



GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA

www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXXII - N° 491

Bogotá, D. C., miércoles, 17 de mayo de 2023

EDICIÓN DE 34 PÁGINAS

DIRECTORES:

GREGORIO ELJACH PACHECO

SECRETARIO GENERAL DEL SENADO

www.secretariasenado.gov.co

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA

SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA

www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

CÁMARA DE REPRESENTANTES

PONENCIAS

INFORME DE PONENCIA POSITIVA PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 367 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.

Bogotá, mayo de 2022

Honorable Representante
AGMETH ESCAF TIJERINO
Presidente Comisión Séptima Constitucional Permanente
Cámara de Representantes

Referencia: Informe de Ponencia Positiva para Primer Debate del Proyecto de Ley 367 de 2023 Cámara

En cumplimiento de la designación realizada por la mesa directiva de la Comisión Séptima Constitucional permanente, conforme al artículo 150 de la Ley 5 de 1992, y atendiendo los artículos 153 y 156 de la misma Ley, los suscritos ponentes abajo firmantes, nos permitimos rendir **informe de ponencia POSITIVA para primer debate al Proyecto de Ley 367 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."


VÍCTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO
PONENTE

1. ANTECEDENTES Y TRÁMITE DE LA INICIATIVA DE LEY.

El presente proyecto de Ley fue radicado el 16 de marzo de 2023 ante la secretaria general de la cámara de representantes autoría de la Ministra del Trabajo Gloria Inés Ramirez y los congresistas: H.S.Alexánder López Maya , H.S.Gloria Inés Flórez Schneider H.R.David Ricardo Racero Mayorca , H.R.María Fernanda Carrascal Rojas , H.R.Eduard Giovanni Sarmiento Hidalgo , H.R.Wilmer Yair Castellanos Hernández , H.R.Juan Carlos Vargas Soler , H.R.Olga Lucía Velásquez Nieto , H.R.Karen Astrith Manrique Olarte , H.R.Jhon Fredi Valencia Caicedo , H.R.Karen Juliana López Salazar , H.R.John Jairo González Agudelo , H.R.Agmeth José Escaf.

2. OBJETO DEL PROYECTO DE LEY:

Adoptar una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales, y se dictan otras disposiciones.

3. CONSIDERACIONES DEL PROYECTO DE LEY:

El siguiente contenido fue tomado del texto *Reforma Laboral: Una aproximación desde la Academia* autoría de Juliana Morad, Carlos Adolfo Prieto, Diego Felipe Valdivieso Rueda, Daniel López, Alejandro Gómez, Mauricio Salazar e Iván Jiménez, del observatorio laboral, y fiscal de la Pontificia Universidad Javeriana

Panorama del mercado laboral

Panorama del mercado laboral En los últimos años la humanidad se ha enfrentado a una serie de desafíos sin precedentes. Durante los años 2019, 2020, 2021 y 2022, el mundo ha sido afectado por una pandemia que ha cobrado la vida de millones de personas, ha generado una crisis sanitaria mundial y ha tenido un impacto económico significativo. Además, en paralelo, se ha desarrollado un conflicto bélico en Ucrania que ha generado tensiones geopolíticas importantes en la región. Estos acontecimientos han afectado los mercados globales y han tenido un impacto profundo en el mercado laboral de todos los países, incluido Colombia. Por lo tanto, es esencial abordar estos desafíos y tomar medidas adecuadas para proteger a los trabajadores y promover el bienestar económico en el país.

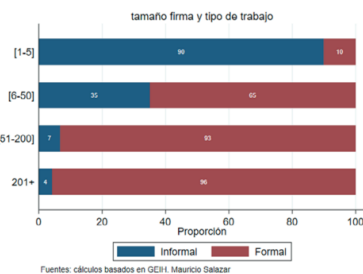
Por otro lado, el mercado laboral colombiano, como se verá más adelante, está conformado preponderantemente por pequeñas y medianas empresas (pymes). Las pymes son unidades económicas que tienen, por lo general, menos de 250

<p>empleados. En muchos países, más del 90% de la totalidad de las empresas pueden considerarse pymes, y gran parte de éstas se sitúan en la categoría de microempresas, al operar con menos de diez empleados. A pesar del reducido tamaño de cada unidad por separado, las pymes tienen un impacto significativo en la economía global. Según los datos recopilados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la actividad de las microempresas y las pequeñas empresas (pymes), sumada a la de los trabajadores por cuenta propia, alcanza la asombrosa tasa de 70% del empleo mundial. Además, las empresas con menos de 100 empleados generan más del 50% de los nuevos puestos de trabajo en todo el mundo.</p> <p>En este contexto, es importante destacar que las pymes no sólo crean empleo, sino que actúan también como motores del crecimiento económico y el desarrollo social. En la mayoría de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), las pymes representan más del 50% del producto interior bruto (PIB), índice que alcanza hasta un 70% según algunas estimaciones mundiales. Tal contribución al PIB varía en función de los sectores, y es particularmente elevada en los servicios, sector en el que las pymes aportan como mínimo el 60% del PIB en prácticamente todos los países de la OCDE.</p> <p>Además, las pymes tienen una mayor capacidad de contratar a personas pertenecientes a grupos con menos oportunidades de encontrar empleo, como los jóvenes, los trabajadores de edad y los trabajadores menos calificados. De hecho, en muchos países, las pymes tienden a contratar a una mayor proporción de mujeres que las grandes empresas. En este sentido, las pymes son esenciales para el futuro del trabajo, no sólo desde la óptica de la creación de empleo y el crecimiento económico, sino también como motores de la innovación y la competencia en los mercados¹</p> <p>La mayoría de las pymes son también empresas informales, que proporcionan sustento al 60 por ciento de los trabajadores del mundo. Desafortunadamente, el empleo informal se suele caracterizar por bajos salarios, malas condiciones de trabajo y falta de seguridad social. La productividad de estas empresas también tiende a ser baja, y a menudo no pueden acceder a la financiación y los mercados, lo que refuerza su carácter informal. Al abrir vías hacia la formalidad y el crecimiento sostenido de la productividad, podemos generar más empleos de mayor calidad, mejorar los servicios públicos al ampliar la base impositiva y crear una cultura global de buena ciudadanía y cumplimiento de las leyes laborales</p> <p>Por lo tanto, resulta fundamental la promoción de políticas públicas que apoyen el desarrollo de las pymes, tanto en los países en desarrollo como en los</p> <p><small>¹ OIT (2019). El Poder De Lo Pequeño. Consultado el 11 de Abril de 2023: https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/SMEs#big-picture</small></p>	<p>desarrollados. Estas políticas pueden incluir medidas como el acceso a financiamiento, la simplificación de trámites y regulaciones, la promoción de la innovación, el fomento del emprendimiento y la capacitación de los trabajadores. Además, es importante fomentar la formalización de estas empresas, mediante la implementación de políticas que incentiven la creación de empleos formales y la formalización de las actividades económicas.</p> <p>En este sentido, el sector público puede jugar un papel clave en la promoción de un entorno favorable para el desarrollo de las pymes, al establecer marcos legales y regulatorios adecuados, al promover la educación y formación de los trabajadores, al ofrecer servicios de apoyo empresarial y al fomentar la colaboración entre empresas. Lo anterior, fortaleciendo las cadenas de valor, para generar tejidos coordinados y debidamente estructurados para crecer dentro de la libre competencia y la autonomía de cada una de las empresas.</p> <p>Finalmente, de acuerdo con lo que ha señalado el informe de la Misión de Empleo 2020 y 2021, el mercado laboral en Colombia está obstaculizando el camino hacia una sociedad más próspera e inclusiva, lo que resalta la necesidad de reformas profundas en las regulaciones laborales. El objetivo es mejorar tanto el bienestar social como el crecimiento económico. Para lograr esto, propone una serie de cambios, entre ellos, la expansión de la protección social para todos los trabajadores, y la reducción de los obstáculos al empleo generados por las regulaciones laborales y la protección social.</p> <p>El informe también sugiere un sistema de protección social universal financiado a través de impuestos para proporcionar beneficios iguales a todos los trabajadores, independientemente de su estatus laboral. Además, se discute la necesidad de mejorar la inspección y la justicia laboral, así como la educación y formación vocacional para aumentar la productividad y los salarios.</p> <p>Aunque se destacan los desafíos conceptuales, fiscales y de comunicación que enfrenta la implementación de estas propuestas, en general, el informe propone una reforma integral de las regulaciones laborales y la protección social en Colombia. El objetivo final es crear un mercado laboral funcional y un sistema de protección social universal que contribuya a una sociedad más próspera e inclusiva en Colombia.</p> <p>En síntesis, la pandemia y otros desafíos globales han afectado considerablemente el mercado laboral de Colombia, por lo que es vital tomar medidas adecuadas para proteger a los trabajadores y fomentar el bienestar económico del país. Es importante destacar que las pymes constituyen la mayoría del mercado laboral colombiano y ejercen un impacto relevante en la economía global, ya que no solo generan empleo, sino también impulsan el crecimiento económico y el desarrollo social. Sin embargo, el mercado laboral colombiano obstaculiza la prosperidad y la</p>
<p>inclusión social, por lo que se requieren reformas profundas en las regulaciones laborales, como la expansión de la protección social, la reducción de obstáculos al empleo y la creación de un sistema de protección social universal.</p> <p>Las problemáticas más importantes</p> <p>La grave situación que ha impactado al mundo en los últimos años ha agudizado profundas asimetrías en Colombia, afectando con mayor severidad a los segmentos poblacionales más vulnerables. En particular, estas asimetrías se reflejan en el bajo acceso a los beneficios de la seguridad social integral, incluyendo salud, pensiones y riesgos laborales, así como en condiciones poco apropiadas de vinculación laboral, bajos ingresos e inestabilidad en los empleos obtenidos. La pandemia y el conflicto en Ucrania han exacerbado estas desigualdades y han dejado en evidencia la necesidad de promover medidas que protejan a los trabajadores y fomenten la igualdad en el acceso a las oportunidades laborales y a la seguridad social en Colombia.</p> <p>Así, previo a proponer cualquier tipo de reforma laboral en Colombia, es necesario realizar un análisis riguroso de la situación actual y los problemas que se buscan solucionar. Una reforma laboral no puede ser vista simplemente como una serie de cambios en las leyes y regulaciones laborales, sino como un esfuerzo para mejorar las condiciones de trabajo, la calidad de vida de los trabajadores en el país en la medida en que la productividad se incremente.</p> <p>En este sentido, desde los Observatorios Laboral y Fiscal de la Pontificia Universidad Javeriana, consideramos que es necesario identificar los desafíos específicos que enfrenta el mercado laboral colombiano, tales como la informalidad, la necesidad de mejorar las condiciones del empleo, la falta de protección social y la brecha de género en el acceso al trabajo y la remuneración. Sin embargo, además de abordar estos desafíos, una reforma laboral también debe buscar aumentar la productividad y el crecimiento económico del país.</p> <p>Consideramos que cualquier reforma laboral en Colombia debe tener como uno de sus objetivos principales el aumento de la productividad y la competitividad del país, junto con la mejora de las condiciones laborales y la protección de los derechos de los trabajadores. Solo así podremos generar empleo de calidad, fomentar el crecimiento económico y mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias en el largo plazo. Usando datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) para 2022, un panorama o diagnóstico general del mercado laboral colombiano nos ha permitido identificar lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En Colombia la mayoría de los empleadores y contratantes son microempresas con hasta 5 trabajadores. Seguido de las pequeñas empresas. Las grandes 	<p>empresas no representan ni el 25% de los empleos presentes en el mercado laboral colombiano.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los microempresarios se caracterizan por brindar empleos informales, esto es, sin protección social en pensiones ni riesgos laborales. • Aunque la informalidad es la regla general en los microempresarios, lo cierto es que está presente en todos los tamaños de empresas y se acentúa en trabajos de jóvenes y adultos mayores • El trabajo en el mundo rural es en su mayoría (80% o más) informal. Entre más pequeña sea la ciudad o el municipio la informalidad crece. • Los sectores más informales son la agricultura y los servicios domésticos. Los más formales son el sector financiero y de servicios administrativos. En comercio y hoteles la informalidad llega hasta el 64% y en el sector transporte alcanza un 69% para los hombres. • La mayoría de los colombianos trabajan en el sector agrícola, de comercio y de servicios administrativos. • Colombia es un país de salarios promedio bajos con dificultad para asumir mayores costos laborales. Los salarios promedios más altos se reciben en las 5 ciudades más grandes del país. • Las mujeres reciben los salarios promedios más bajos. • En todas las microempresas, con excepción de las presentes en las 5 ciudades más grandes, el salario medio está por debajo del mínimo legal mensual vigente. • En Colombia el promedio de los salarios que se reciben en la formalidad duplica el promedio de los que se reciben en la informalidad. • El promedio de los salarios que se reciben en la informalidad no alcanza el salario mínimo mensual legal vigente, en todos los sectores económicos. • En promedio los trabajadores informales perciben mensualmente menos de un salario mínimo, por lo que sus posibilidades de acceder a protección social en pensiones y riesgos laborales se reducen en la medida en que el acceso se limita a las cotizaciones por el salario mínimo legal mensual vigente. • Los departamentos con menores salarios promedio en relación con el salario mínimo tienen una menor tasa de formalidad.

