo. *Dignificación y formalización del trabajo en la economía campesina y popular urbana:* El Gobierno Nacional, dentro del año siguiente a la promulgación de esta ley, diseñará e implementará un plan para dignificar y formalizar el trabajo en las economías campesinas y populares urbanas.

Este plan incluirá:

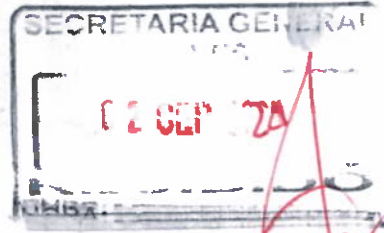
1. **Apoyo a las economías campesinas y populares urbanas:** Se establecerán programas de fomento a la producción, transformación, comercialización y financiamiento de la economía campesina y popular urbana.
2. **Incentivos a la formalización laboral:** Se adoptarán medidas como la reducción de cargas 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)



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



Handwritten notes in red ink: a circle around '1', '410', and '1240' with checkmarks.

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 14 eliminando el párrafo 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

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

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.

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

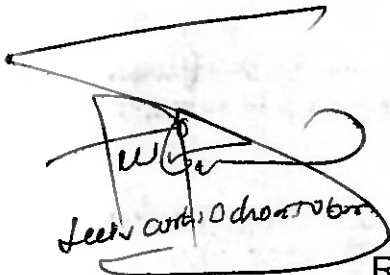
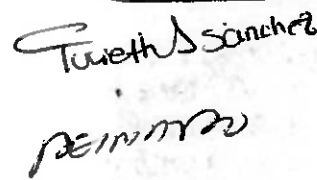


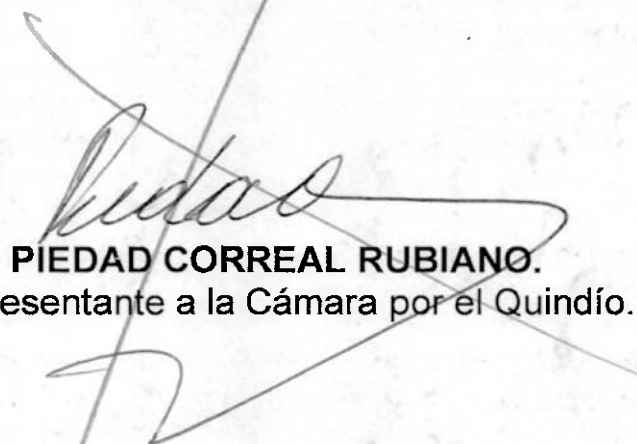
Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

A 24 14

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, esta jornada no será aplicable para las microempresas con 10 o menos trabajadores.

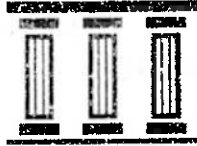
Parágrafo 3. En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren la jornada ordinaria máxima a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación".


Tere Sánchez

Piedad Correal


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

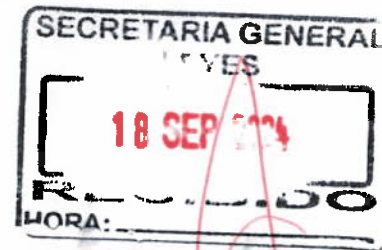
JUSTIFICACIÓN

Es necesario eliminar el párrafo 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 párrafo.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 63 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co

Cartolina



Bogotá D.C, 18 de septiembre de 2024

Honorable Representante
JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES
Presidente
Cámara de Representantes

Cordial saludo,

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

En el marco de las disposiciones contenidas en la Ley 5ª de 1992, artículos 112 y subsiguientes se presenta proposición modificativa al artículo 10 del Proyecto de Ley N° 166 de 2023C, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia” el cual quedará así:

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

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

d) **Aforados sindicales para fundadores, miembros de la junta directiva y subdirectiva, miembros de comité seccionales, dos de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos designados con anterioridad por el sindicato y servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.**

e) **Madres o padres cabeza de familia (i) que tengan a cargo la responsabilidad de hijos menores o de otras personas incapacitadas para trabajar; (ii) que esa**

Capitolio Nacional de Colombia – Calle 10 No 7-50
heraclito.landinez@camara.gov.co

Ventanilla única de Correspondencia Carrera 7ª No. 8-68. Primer Piso.