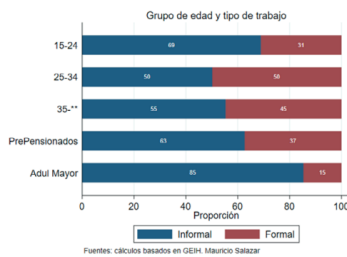
• Las mujeres con mayores necesidades de actividades domésticas encuentran principalmente empleos informales.

Informalidad Laboral en Colombia

La mayoría de los empleos que generan las microempresas son informales, esto es, se hacen sin protección social en pensiones:

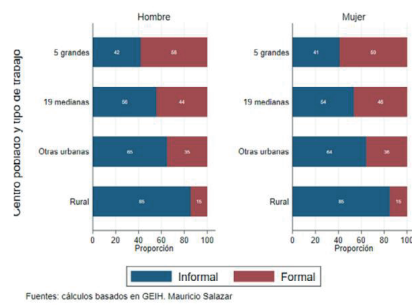


A pesar de que, a medida que crece una empresa la informalidad se reduce, al ver el mercado laboral colombiano en su conjunto y desagregado por rangos de edad, encontramos que la formalidad es la excepción, con independencia de la edad del trabajador:

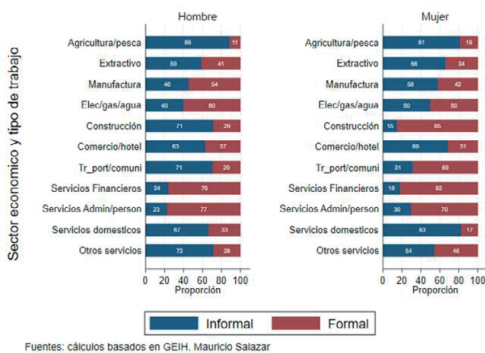


La informalidad además se torna cada vez mayor entre la población trabajadora más joven y los adultos mayores.

Al preguntarnos por la presencia de la formalidad en las ciudades versus el campo, encontramos que la formalidad se concentra en las ciudades más grandes y va descendiendo cuando pasamos a las 5 medianas, a las 19 ciudades restantes y finalmente a la ruralidad. En la ruralidad se acentúa la informalidad del país.



Al dar un vistazo a la presencia de informalidad en los distintos sectores económicos, encontramos que esta está presente protagónicamente en todos:



Adicionalmente, los sectores más informales son la agricultura y el servicio doméstico. Los más formales son los de los sectores financiero y de servicios administrativos. En comercio y hoteles la informalidad llega hasta el 64% y en el sector transporte alcanza un 69% para los hombres.

FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES, JURISPRUDENCIALES Y LEGALES.

El 10 de diciembre de 1948, la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas aprobó y proclamó la Declaración Universal de Derechos Humanos, en cuyo artículo 23, se reconoció que: "toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo"

Por su parte, en Colombia con la expedición del Código Sustantivo del Trabajo (Decreto - Ley 3743 de 1950), se positivizó la concepción del trabajo, desde una dimensión de subordinación, entendiendo la relación laboral, entre el empleador y el trabajador exclusivamente, razón por la que el trabajo es definido en su artículo 5º como: "(...) toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo."

De otro lado, mediante la Ley 74 de 26 de diciembre de 1968, se aprobaron los "pactos Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de Derechos Civiles y Políticos, así como el Protocolo Facultativo de este último, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en votación Unánime, en Nueva York, el 16 de diciembre de 1966", en cuya normatividad, se señaló en el literal a) del artículo 6 que: "los Estados partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho."

En este contexto de reconocimiento de derechos humanos a nivel mundial, fue con la promulgación de la Constitución Política de Colombia de 1991, que se estableció el trabajo humano como valor fundante del Estado Social de Derecho, así como un Derecho Fundamental reconocido también como obligación social, y merecedor de la protección estatal en todas sus modalidades, en orden a materializar la dignidad y la justicia en su ejercicio.

Al respecto, el artículo 25 de la Constitución Política, señala que: "[e]l trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas."

De otra parte, Colombia mediante la Ley 319 de 20 de septiembre de 1996, por medio de la cual se aprobó "el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales "Protocolo de San Salvador", suscrito en San Salvador el 17 de noviembre de 1988.", en su artículo 6 señala:

"ARTICULO 6o. DERECHO AL TRABAJO.

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada (...)

ARTICULO 7o. CONDICIONES JUSTAS, EQUITATIVAS Y SATISFATORIAS DE TRABAJO. Los Estados Partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular (...)."

Conforme el avance normativo, constitucional e instrumentos internacionales a los que se ha adherido Colombia y actualmente hacen parte del bloque de

constitucionalidad, es notable que las definiciones y aspectos que limitan el trabajo desde su misma definición no responden a la realidad del actual mercado laboral y de las nuevas formas de trabajo. Es así como, ante la problemática que ofrece un régimen normativo concebido para regular y proteger una única modalidad de trabajo, como lo es el consagrado en el Código Sustantivo del Trabajo, se hace necesario establecer una definición más amplia en la que converjan las diferentes modalidades y formas de trabajo, garantizando así, la igualdad de trato para todos los trabajadores sin importar el tipo de acuerdo contractual, para de allí, lograr una regulación acorde a cada una de ellas.

La Constitución Política de Colombia, en los artículos 154 y siguientes, determina que las leyes pueden tener origen, por iniciativa del Gobierno Nacional, a través de los Ministros de Despacho. A su turno, el numeral 2 del artículo 140 de la Ley 5 de 1992 señala expresamente la iniciativa legislativa como potestad en cabeza del Gobierno Nacional, por conducto de los Ministros de Despacho.

4. DECLARACIÓN DE IMPEDIMENTOS O RELACIÓN DE POSIBLES CONFLICTOS DE INTERESES.

En virtud del artículo 286 de la ley 5 de 1992 y del artículo 1 de la ley 2003 del 2009, este proyecto de ley reúne las condiciones del literal a y b de las circunstancias en las cuales es inexistente el conflicto de interés como lo desarrolla el artículo 286 de la ley 5 de 1992, toda vez que es un Proyecto de Ley de interés general, que puede coincidir y fusionarse con los intereses del electorado.

Ahora bien, se deja constancia que el Representante Víctor Manuel Salcedo radicó ante la comisión séptima, impedimento para debatir y votar lo concerniente a contrato agropecuario, impedimento que fue negado por la comisión, más sin embargo durante la mesa de ponentes el Representante Salcedo no participó de la discusión de estos artículos y no hace mención de los mismos en la presente ponencia.

5. PLIEGO DE MODIFICACIONES

Texto Proyecto Ley 367 de 2023	Modificaciones Propuestas
	ARTÍCULO 1. OBJETO. La presente ley tiene por objeto adoptar una reforma laboral mediante la modificación del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de

	1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales, y se dictan otras disposiciones para el trabajo digno y decente en Colombia.
ARTÍCULO 1. Modifíquese el artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:	ARTÍCULO 2. Modifíquese el artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:
ARTÍCULO 1. OBJETO Y PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DEL DERECHO LABORAL. La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones de trabajo, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.	ARTÍCULO 1. OBJETO Y PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DEL DERECHO LABORAL. La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones de trabajo, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.
Constituyen principios constitucionales del derecho laboral y por tanto serán aplicados a cualquier trabajador y trabajadora en Colombia, de conformidad con lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política, los siguientes:	Constituyen principios constitucionales del derecho laboral y por tanto serán aplicados a cualquier trabajador y trabajadora en Colombia, de conformidad con lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política, los siguientes:
<ul style="list-style-type: none"> i) Igualdad de oportunidades; ii) Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; iii) Estabilidad en el empleo; iv) Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; v) Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; vi) Situación más favorable al trabajador y trabajadora en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; vii) Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; 	<ul style="list-style-type: none"> i) Igualdad de oportunidades; ii) Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo. iii) Estabilidad en el empleo. iv) Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales. v) Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles. vi) Situación más favorable al trabajador y trabajadora en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho. vii) Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales. viii) Garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario y; ix) Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. También son aplicables los principios relativos a los derechos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, a saber: <ul style="list-style-type: none"> a) Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;

<ul style="list-style-type: none"> viii) Garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario y; ix) Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. <p>También son aplicables los principios relativos a los derechos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, a saber:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) Abolición efectiva del trabajo infantil; d) Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y e) Entorno de trabajo seguro y saludable. <p>Lo anterior sin perjuicio de la vigencia y aplicación de los principios derivados del bloque de constitucionalidad en los términos de los artículos 93 y 94 de la Constitución Política.</p>	<ul style="list-style-type: none"> b) Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) Abolición efectiva del trabajo infantil; d) Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y e) Entorno de trabajo seguro y saludable. <p>Lo anterior sin perjuicio de la vigencia y aplicación de los principios derivados del bloque de constitucionalidad en los términos de los artículos 93 y 94 de la Constitución Política.</p>
ARTÍCULO 2. Modifíquese el artículo 3 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:	ARTÍCULO 3. Modifíquese el artículo 3 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:
ARTÍCULO 3. RELACIONES QUE REGULA. El presente código regula las relaciones de derecho individual y colectivo del trabajo de carácter particular.	ARTÍCULO 3. RELACIONES QUE REGULA. El presente código regula las relaciones de derecho individual y colectivo del trabajo de carácter particular.
De igual forma regula las relaciones de derecho colectivo del sector público, salvo el derecho de negociación colectiva que se regula conforme a norma especial.	De igual forma regula las relaciones de derecho colectivo del sector público, salvo el derecho de negociación colectiva de empleados públicos que se regula conforme a norma especial

También le es aplicable a los trabajadores oficiales en lo relacionado con el régimen normativo de contratación laboral y terminación de los contratos de trabajo.	También le es aplicable a los trabajadores oficiales en lo relacionado con el régimen normativo de contratación laboral y terminación de los contratos de trabajo.
ARTÍCULO 3. Modifíquese el artículo 4 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:	Sin Modificaciones
ARTÍCULO 4. EMPLEADOS PÚBLICOS. Las relaciones de derecho individual del trabajo entre la administración pública y los empleados públicos no se rigen por este código, sino por los estatutos especiales y las leyes que se dicten.	
ARTÍCULO 45. EL CONTRATO LABORAL INDEFINIDO. Los trabajadores y trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido.	ARTÍCULO 45. EL CONTRATO LABORAL INDEFINIDO. Los trabajadores y trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido.
Excepcionalmente podrán celebrarse contratos de trabajo para atender tareas de naturaleza temporal, ya sea por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o, para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.	Podrán celebrarse contratos de trabajo para atender tareas de naturaleza temporal, -ya sea por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o, para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.
El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras no sea terminado conforme las causales establecidas en la legislación. El trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso de treinta (30) días naturales para que el empleador lo reemplace.	El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras no sea terminado conforme las causales establecidas en la legislación. El trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso de treinta (30) días naturales para que el empleador lo reemplace.
La inspección del trabajo velará y promoverá que la contratación de trabajadores y trabajadoras garantice el principio de estabilidad laboral y lo dispuesto en esta norma.	Parágrafo 1. El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por causa imputable al empleador, caso en el cual el trabajador podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y perseguir judicialmente el pago de la indemnización a la que tendría derecho en caso de

<p>ARTÍCULO 5. Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 46. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y DE OBRA O LABOR DETERMINADA.</p> <p>1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término superior a un (1) mes y hasta por dos (2) años para atender necesidades temporales del empleador.</p> <p>El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito y en él deberá especificarse la necesidad temporal que se pretende atender y su conexión con la duración que se establezca.</p> <p>Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes podrán prorrogarlo el número de veces que estimen convenientes. Si con 30 días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, este se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado. En ningún caso, el tiempo inicial pactado y sus prórrogas puede ser superior a dos (2) años.</p> <p>Cuando el contrato de trabajo a término fijo no se celebre por escrito, cuando no se especifique la necesidad temporal, cuando en realidad tenga por objeto satisfacer necesidades permanentes del empleador, cuando el plazo inicial pactado y sus prórrogas supere los dos años o cuando con 30 días de antelación al vencimiento de su última prórroga posible ninguna de las partes manifieste su intención de darlo por terminado, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.</p>	<p>comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador.</p> <p>ARTÍCULO 6. Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 46. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y DE OBRA O LABOR DETERMINADA.</p> <p>1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término superior a un (1) mes y hasta por tres (3) años para atender necesidades del empleador.</p> <p>El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito y en él deberá especificarse la necesidad temporal que se pretende atender y su conexión con la duración que se establezca.</p> <p>Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes podrán prorrogarlo el número de veces que estimen convenientes. Si con 30 días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, este se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado. En ningún caso, el tiempo inicial pactado y sus prórrogas puede ser superior a tres (3) años.</p> <p>Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla los requisitos previamente mencionados se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.</p> <p>2. CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA.</p>	<p>2. CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA.</p> <p>Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.</p> <p>El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender y que debe ser temporal.</p> <p>Cuando el contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada no se celebre por escrito, cuando en el contrato no se especifique la obra o labor contratada, cuando en realidad tenga por objeto satisfacer una necesidad permanente del empleador o cuando una vez finalice la obra o labor contratada el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.</p> <p>Parágrafo. En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.</p> <p>ARTÍCULO 6. Modifíquese el numeral 6 del literal A y el numeral 8 del literal B, del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, los cuales quedarán así:</p> <p>ARTÍCULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:</p> <p>A. Por parte del Empleador</p> <p>(...)</p> <p>6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador o</p>	<p>Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.</p> <p>El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender</p> <p>Cuando el contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada no cumpla con las características y requisitos mencionados se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.</p> <p>Parágrafo. En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.</p> <p>ARTÍCULO 7. Modifíquese el numeral 6 del literal A y el numeral 8 del literal B, del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, los cuales quedarán así:</p> <p>ARTÍCULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:</p> <p>A. Por parte del Empleador</p> <p>(...)</p> <p>6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador o trabajadora de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, fallos</p>
<p>trabajadora de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, fallos arbitrales, convenciones colectivas y reglamento interno de trabajo. La gravedad de dicha violación debe responder a criterios de razonabilidad y proporcionalidad.</p> <p>B. Por parte del trabajador</p> <p>(...)</p> <p>8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales y reglamento interno de trabajo. La gravedad de dicha violación debe responder a criterios de razonabilidad y proporcionalidad.</p> <p>ARTÍCULO 7. 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:</p> <p>a) Amparadas por el fuero sindical, en los términos legales y convencionales.</p> <p>b) Amparadas por el fuero de salud, esto es, una afectación grave en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.</p> <p>c) Personas en situación de discapacidad, es decir aquellas que tengan una limitación física, mental, sensorial o intelectual a mediano y largo plazo, sin importar la escala, siempre que en un contexto determinado ésta le impida al trabajador o trabajadora su integración profesional o el desarrollo de roles ocupacionales en condiciones dignas y de igualdad. Para que opere esta protección no se requiere que el</p>	<p>arbitrales, convenciones colectivas, contrato de trabajo y reglamento interno de trabajo. La gravedad de dicha violación debe responder a criterios de razonabilidad y proporcionalidad.</p> <p>B. Por parte del trabajador</p> <p>(...)</p> <p>8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contrato de trabajo y reglamento interno de trabajo.</p> <p>La gravedad de dicha violación debe responder a criterios de razonabilidad y proporcionalidad.</p> <p>ARTÍCULO 8. 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 u objetiva:</p> <p>a) Amparadas por el fuero sindical, esto es, las personas amparadas por el fuero sindical como fundadores y adherentes, miembros de las juntas directivas y subdirectivas de las organizaciones sindicales, de los comités seccionales por el tiempo que duren en éstos, los miembros de la comisión de reclamos todos en los términos que determinan las normas del presente Código.</p> <p>b) Amparadas por el fuero de salud o discapacidad, esto es, personas que presenten una limitación sustancial en su condición de salud (física, psíquica, mental, sensorial e intelectual) que le impida desarrollarse con normalidad en el entorno laboral -esto es que cuenten con</p>	<p>trabajador haya sido calificado con algún porcentaje de pérdida de capacidad laboral.</p> <p>d) Mujer 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.</p> <p>e) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización, o cuando teniendo las semanas requeridas le falte igual tiempo para cumplir la edad pensional.</p> <p>Parágrafo 1: Para que surta efectos el despido por justa causa de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas anteriormente, se requerirá adicionalmente de una autorización ante la autoridad administrativa o judicial, así: en el caso del literal a), ante el juez del trabajo; en el de los literales b), c) d), y e) ante el Inspector del Trabajo.</p> <p>Parágrafo 2: Para la terminación de los contratos de las personas contempladas en los literales b, c, d y e de este artículo, que fueron vinculados conociéndose su condición y si dicha circunstancia fue consignada expresamente en el contrato de trabajo, no se requerirá de la autorización contemplada en este artículo para terminar el contrato de trabajo con justa causa.</p> <p>Si la persona que fue vinculada con alguna de estas condiciones considera que el motivo de la terminación del contrato de trabajo fue ésta, podrá acudir ante la justicia laboral.</p>	<p>una limitación ocupacional relevante-, impidiéndole por consiguiente su integración profesional y el desarrollo de actividades laborales en igualdad de condiciones con los demás trabajadores. Esta protección permanecerá en tanto perdure la limitación ocupacional o la discapacidad del trabajador. La discapacidad deberá en todo caso interpretarse a la luz del Bloque de Constitucionalidad y la Ley 1618 de 2013 Estatutaria de Discapacidad.</p> <p>c) Mujer 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.</p> <p>d) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización, o cuando teniendo las semanas requeridas le falte igual tiempo para cumplir la edad pensional.</p> <p>e) Fuero Circunstancial, esto es, las personas directamente beneficiarias de un proceso de negociación colectiva, desde la presentación del pliego de peticiones y hasta la fecha en que finalice el conflicto colectivo.</p> <p>Parágrafo 1: Para que surta efectos el despido por justa causa de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en los literales a) y c), se requerirá adicionalmente de una autorización ante la autoridad administrativa o judicial, así: en el caso del literal a), ante el juez del trabajo; en el del literal c) ante el Inspector del Trabajo o en sede judicial mediante proceso abreviado. En los demás eventos no se requerirá autorización previa, pero se sancionará judicialmente cuando se evidencie un despido discriminatorio de conformidad con el parágrafo del artículo 66 del presente código.</p> <p>Parágrafo 2: Para la terminación de los contratos de las personas contempladas en el literal c de este artículo, que fueron vinculados conociéndose su condición y si</p>