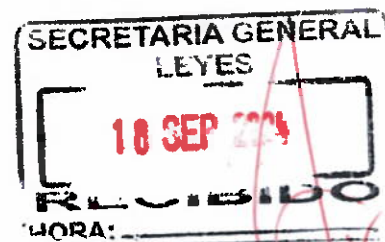
responsabilidad sea de carácter permanente; (iii) no sólo la ausencia permanente o abandono del hogar por parte de la pareja, sino que aquélla se sustraiga del cumplimiento de sus obligaciones como padre; (iv) o bien que la pareja no asuma la responsabilidad que le corresponde y ello obedezca a un motivo verdaderamente poderoso como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental o, la muerte; (v) que haya una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia.

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,

HERÁCLITO LANDÍNEZ SUÁREZ
Representante a la Cámara
Pacto Histórico

Cartancia



Honorable Representante
JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES
Presidente
Cámara de Representantes

Cordial saludo,

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

En el marco de las disposiciones contenidas en la Ley 5ª de 1992, artículos 112 y subsiguientes se presenta proposición modificativa al artículo 17 del Proyecto de Ley N° 166 de 2023C, 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 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 por 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 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

A partir de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o de fiesta a 80%.

A partir de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a ~~90~~ 85%.

A partir de julio de 2027, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a 90%. ~~se dará plena aplicación al recargo por laborar día~~

Capitolio Nacional de Colombia – Calle 10 No 7-50
heraclito.landinez@camara.gov.co

Ventanilla única de Correspondencia Carrera 7ª No. 8-68. Primer Piso.



~~de descanso obligatorio o día de fiesta en los términos de este artículo~~

A partir de julio de 2028, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a 95%.

A partir de julio de 2029, 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%”.

Cordialmente,

HERÁCLITO LANDÍNEZ SUÁREZ
Representante a la Cámara
Pacto Histórico

Bogotá D.C, 18 de septiembre de 2024

Honorable Representante

Capitolio Nacional de Colombia – Calle 10 No 7-50
heraclito.landinez@camara.gov.co
Ventanilla única de Correspondencia Carrera 7ª No. 8-68. Primer Piso.



JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES

Presidente

Cámara de Representantes

Cordial saludo,

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

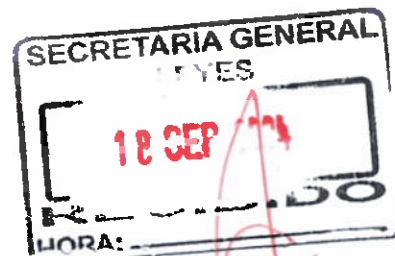
En el marco de las disposiciones contenidas en la Ley 5ª de 1992, artículos 112 y subsiguientes se presenta proposición modificativa al artículo 31 del Proyecto de Ley N° 166 de 2023C, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia" el cual quedará así:

Artículo 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. 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





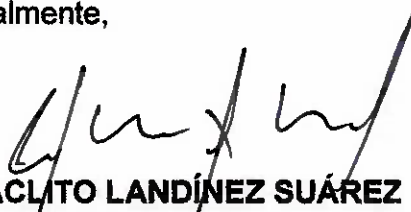
transformación no constituya por sí misma una empresa.

Parágrafo 2. 4. 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 3. 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 4. 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,



HERÁCLITO LANDÍNEZ SUÁREZ
Representante a la Cámara
Pacto Histórico

Bogotá D.C, 18 de septiembre de 2024

Honorable Representante

Capitolio Nacional de Colombia – Calle 10 No 7-50
heraclito.landinez@camara.gov.co
Ventanilla única de Correspondencia Carrera 7ª No. 8-68. Primer Piso.



JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES

Presidente

Cámara de Representantes

Cordial saludo,

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

En el marco de las disposiciones contenidas en la Ley 5ª de 1992, artículos 112 y subsiguientes se presenta proposición modificativa al artículo 34 del Proyecto de Ley N° 166 de 2023C, 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 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, **las enajenaciones que se hagan de los frutos o de sus productos en su estado natural, y las actividades de transformación de tales frutos y productos que se efectúen en tanto se desarrollen en ámbitos rurales.**

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,

HERÁCLITO LANDÍNEZ SUÁREZ

Representante a la Cámara

Pacto Histórico

Bogotá D.C, 18 de septiembre de 2024

Honorable Representante

Capitolio Nacional de Colombia – Calle 10 No 7-50

heraclito.landinez@camara.gov.co

Ventanilla única de Correspondencia Carrera 7ª No. 8-68. Primer Piso.



HERÁCLITO LANDÍNEZ
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES

Presidente
Cámara de Representantes

Cordial saludo,

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

En el marco de las disposiciones contenidas en la Ley 5ª de 1992, artículos 112 y subsiguientes se presenta proposición modificativa al artículo 37 del Proyecto de Ley N° 166 de 2023C, 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 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 **que regulen esta temática y en cumplimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 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.

Parágrafo. 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.

Cordialmente,

HERÁCLITO LANDÍNEZ SUÁREZ
Representante a la Cámara
Pacto Histórico

Bogotá D.C, 18 de septiembre de 2024



Handwritten notes and initials: 1 ✓, 2 ✓, 3 ✓, 4 ✓, 5 ✓, 6 ✓, 7 ✓, 8 ✓, 9 ✓, 10 ✓, 11 ✓, 12 ✓, 13 ✓, 14 ✓, 15 ✓, 16 ✓, 17 ✓, 18 ✓, 19 ✓, 20 ✓, 21 ✓, 22 ✓, 23 ✓, 24 ✓, 25 ✓, 26 ✓, 27 ✓, 28 ✓, 29 ✓, 30 ✓, 31 ✓, 32 ✓, 33 ✓, 34 ✓, 35 ✓, 36 ✓, 37 ✓, 38 ✓, 39 ✓, 40 ✓, 41 ✓, 42 ✓, 43 ✓, 44 ✓, 45 ✓, 46 ✓, 47 ✓, 48 ✓, 49 ✓, 50 ✓, 51 ✓, 52 ✓, 53 ✓, 54 ✓, 55 ✓, 56 ✓, 57 ✓, 58 ✓, 59 ✓, 60 ✓, 61 ✓, 62 ✓, 63 ✓, 64 ✓, 65 ✓, 66 ✓, 67 ✓, 68 ✓, 69 ✓, 70 ✓, 71 ✓, 72 ✓, 73 ✓, 74 ✓, 75 ✓, 76 ✓, 77 ✓, 78 ✓, 79 ✓, 80 ✓, 81 ✓, 82 ✓, 83 ✓, 84 ✓, 85 ✓, 86 ✓, 87 ✓, 88 ✓, 89 ✓, 90 ✓, 91 ✓, 92 ✓, 93 ✓, 94 ✓, 95 ✓, 96 ✓, 97 ✓, 98 ✓, 99 ✓, 100 ✓.



1 ✓
AIO.
A 07w

Honorable Representante
JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES
 Presidente
 Cámara de Representantes

Cordial saludo,

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

En el marco de las disposiciones contenidas en la Ley 5ª de 1992, artículos 112 y subsiguientes se presenta proposición modificativa al artículo 57 del Proyecto de Ley N° 166 de 2023C, 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 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 teletrabajadores 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,

HERÁCLITO LANDÍNEZ SUÁREZ
 Representante a la Cámara
 Pacto Histórico