<p>dicha circunstancia fue consignada expresamente en el contrato de trabajo, no se requerirá de la autorización contemplada en este artículo para terminar el contrato de trabajo con justa causa o por una de las causales contempladas en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>Si la persona que fue vinculada con alguna de estas condiciones considera que el motivo de la terminación del contrato de trabajo fue discriminatorio, podrá acudir ante la justicia laboral.</p> <p>Parágrafo 3. En el caso previsto en el numeral b), cuando la discapacidad sea insuperable por la imposibilidad de adaptar el entorno de trabajo y una vez agotados los procesos de reincorporación y readaptación al trabajo en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Empleador podrá solicitar autorización previa al Juez Laboral para proceder al despido. En este caso, el trabajador o la trabajadora tendrán derecho al pago de la indemnización legal prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.</p>	<p>ARTÍCULO 8. Modifíquese el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 64. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO. En caso de terminación unilateral injustificada del contrato de trabajo por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:</p> <p>1. En los contratos a término fijo, la indemnización corresponderá al valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato o el de su prórroga. En ninguno caso la</p>	<p>indemnización será inferior a cuarenta y cinco (45) días de salario.</p> <p>2. En los contratos de trabajo por duración de la obra o la labor contratada, la indemnización corresponderá al tiempo que faltare para completarse la obra o labor contratada. En ninguno caso la indemnización será inferior a cuarenta y cinco (45) días de salario.</p> <p>3. En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:</p> <p>a) Cuarenta y cinco (45) días de salario cuando el trabajador o trabajadora tuviere un tiempo de servicios no mayor de un año;</p> <p>b) Si el trabajador o trabajadora tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán cuarenta y cinco (45) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.</p>	<p>2. En los contratos a término indefinido, la indemnización se pagará así:</p> <p>a). Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicios no mayor de un año;</p> <p>b). Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;</p> <p>c). Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; y</p> <p>d). Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán cuarenta (40) días adicionales de salario sobre los treinta (30) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción.</p>
<p>ARTÍCULO 8. Modifíquese el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 64. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO. En caso de terminación unilateral injustificada del contrato de trabajo por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:</p> <p>1. En los contratos a término fijo, la indemnización corresponderá al valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato o el de su prórroga. En ninguno caso la</p>	<p>ARTÍCULO 9. Modifíquese el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 64. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO. En caso de terminación unilateral injustificada del contrato de trabajo por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:</p> <p>1. En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a cuarenta (40) días.</p>	<p>ARTÍCULO 9. El numeral 1 del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, quedara así:</p> <p>ARTÍCULO 65. INDEMNIZACIÓN POR FALTA DE PAGO.</p> <p>1. Si a la terminación del contrato de trabajo, el empleador no paga al trabajador los salarios, prestaciones legales y convencionales e indemnizaciones que le adeude, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, deberá pagar al trabajador o trabajadora, como</p>	<p>ARTÍCULO 10. El numeral 1 del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 65. INDEMNIZACIÓN POR FALTA DE PAGO.</p> <p>1. Si a la terminación del contrato de trabajo, el empleador, obrando de mala fe, no paga al trabajador los salarios y prestaciones legales que le adeude, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, deberá pagar al trabajador o trabajadora, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo hasta cuando se verifique el pago.</p>
<p>indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo hasta cuando se verifique el pago.</p> <p>(...)</p>	<p>(...)</p>	<p>1. Comunicación formal de la apertura del proceso a la persona a quien se imputan las conductas.</p> <p>2. La formulación de los cargos imputados.</p> <p>3. El traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.</p> <p>4. La indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.</p> <p>5. El pronunciamiento definitivo mediante un acto motivado.</p> <p>6. La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato.</p> <p>7. Revisión de la decisión.</p>	<p>1. Comunicación formal de la apertura del proceso a la persona a quien se imputan las conductas.</p> <p>2. La formulación de los cargos al trabajador.</p> <p>3. El traslado al trabajador de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.</p> <p>4. La indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.</p> <p>5. El pronunciamiento definitivo mediante un acto motivado.</p> <p>6. La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato.</p> <p>7. Revisión de la decisión.</p> <p>Parágrafo 1. La preterminación de este procedimiento torna el despido ineficaz.</p> <p>Parágrafo 2. Este procedimiento no tiene que ser agotado si la causa de terminación del contrato es la consagrada en el numeral 14 del literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>Parágrafo 3. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato.</p> <p>Parágrafo 4. El trabajador o trabajadora con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.</p>
<p>ARTÍCULO 10. Agréguese un parágrafo al artículo 66 del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>Artículo 66. MANIFESTACIÓN DEL MOTIVO DE LA TERMINACIÓN. (...)</p> <p>Parágrafo: Están proscritos los despidos arbitrarios o discriminatorios. Cuando un trabajador o trabajadora alegue haber sido despedido por un motivo discriminatorio, el empleador tendrá la carga de probar que ello obedeció a razones objetivas o no discriminatorias; en caso contrario, el despido se tendrá por ineficaz y el trabajador tendrá derecho al reintegro sin solución de continuidad, o a una indemnización equivalente a la de despido unilateral sin justa causa prevista en este código, a su elección.</p>	<p>ARTÍCULO 11. Agréguese un parágrafo al artículo 66 del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>Artículo 66. MANIFESTACIÓN DEL MOTIVO DE LA TERMINACIÓN. (...)</p> <p>Parágrafo: Están proscritos los despidos discriminatorios. Cuando un trabajador o trabajadora alegue haber sido despedido por un motivo discriminatorio, el empleador tendrá la carga de probar que ello obedeció a razones objetivas o no discriminatorias; en caso contrario, el despido se tendrá por ineficaz y el trabajador tendrá derecho al reintegro sin solución de continuidad, o a una indemnización equivalente a la de despido unilateral sin justa causa prevista en este código, a su elección.</p>	<p>Parágrafo 1. La preterminación de este procedimiento torna el despido ineficaz.</p> <p>Parágrafo 2. Este procedimiento no tiene que ser agotado si la causa de terminación del contrato es la consagrada en el numeral 14 del literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>Parágrafo 3. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato.</p> <p>Parágrafo 4. El trabajador o trabajadora con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.</p>	<p>Parágrafo 2. Este procedimiento no tiene que ser agotado si la causa de terminación del contrato es la consagrada en el numeral 14 del literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>Parágrafo 3. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato.</p> <p>Parágrafo 4. El trabajador o trabajadora con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.</p>
<p>ARTÍCULO 11. Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 115. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES O DESPIDO CON JUSTA CAUSA: En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar un contrato de trabajo con justa causa, se deberán aplicar como mínimo los siguientes principios: dignidad del trabajador y trabajadora, presunción de inocencia, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:</p>	<p>ARTÍCULO 12. Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 115. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES O DESPIDO CON JUSTA CAUSA: En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar un contrato de trabajo con justa causa, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad del trabajador y trabajadora, presunción de inocencia, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:</p>	<p>Parágrafo 4. El trabajador o trabajadora con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.</p>	

<p>ARTÍCULO 12. Modifíquese el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 34. CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS</p> <p>1. Son contratistas y subcontratistas quienes contraten en beneficio de terceros, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. En consecuencia, para ser considerados verdaderos empleadores y no simples intermediarios, los contratistas y subcontratistas, individualmente considerados, deberán tener su propia organización empresarial y especialización productiva, la que deberán acreditar suficientemente en caso de exigirse por parte de las autoridades judiciales y administrativas.</p> <p>2. Cuando se contraten o subcontraten, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios relativos a la actividad principal de la empresa o del establecimiento, los trabajadores del contratista o subcontratista tendrán los mismos derechos salariales y prestaciones que los de la empresa principal, especialmente en materia de aplicación de las convenciones colectivas. En el evento en que no existan disposiciones salariales y prestaciones aplicables a estos trabajadores, la respectiva empresa beneficiaria diseñará o acordará con las organizaciones sindicales los derechos aplicables a estos garantizando los principios</p>	<p>ARTÍCULO 13. Modifíquese el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 34. CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS</p> <p>1. Son contratistas y subcontratistas quienes contraten en beneficio de terceros, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. En consecuencia, para ser considerados verdaderos empleadores y no simples intermediarios, los contratistas y subcontratistas, individualmente considerados, deberán tener su propia organización empresarial y especialización productiva, la que deberán acreditar suficientemente en caso de exigirse por parte de las autoridades judiciales y administrativas.</p> <p>2. Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios relativos a la actividad principal de la empresa o del establecimiento serán solidariamente responsables de las obligaciones salariales, prestaciones e indemnizatorias contraídas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores y trabajadoras, incluidas las del sistema de seguridad social, aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas cuando la contratante debía y podía conocer que se estaba subcontratando. No habrá solidaridad sobre la indemnización a la que se refiere el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo cuando no se verifique la mala fe de la entidad contratante.</p> <p>3. La contratación y subcontratación en ningún caso podrán facilitar, permitir ni tolerar prácticas de empresas ficticias o de suministro de personal dirigidas a eludir o evadir la configuración de un contrato de trabajo con quien se comporte como verdadero empleador. Cuando esto suceda, se tendrá como verdadero</p>	<p>constitucionales a la igualdad y estabilidad en el empleo.</p> <p>3. Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios serán solidariamente responsables de las obligaciones salariales, prestaciones e indemnizatorias contraídas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores y trabajadoras, incluidas las del sistema de seguridad social, aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas.</p> <p>ARTÍCULO 13. Adiciónense tres párrafos al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, así:</p> <p>ARTÍCULO 77. Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos:</p> <p>(...)</p> <p>Parágrafo 1. Las empresas usuarias no podrán celebrar contratos con las empresas de servicios temporales para la atención de actividades y necesidades permanentes de la empresa o establecimiento. Si vencido el plazo estipulado en la ley, la causa originaria del servicio objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, ésta no podrá prorrogar el contrato comercial ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales.</p> <p>Parágrafo 2. En el evento en que la empresa usuaria celebre contratos con empresas de servicios temporales para la atención de actividades o necesidades</p>	<p>empleador a la empresa o establecimiento contratante y se deberán reconocer a los y las trabajadoras las condiciones salariales, prestaciones y convencionales de la contratante de manera retroactiva, así como la indemnización prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo cuando corresponda.</p> <p>En ningún caso la contratación o subcontratación podrán facilitar, permitir ni tolerar prácticas encaminadas a la vulneración del derecho de asociación sindical o el desconocimiento de salarios y prestaciones sociales en trabajos dependientes y subordinados.</p> <p>Parágrafo: Se entiende por actividad principal de una empresa o establecimiento aquella que genera mayor volumen de actividad o, en su defecto, la que ocupa el mayor número de empleados o contratistas.</p> <p>ARTÍCULO 14. Adiciónense tres párrafos al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, así:</p> <p>ARTÍCULO 77. Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos:</p> <p>(...)</p> <p>Parágrafo 1. Las empresas usuarias no podrán celebrar contratos con las empresas de servicios temporales para la atención de necesidades permanentes de la empresa o establecimiento. Si vencido el plazo máximo estipulado en la ley, la causa originaria del servicio específico objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, ésta no podrá prorrogar el contrato comercial ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales.</p> <p>Parágrafo 2. En el evento en que la empresa usuaria celebre contratos con empresas de servicios temporales para la atención de necesidades permanentes, o para fines diferentes a los señalados en este artículo, o cuando se excedieren los límites temporales fijados en los numerales 1, 2 y 3 de este artículo, se tendrá a la empresa usuaria como verdadera</p>
<p>permanentes, o para fines diferentes a los señalados en este artículo, o cuando se excedieren los límites temporales fijados en los numerales 1, 2 y 3 de este artículo, se tendrá a la empresa usuaria como verdadera empleadora de los trabajadores en misión y a la empresa de servicios temporales como una simple intermediaria. En el evento en que se hayan incumplido los requisitos antes referidos y el contrato de trabajo hubiera sido terminado por la empresa de servicio temporal, se tendrá como ineficaz y, en consecuencia, tendrán derecho a ser reintegrados a la empresa usuaria, sin solución de continuidad.</p> <p>Parágrafo 3: En el evento de que la empresa de servicios temporales trasgreda esta norma, afectando de manera grave los derechos de los y las trabajadoras, podrá ser sancionada con la revocatoria de la licencia de funcionamiento de la que trata del artículo 82 de la ley 50 de 1990.</p> <p>ARTÍCULO 14. Modifíquese el artículo 79 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 79. IGUALDAD DE DERECHOS. Los trabajadores y trabajadoras en misión tendrán las mismas condiciones de trabajo y los mismos derechos salariales y prestaciones que perciben los trabajadores y trabajadoras de la empresa usuaria.</p> <p>ARTÍCULO 15. LÍMITES AL USO DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. No podrán celebrarse contratos de prestación de servicios ni cualquier tipo de contrato civil o mercantil con personas naturales para realizar actividades permanentes y subordinadas en empresas privadas.</p> <p>Por tanto, será ineficaz cualquier vinculación que desconozca esta prohibición,</p>	<p>empleadora de los trabajadores en misión y a la empresa de servicios temporales como una simple intermediaria. En el evento en que se hayan incumplido los requisitos antes referidos y el contrato de trabajo hubiera sido terminado por la empresa de servicio temporal, se tendrá como ineficaz y, en consecuencia, tendrán derecho a ser reintegrados a la empresa usuaria, sin solución de continuidad.</p> <p>Parágrafo 3: En el evento de que la empresa de servicios temporales trasgreda esta norma, afectando de manera grave los derechos de los y las trabajadoras, podrá ser sancionada con la revocatoria de la licencia de funcionamiento de la que trata del artículo 82 de la ley 50 de 1990.</p> <p>ARTÍCULO 15. Modifíquese el artículo 79 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 79. IGUALDAD DE DERECHOS. Los trabajadores y trabajadoras en misión tendrán las mismas condiciones de trabajo y los mismos derechos salariales y prestaciones que perciben los trabajadores y trabajadoras de la empresa usuaria que desempeñen la misma o análoga actividad mientras estén en misión en la empresa usuaria.</p> <p>ARTÍCULO 16. LÍMITES AL USO DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. No podrán celebrarse contratos de prestación de servicios ni cualquier tipo de contrato civil o mercantil con personas naturales para realizar actividades subordinadas continuamente en empresas privadas.</p> <p>Por tanto, será ineficaz cualquier vinculación que desconozca esta prohibición, entendiéndose para todos los</p>	<p>entendiendo para todos los efectos legales que desde un comienzo ha existido una relación laboral con el derecho al pago de los salarios, prestaciones y demás beneficios legales o extralegales, así como los aportes al sistema de seguridad social en los términos establecidos por la ley para cualquier trabajador o trabajadora subordinada.</p> <p>En caso de que en el ámbito judicial se declare la primacía de la relación laboral deberá pagarse la indemnización moratoria establecida en el artículo 65 de este estatuto.</p> <p>ARTÍCULO 16. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO. Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.</p> <p>1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las seis horas (6:00 p. m.).</p> <p>2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).</p>	<p>efectos legales que desde el momento en que comenzó la subordinación continuada ha existido una relación laboral con el derecho al pago de los salarios, prestaciones y demás beneficios legales o extralegales, así como los aportes al sistema de seguridad social en los términos establecidos por la ley para cualquier trabajador o trabajadora subordinada.</p> <p>En caso de que en el ámbito judicial se declare la primacía de la relación laboral podrá condenarse a pagar la indemnización moratoria establecida en el artículo 65 de este estatuto, cuando corresponda.</p> <p>ARTÍCULO 17. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO. Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.</p> <p>1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las ocho horas (8:00 p. m.).</p> <p>2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las ocho horas (8:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).</p> <p>Parágrafo primero. Cuando la tasa de informalidad laboral se encuentre por debajo del 45% y el desempleo por debajo del 9% certificados por el DANE para el 30 de noviembre del respectivo año, la jornada laboral nocturna del año siguiente empezará a partir de las 07:01 p.m. A su vez, si las respectivas tasas de desempleo e informalidad laboral reflejan un incremento por encima de los niveles anteriormente enunciados para el 30 de noviembre del respectivo año, certificados por el DANE, la jornada nocturna del año siguiente empezará a regir a partir de las 08:01 p.m.</p> <p>En la negociación del salario mínimo del año de la certificación que implique un cambio en la jornada nocturna, se tendrá en cuenta el cambio que entraría a regir a</p>

<p>ARTÍCULO 17. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTICULO 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 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso.</p> <p>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 al día sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario o de horas extras, siempre y cuando el número de horas de trabajo no exceda la jornada máxima semanal. Si en el horario pactado el trabajador (a) debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.</p> <p>Se establecen las siguientes excepciones:</p> <p>a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.</p> <p>b) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:</p> <p>1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 p. m.</p> <p>2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 p. m.</p> <p>c) El empleador y trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la</p>	<p>partir del año siguiente, al momento de definir el incremento.</p> <p>ARTÍCULO 18. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTICULO 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 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso.</p> <p>El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo tres (3) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas al día sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario o de horas extras, siempre y cuando el número de horas de trabajo no exceda la jornada máxima semanal. Si en el horario pactado el trabajador(a) debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.</p> <p>Se establecen las siguientes excepciones:</p> <p>a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.</p> <p>b) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:</p> <p>1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 p. m.</p> <p>2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 p. m.</p> <p>c) El empleador y trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la</p>	<p>horas a la semana y hasta las 6:00 p. m.</p> <p>2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 p. m.</p> <p>c) El empleador y trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma 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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma 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.</p> <p>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.</p> <p>d. Flexibilidad para personas trabajadoras con responsabilidades familiares de cuidado. Al respecto remitirse a lo regulado en el artículo 65 de la presente ley.</p> <p>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.</p>
<p>familias sin afectar los días de descanso.</p> <p>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.</p> <p>ARTÍCULO 18. Modifíquese el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTICULO 162. EXCEPCIONES EN DETERMINADAS ACTIVIDADES. (...)</p> <p>2. El empleador deberá llevar un registro diario del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas.</p> <p>El empleador está obligado a entregar diariamente al trabajador una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo se tendrá por cierta la estimación razonable que haga el trabajador del número de horas extras laboradas, sin perjuicio de la sanción que podrá imponer la autoridad administrativa del trabajo.</p> <p>ARTÍCULO 19. Modifíquese el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 22. LÍMITE AL TRABAJO SUPLEMENTARIO. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por</p>	<p>ARTÍCULO 19 Modifíquese el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTICULO 162. EXCEPCIONES EN DETERMINADAS ACTIVIDADES. (...)</p> <p>2. El empleador deberá llevar un registro diario del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas.</p> <p>El empleador está obligado a entregar al trabajador una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el desprendible de nómina.</p> <p>De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo se tendrá por cierta la estimación razonable que haga el trabajador del número de horas extras laboradas, sin perjuicio de la sanción que podrá imponer la autoridad administrativa del trabajo.</p> <p>ARTÍCULO 20. Modifíquese el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 22. LÍMITE AL TRABAJO SUPLEMENTARIO. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdos entre empleadores y trabajadores a nueve (9) horas diarias, solo</p>	<p>acuerdos entre empleadores y trabajadores a nueve (9) horas diarias, solo se podrá laborar en el mismo día una hora extra.</p> <p>ARTÍCULO 20. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTICULO 179. REMUNERACIÓN.</p> <p>1. El trabajo en domingo o días de fiesta se remunera con un recargo del 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.</p> <p>2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.</p> <p>3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 161 literal c) del Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>Parágrafo. Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore</p>	<p>se podrá laborar en el mismo día una hora extra.</p> <p>Parágrafo. En las actividades que requieran operar sin solución de continuidad, esto es durante las 24 horas del día y los siete días de la semana, los empleadores podrán solicitar autorización al Ministerio de Trabajo para laborar hasta un máximo de 60 horas a la semana reconociendo el valor que corresponda por recargos y trabajo suplementario en exceso de la jornada ordinaria prevista en la empresa o de la máxima legal.</p> <p>ARTÍCULO 21. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 179. TRABAJO DOMINICAL Y EN FESTIVOS.</p> <p>1. El trabajo en día de descanso obligatorio o días de fiesta se remunera con un recargo del ochenta y cinco por ciento (85%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.</p> <p>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.</p> <p>3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 161 literal c) del Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>Parágrafo 1. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos 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 o más de estos durante el mes calendario.</p> <p>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.</p>

<p>tres o más domingos durante el mes calendario.</p>	<p>ARTÍCULO 22. Modifíquese el artículo 130 del Código Sustantivo del Trabajo: ARTÍCULO 130. VIÁTICOS. 1. Los viáticos permanentes, que corresponden a aquellos viáticos reconocidos para que el trabajador pueda efectuar viajes que le impliquen pernoctar fuera de su sede habitual de trabajo por un mínimo de 15 días en el mes, constituyen salario en aquella parte pagada en dinero y destinada a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento; pero no en lo que sólo tenga por finalidad proporcionar los medios de transporte o los gastos de representación. 2. Siempre que se paguen en dinero debe especificarse el valor de cada uno de estos conceptos para determinar la connotación salarial de los viáticos en manutención y alojamiento. 3. Los viáticos ocasionales nunca constituyen salario, al igual que aquellos permanentes reconocidos en especie.</p>		<p>trabajadores y trabajadoras que desarrollen la misma labor en la empresa. Esta posibilidad se podrá extender a los trabajadores con escalas salariales inferiores si a los cinco años de entrada en vigencia de esta Ley se verifica un impacto en la reducción de desempleo e informalidad en cuatro puntos porcentuales, respecto de la tasa de informalidad a 31 de diciembre del año de entrada en vigencia de la presente ley. En el acuerdo de salario integral podrán incluirse los valores mensualizados de pagos, beneficios y prestaciones extralegales, subsidios y suministros en especie, siempre y cuando se indique expresamente en la cláusula y el monto mensualizado de los mismos sea sumado al salario integral mínimo descrito en el párrafo anterior. En caso de que el salario integral acordado no sea suficiente para los recargos por trabajo nocturno, suplementario diurno y nocturno, dominical y/o festivo, las partes podrán adicionarlo en el pago mensual haciendo uso de lo previsto en el artículo 170 del C.S.T. Las cotizaciones a seguridad social y parafiscales del salario integral se harán sobre el 70% del salario devengado en el mes y en proporción a los días efectivamente trabajados, sin que pueda tomarse como Ingreso Base de Cotización un monto inferior al salario mínimo diario. En el caso de trabajadores que devenguen salario integral por días o por horas y cuyo ingreso mensual resulte inferior al salario mínimo mensual vigente, se aplicarán las reglas de cotización correspondientes. El trabajador o trabajadora que no tenga acordada la modalidad de salario integral y que desee acogerse a la misma, podrá solicitar a su empleador que le relacione por escrito un cálculo previo del monto mensual a recibir y una vez estudiado, podrá solicitar por escrito a su empleador que se suscriba un acuerdo escrito para empezar a recibir el salario integral correspondiente y recibir la liquidación definitiva de sus prestaciones sociales a la fecha en que se haga efectivo el cambio,</p>
	<p>ARTÍCULO 23 Modifíquese el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo el cual quedará así: ARTÍCULO 132. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN. Las partes pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de producción, unidad de tiempo o por horas, a destajo, diario o jornal o sueldo quincenal o mensual, siempre respetando el salario mínimo legal mensual o el fijado en acuerdos colectivos o fallos arbitrales. Las partes podrán acordar por escrito con trabajadores que devenguen más de tres salarios mínimos legales, un salario integral por hora, diario, quincenal o mensual que compense de antemano y en forma anticipada el valor del trabajo ordinario diurno y nocturno, de los recargos por trabajo suplementario diurno y nocturno, dominical y/o festivo, la dotación, la prima legal de servicios y las cesantías y sus intereses. Este salario no podrá ser inferior al 130% del salario ordinario de referencia para</p>		
<p>sin que por ello se entienda que ha terminado el contrato de trabajo.</p>	<p>ARTÍCULO 24. Modifíquese el artículo 170 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: ARTÍCULO 170. ACUERDOS DE PAGO PARA RECARGOS POR TRABAJO SUPLEMENTARIO, NOCTURNO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Cuando el trabajo implique la rotación sucesiva de turnos diurnos o nocturnos o se pueda prever mensualmente que se laborará en horario nocturno, dominical o trabajo suplementario, las partes podrán estipular por escrito salarios uniformes, adicionales al salario básico, que remuneren el trabajo nocturno, dominical y suplementario siempre que estos salarios compensen los recargos legales. En el evento en el que en un periodo el trabajo suplementario, nocturno o dominical supere el valor pactado por las partes, el excedente deberá ser remunerado conforme a las tasas y formas de liquidación previstas en el artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes.</p>	<p>sumado al auxilio de transporte en los casos en que a este hubiere lugar."</p>	
		<p>ARTÍCULO 26. Adiciónese un párrafo al artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo: "Párrafo. Las partes podrán acordar por escrito la mensualización de la prima legal de servicios pagando al trabajador el 8.33% del salario mensual sumado al auxilio de transporte, en los casos en que este aplique y no esté pactado en el salario integral en sus distintas modalidades a que hace referencia el artículo 132 del Código."</p>	
<p>ARTÍCULO 25. Adiciónese dos párrafos al artículo 99 de la Ley 50 de 1990: Parágrafo 1. El empleador podrá aportar mensualmente con destino al fondo de cesantías el 8.33% del salario mensual sumado al auxilio de transporte en los casos en que a este hubiere lugar, como consignación anticipada de cesantías. Para tal efecto, el Ministerio de Salud y Protección Social hará las reglamentaciones correspondientes respecto de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes PILA. En ningún caso la consignación anticipada podrá entenderse como pago parcial de la cesantía, pues el trabajador solo tendrá acceso a la cesantía anticipada en los términos que así lo determine la ley o a la terminación del contrato de trabajo. Parágrafo 2. Las partes podrán acordar por escrito la mensualización de los intereses sobre las cesantías, pagando al trabajador el 1% del salario mensual</p>		<p>ARTÍCULO 27. ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS DEL SECTOR PORTUARIO, TRANSPORTADOR O DE ABASTOS. Se entienden como actividades complementarias del sector portuario transportador o de abastos, las actividades que realizan coteros, carperos, braceros y otros similares, que contribuyen al desarrollo y a la productividad de los encadenamientos productivos del sector portuario, de abastos y del sector transportador.</p>	
		<p>ARTÍCULO 28. CONTRATACIÓN LABORAL. Los trabajadores y trabajadoras que realicen actividades complementarias del sector portuario, transportador o de abastos y ejecuten dichas actividades bajo continuada dependencia y subordinación deberán vincularse mediante contrato de trabajo con la entidad o persona que los contrate y quien ejerza la subordinación frente a ellos.</p>	
			<p>ARTÍCULO 29. TRABAJO AUTÓNOMO. Los trabajadores y trabajadoras que realicen actividades complementarias del sector portuario transportador o de abastos y ejecuten dichas actividades con autonomía e independencia, en beneficio de varias personas y bajo diferentes vinculaciones, recibirán el tratamiento de trabajadores autónomos y deberán afiliarse al Sistema de Seguridad Social en Pensión y Riesgos Laborales cotizando sobre el 40% de sus ingresos. Cuando los ingresos mensuales sean iguales o superiores a un salario mínimo legal mensual vigente,</p>

	<p>deberán cotizar también a la seguridad social en salud. En el caso de la cotización al Sistema de Seguridad Social en Riesgos Laborales esta correrá por cuenta de la central portuaria o de abastos que sea la beneficiaria principal de sus servicios, con independencia de los acuerdos a que estas puedan llegar con las empresas transportadoras.</p>		<p>El Mecanismo especial de protección del que habla el presente artículo no podrá en ningún caso exceder de un monto mensual equivalente al 25% de la cotización a seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales sobre un salario mínimo legal mensual vigente.</p>
	<p>ARTÍCULO 30. PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS COMERCIANTES DE CALLE Y VENDEDORES AMBULANTES. Los comerciantes de calle y vendedores ambulantes sólo estarán obligados a aportar al Sistema de Seguridad Social cuando sus ingresos mensuales sean iguales o superiores a un salario mínimo legal mensual vigente. En los demás casos, podrán cotizar en proporción a sus ingresos y de conformidad con las normas vigentes para cotizaciones a la seguridad social de ingresos inferiores al salario mínimo legal mensual vigente.</p>		<p>ARTÍCULO 33. PROTECCIÓN ESPECIAL. Los trabajadores de que habla el presente capítulo serán objeto de especial protección del estado en caso de encontrarse en circunstancias de vulnerabilidad.</p>
	<p>ARTÍCULO 31. CENSO POBLACIONAL. El Ministerio del Trabajo a través del Viceministerio de Empleo y Pensiones adelantará un censo poblacional de los comerciantes de calle, recicladores, recicladoras, vendedores y vendedoras ambulantes, tanto en el sector urbano como en el sector rural, con el fin de determinar las condiciones de trabajo, vulnerabilidad y las estrategias de protección social para estos grupos poblacionales.</p>	<p>ARTÍCULO 34. DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL. Los trabajadores y trabajadoras de las que habla el presente capítulo podrán constituir o pertenecer a asociaciones sindicales y adelantar procesos de representación y de diálogo social frente a los beneficiarios de sus servicios en forma colectiva o individual, en aras de construir voluntariamente acuerdos que mejoren las condiciones de trabajo.</p>	<p>ARTÍCULO 35. Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, cual quedará así: ARTÍCULO 81. CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual una persona en formación desarrolla un aprendizaje teórico práctico como estudiante de una institución educativa autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación, y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propio del giro ordinario de las actividades de la empresa. Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:</p>
	<p>ARTÍCULO 32. MECANISMO ESPECIAL DE PROTECCIÓN. El Ministerio del Trabajo podrá reglamentar un mecanismo de apoyo a la financiación de protección social de aquellas personas comerciantes de calle, recicladores, recicladoras, vendedores y vendedoras ambulantes que, de acuerdo con el censo, se encuentren en condiciones de mayor vulnerabilidad, para efectos de que, con cargo a recursos estatales y disponibilidades financieras existentes, se apoye la financiación de la cotización a seguridad social de estas personas.</p>	<p>ARTÍCULO 81. CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual una persona en formación desarrolla un aprendizaje teórico práctico como estudiante de una institución educativa autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación, y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propio del giro ordinario de las actividades de la empresa. Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:</p>	<p>ARTÍCULO 35. Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, cual quedará así: ARTÍCULO 81. CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje es un contrato especial a término fijo, mediante el cual una persona en formación desarrolla un aprendizaje teórico práctico como estudiante de una institución educativa autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación, y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propio del giro ordinario de las actividades de la empresa. Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje: a) Su finalidad es facilitar el aprendizaje del estudiante - aprendiz para las ocupaciones que requiera el sector productivo. b) Se ejecutará estrictamente en el tiempo estipulado por los diseños curriculares o planes de estudios, que no</p>
<p>a) Su finalidad es facilitar el aprendizaje del estudiante - aprendiz para las ocupaciones que requiera el sector productivo. b) Se ejecutará estrictamente en el tiempo estipulado por los diseños curriculares o planes de estudios, que no podrá exceder de treinta y seis meses en dos etapas, lectiva y práctica. c) La formación se recibe a título estrictamente personal. d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa un auxilio económico que en ningún caso será inferior al salario mínimo legal vigente, o del estipulado en convenciones colectivas o fallos arbitrales. e) El estudiante de educación formal universitaria solo podrá suscribir su contrato en etapa práctica, salvo que se trate de un programa de modalidad dual. f) En los contratos de aprendizaje celebrados con estudiantes menores de edad, deberá mediar autorización del Inspector del Trabajo. g) Las afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social se realizarán conforme a lo dispuesto en las normas que regulen la materia. h) El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de programas de formación complementaria ofrecidas por las escuelas normales superiores, programas de educación superior pregrado, programas de educación para el trabajo y desarrollo humano, programas del Subsistema de Formación para el Trabajo, así como la oferta de</p>	<p>podrá exceder de treinta y seis meses en dos etapas, lectiva y práctica. c) La formación se recibe a título estrictamente personal. d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa un auxilio económico que en ningún caso será inferior al salario mínimo legal vigente, o del estipulado en convenciones colectivas o fallos arbitrales. e) El estudiante de educación formal universitaria solo podrá suscribir su contrato en etapa práctica, salvo que se trate de un programa de modalidad dual. f) En los contratos de aprendizaje celebrados con estudiantes menores de edad, deberá mediar autorización del Inspector del Trabajo. g) Las afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social se realizarán conforme a lo dispuesto en las normas que regulen la materia. h) El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de programas de formación complementaria ofrecidas por las escuelas normales superiores, programas de educación superior pregrado, programas de educación para el trabajo y desarrollo humano, programas del Subsistema de Formación para el Trabajo, así como la oferta de</p>	<p>formación profesional integral del SENA. i) Las funciones y actividades objeto del contrato de trabajo deben enmarcarse o estar directamente relacionadas con el proceso y los fines del proceso de aprendizaje del trabajador - aprendiz.</p>	<p>TRABAJADOR EN PLATAFORMAS DIGITALES TECNOLÓGICAS DE REPARTO ARTÍCULO 22. DEFINICIONES. Para efectos de la presente ley, se adoptarán las siguientes definiciones: Trabajador o trabajadora digital en servicios de reparto o entrega. Se refiere a la persona que, mediante el uso de plataformas digitales realiza servicios de reparto solicitados por un usuario o cliente. Empresas de plataformas digitales tecnológicas de trabajo de reparto o entrega. Son personas naturales o jurídicas que operan o administran las plataformas digitales tecnológicas que realizan o prestan el servicio de reparto.</p>
		<p>ARTÍCULO 23. RELACIONES DE TRABAJO EN EMPRESAS DE PLATAFORMAS DIGITALES TECNOLÓGICAS DE REPARTO. Los trabajadores y trabajadoras que laboran en empresas de plataformas digitales tecnológicas de reparto o entrega serán vinculados mediante contrato de trabajo y gozarán de todos los derechos y garantías previstos en este código y demás normales</p>	<p>ARTÍCULO 36. DEFINICIONES. Para efectos de la presente ley, se adoptarán las siguientes definiciones: Trabajadores digitales autónomos en servicios de reparto o entrega: Son personas que, mediante el uso de plataformas digitales, prestan servicios de reparto o entrega, solicitados por un usuario consumidor. Constituyen una modalidad jurídica específica, con regulación y protección especial, por las características específicas de su actividad y de la prestación de sus servicios. Empresas gestoras de plataformas digitales tecnológicas de trabajo de reparto o entrega: Son personas naturales o jurídicas que operan o administran las plataformas digitales tecnológicas que realizan o prestan el servicio de reparto para prestar servicios de reparto o entrega. Plataforma digital para prestar servicios de reparto o entrega: es un aplicativo o software ejecutivo en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos, que habilita relaciones comerciales entre los trabajadores digitales y los usuarios consumidores. Usuario consumidor: son personas naturales o jurídicas que acceden a servicios de reparto o entrega mediante plataformas digitales.</p>
			<p>ARTÍCULO 37. REGULACION DEL TRABAJO EN SERVICIOS DE REPARTO O ENTREGA MEDIANTE PLATAFORMAS DIGITALES Los Trabajadores digitales autónomos en servicios de reparto o entrega son sujetos de protección especial, en los términos del artículo 25 de la Constitución Política. Para la regulación del trabajo autónomo mediante el uso de plataformas digitales de</p>

<p>laborales aplicables a los trabajadores y trabajadoras dependientes.</p> <p>Parágrafo. En esta modalidad no podrá pactarse la cláusula de exclusividad.</p>	<p>reparto o entrega aplican las siguientes reglas especiales:</p> <p>1. Inaplicabilidad de jornadas de trabajo: En el trabajo autónomo mediante el uso de plataformas digitales tecnológicas de reparto o entrega no aplican las normas de jornada de trabajo consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo u otras normas vigentes. Por lo tanto, quienes prestan servicios en esta modalidad son libres de hacerlo en los tiempos que consideren.</p> <p>2. No exclusividad: En los convenios entre los trabajadores digitales autónomos en servicios de reparto o entrega y las empresas gestoras de plataformas digitales para reparto o entrega no pueden pactarse cláusulas de exclusividad para la prestación de los servicios de reparto o entrega.</p> <p>Vinculación laboral alternativa: Los trabajadores a que hace referencia el presente artículo podrán acordar con las empresas gestoras de plataformas digitales para reparto o entrega su vinculación laboral mediante contrato de trabajo, con todos los derechos y garantías previstos en las normas aplicables a los trabajadores dependientes.</p>	<p>éstas puedan ser calculadas en función de días laborados y estos a su vez en equivalente a semanas de cotización conforme a la norma respectiva.</p>	<p>trabajadores autónomos digitales ya definida.</p> <p>2. Cálculo del IBC para las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral: Las cotizaciones al sistema de seguridad social integral de los trabajadores a que se refiere este artículo se realizará tomando como ingreso base de cotización (IBC) el 40% del total de los ingresos efectivos mensuales obtenidos por el trabajador a través de la plataforma digital de reparto o entrega respectiva, aun cuando éstos sean inferiores a un (1) salario mínimo mensual legal vigente.</p> <p>3. Cotizaciones al Sistema de Riesgos Laborales: Las cotizaciones para el cubrimiento de riesgos en seguridad y salud en el trabajo serán pagadas en su totalidad por las empresas gestoras de plataformas digitales para reparto o entrega, según las condiciones para cálculo del ingreso base de cotización descritas en el numeral anterior y de acuerdo al nivel de riesgo propio de la actividad.</p> <p>Parágrafo 1. La afiliación a los diferentes subsistemas se realizará mediante el diligenciamiento de los formularios que para tal efecto defina el Ministerio de Salud y Protección Social, los cuales podrán ser físicos o electrónicos, donde se deben señalar, como mínimo, los datos del trabajador autónomo digital en servicios de reparto o entrega y la categoría de los riesgos de la actividad.</p> <p>Así mismo, el pago de los aportes a los subsistemas de pensiones, salud y riesgos laborales se realizará a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), que para este efecto defina el Ministerio de Salud y Protección Social.</p> <p>Parágrafo 2. El control y seguimiento de la afiliación o vinculación y pagos al Sistema General de Seguridad Social de los trabajadores autónomos digitales de reparto o entrega estará a cargo de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), para lo cual deberá adecuar su operación.</p> <p>Parágrafo transitorio: las disposiciones contenidas en este artículo comenzarán a</p>
<p>ARTÍCULO 24. SEGURIDAD SOCIAL EN RELACIONES DE TRABAJO CON EMPRESAS DE PLATAFORMAS DIGITALES TECNOLÓGICAS DE REPARTO O ENTREGA.</p> <p>Las empresas de plataformas digitales tecnológicas de reparto o entrega deberán afiliarse a sus trabajadores y trabajadoras a la seguridad social conforme a las normas vigentes, en calidad de dependientes, que podrá ser en la modalidad de tiempo parcial que las normas específicas reglamenten.</p> <p>Estas empresas deberán generar los reportes respectivos a las entidades recaudadoras de aportes e informar a los trabajadores y trabajadoras al final de cada mes el número de horas laboradas, incluyendo el tiempo en que estuvieron conectados a la plataforma, de forma tal que</p>	<p>ARTÍCULO 38. AFILIACIÓN AL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES DIGITALES AUTÓNOMOS EN SERVICIOS DE REPARTO O ENTREGA</p> <p>Los Trabajadores digitales autónomos en servicios de reparto o entrega serán afiliados obligatorios al Sistema de Seguridad Social Integral, con las siguientes reglas especiales:</p> <p>1. Concurrencia en los aportes al Sistema General de Seguridad Social: Dadas las características especiales de la actividad y de la prestación de los servicios, los trabajadores digitales autónomos en servicios de reparto o entrega y las empresas gestoras de plataformas digitales para reparto o entrega concurrirán en partes iguales en el pago de los aportes a salud y pensión. En ningún caso, dicha concurrencia varía la condición de</p>		
<p>ARTÍCULO 25. TRANSPARENCIA Y UTILIZACIÓN DE LOS SISTEMAS AUTOMATIZADOS DE SUPERVISIÓN Y TOMA DE DECISIONES</p> <p>Las empresas de plataformas digitales tecnológicas de reparto o entrega deberán informar a los trabajadores y trabajadoras sobre:</p> <p>los sistemas automatizados de supervisión que se utilizan para hacer un seguimiento, supervisar o evaluar la ejecución del trabajo realizado por los trabajadores y trabajadoras de plataformas;</p> <p>los sistemas automatizados que se utilicen para tomar o apoyar decisiones que afecten las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras de plataformas, en particular su acceso a las tareas asignadas, sus ingresos, su seguridad y salud en el trabajo, su tiempo de trabajo, su promoción y su situación contractual, incluida la restricción, suspensión o cancelación de su cuenta.</p> <p>Las empresas de plataformas digitales tecnológicas de reparto entregarán esta información en un documento que podrá estar en formato electrónico en forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo.</p> <p>Las empresas de plataformas digitales tecnológicas de reparto o entrega no tratarán datos personales de los trabajadores y trabajadoras que no estén directamente relacionados con la ejecución del contrato.</p>	<p>regir al año siguiente de la promulgación de esta Ley y una vez el gobierno nacional cumpla con las obligaciones señaladas en los dos parágrafos anteriores.</p> <p>Eliminado</p>	<p>condiciones de trabajo las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones.</p> <p>Los trabajadores y trabajadoras deberán tener acceso a una persona de contacto designada por la empresa de plataforma digital tecnológica de reparto o entrega para conocer y aclarar los hechos, circunstancias y motivos que hayan conducido a una decisión que impacte sus condiciones de trabajo. Un trabajador o trabajadora de estas empresas, no podrá ser suspendido, restringido o cancelado de la plataforma o retenida su remuneración injustificadamente.</p> <p>Las empresas a las que hace referencia el presente artículo implementarán políticas de no discriminación. Así mismo sus términos y condiciones de uso no podrán bajo ningún motivo discriminar por razones de salud, sexo, orientación sexual, identidad de género, creencia religiosa o política, nacionalidad, filiación sindical o cualquier otra que impida el derecho al trabajo.</p>	<p>las condiciones de trabajo las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones.</p> <p>Los trabajadores y trabajadoras deberán tener acceso a una persona de contacto designada por la empresa de plataforma digital tecnológica de reparto o entrega para conocer y aclarar los hechos, circunstancias y motivos que hayan conducido a una decisión que impacte sus condiciones de trabajo. Un trabajador o trabajadora de estas empresas, no podrá ser suspendido, restringido o cancelado de la plataforma o retenida su remuneración injustificadamente.</p> <p>Las empresas a las que hace referencia el presente artículo implementarán políticas de no discriminación. Así mismo sus términos y condiciones de uso no podrán bajo ningún motivo discriminar por razones de salud, sexo, orientación sexual, identidad de género, creencia religiosa o política, nacionalidad, filiación sindical o cualquier otra que impida el derecho al trabajo.</p>
<p>ARTÍCULO 26. SUPERVISIÓN HUMANA DE LOS SISTEMAS AUTOMATIZADOS. Las empresas de plataformas digitales tecnológicas de reparto o entrega supervisarán y evaluarán periódicamente el impacto que tienen en las</p>	<p>ARTÍCULO 39. SUPERVISIÓN HUMANA DE LOS SISTEMAS AUTOMATIZADOS. Las empresas de plataformas digitales o tecnológicas de reparto o entrega supervisarán y evaluarán periódicamente el impacto que tienen en</p>	<p>ARTÍCULO 27. REGISTRO DE INFORMACIÓN SOBRE EL TRABAJO EN EMPRESAS DE PLATAFORMAS DIGITALES TECNOLÓGICAS DE REPARTO O ENTREGA</p> <p>El Ministerio de Trabajo dispondrá de un registro en el que se consignará la información sobre el trabajado en empresas de plataformas tecnológicas de reparto. Las empresas mencionadas deberán poner a disposición del Ministerio la información que sea necesaria, de acuerdo con la reglamentación que para tal efecto se expida, dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de la presente ley.</p>	<p>ARTÍCULO 40. REGISTRO DE INFORMACIÓN SOBRE EL TRABAJO EN EMPRESAS DE PLATAFORMAS DIGITALES TECNOLÓGICAS DE REPARTO O ENTREGA</p> <p>El Ministerio de Trabajo dispondrá de un registro en el que se consignará la información sobre el trabajado en empresas de plataformas tecnológicas de reparto. Las empresas mencionadas deberán poner a disposición del Ministerio la información que sea necesaria, de acuerdo con la reglamentación que para tal efecto se expida, dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de la presente ley.</p>
<p>ARTÍCULO 28. REGLAMENTACIÓN. El Ministerio del Trabajo en coordinación con el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones reglamentarán lo previsto en este capítulo.</p> <p>TRABAJO AGROPECUARIO</p>	<p>ARTÍCULO 41. REGLAMENTACIÓN. El Ministerio del Trabajo en coordinación con el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones reglamentarán lo previsto en este capítulo.</p> <p>Eliminado</p>		

<p>ARTÍCULO 29: Adiciónese el Capítulo VII al título III al Código Sustantivo del Trabajo que quedará así:</p> <p>CAPÍTULO VII TRABAJO AGROPECUARIO</p> <p>ARTÍCULO 103A. 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.</p> <p>Parágrafo 1. La ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria presumirá que se trata de un contrato de trabajo agropecuario.</p> <p>Parágrafo 2. Se entenderá por actividad agropecuaria toda actividad encaminada a la obtención de frutos o productos primarios a través de la realización de tareas pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas u otras semejantes, siempre que estos no hayan sido sometidos a ningún tipo de proceso industrial, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales. Quedan expresamente excluidas las actividades de empaque, reempaque, transporte, exposición, venta o transformación a través de cualquier proceso que modifique su estado natural.</p> <p>Parágrafo 3. El empleador agropecuario es la persona natural o jurídica que contrata personas naturales para el desarrollo de actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas,</p>	<p>apícolas u otras semejantes, de manera subordinada y a cambio de una remuneración.</p> <p>Parágrafo 4. Si las actividades realizadas para este contrato se mantienen por más de 27 de semanas continuas para el mismo empleador, se entenderá estipulado con este a tiempo indefinido, en los términos de este Código.</p> <p>Parágrafo 5. El trabajador y trabajadora agropecuaria que labore en actividades estacionales o de temporada, cíclicas o periódicas, tendrá derecho preferente para volver a ser contratado en la siguiente temporada o estación, siempre y cuando el trabajador o trabajadora haya realizado sus labores conforme a las necesidades del servicio y que el mismo sea requerido.</p> <p>Parágrafo 6. Este contrato no aplica para las empresas agroindustriales a quienes les aplican las normas generales de este Código.</p> <p>ARTÍCULO 30: Se adiciona un artículo al Título IV Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>ARTÍCULO 133A. JORNAL AGROPECUARIO. Créase la modalidad de jornal agropecuario para remunerar los contratos agropecuarios.</p> <p>El trabajador o trabajadora podrá acordar con el empleador el pago del salario y en general de la totalidad de derechos y obligaciones derivados de la modalidad aquí descrita, el cual se reconocerá en los periodos de pago pactados entre las partes bajo la modalidad de un jornal rural, que además de retribuir el trabajo diario ordinario, compensará el valor de la totalidad de prestaciones sociales y</p>
<p>beneficios legales a que tenga derecho el trabajador agropecuario, tales como primas, auxilios y subsidios, sin incluir las vacaciones.</p> <p>El trabajador o trabajadora agropecuario disfrutará de vacaciones en los términos previstos en el Capítulo IV del Título VII del Código Sustantivo del Trabajo, o las normas que lo modifiquen, sustituyan o adicione y, cuando resulte procedente, a la indemnización por despido sin justa causa, la cual se liquidará de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>Parágrafo 1. En ningún caso el jornal diario agropecuario será inferior al salario mínimo diario legal vigente o al pactado en convención colectiva sectorial más el factor prestacional que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía, valor al que además deberán adicionar el 4% por concepto de subsidio familiar, el cual será pagado directamente al trabajador o trabajadora.</p> <p>Parágrafo 2. El trabajo suplementario no está incluido dentro del jornal agropecuario.</p> <p>Parágrafo 3. Esta modalidad requiere pacto expreso entre las partes.</p> <p>Parágrafo 4. La afiliación y cotización de las personas con contrato de trabajo agropecuario que devenguen un jornal agropecuario será en calidad de dependientes en la modalidad de tiempo parcial contempladas en las normas que le regulen, y realizarán las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral sobre el jornal agropecuario devengado sin incluir el factor</p>	<p>prestacional del 30% y tampoco el 4% por concepto de subsidio familiar.</p> <p>ARTÍCULO 32. PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR EN PROCESOS DE AUTOMATIZACIÓN. En procesos de automatización que puedan implicar la terminación de puestos de trabajo, los trabajadores que ocupan los cargos que podrían ser afectados o reemplazados en un proceso de modernización o automatización, previa consulta con las organizaciones sindicales existentes en la empresa, tienen derecho a:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Ser reconvertidos laboralmente, al menos durante los 6 meses anteriores a la aplicación de la automatización o modernización que implique la terminación de su puesto de trabajo, mediante la incorporación a rutas y programas de formación para el trabajo conforme a la reglamentación que expida el Ministerio del Trabajo sobre el particular. 2) Ser reubicado laboralmente en otro cargo o área de la empresa en similares o mejores condiciones de trabajo. 3) Agotadas las posibilidades contempladas en los numerales anteriores, y si fue imposible la reubicación laboral, el empleador deberá solicitar autorización al Ministerio del Trabajo cuando se trate de despidos colectivos. 4) Si el Ministerio del Trabajo autoriza el despido, el trabajador o trabajadora tiene derecho a recibir una indemnización equivalente a la contemplada en el artículo 64 de este Código. 5) La persona ingresará a la ruta de empleabilidad del Servicio Público de Empleo. <p>Parágrafo. El Ministerio del Trabajo reglamentará un seguro de desempleo por automatización o modernización y una forma de continuidad en la cotización de la seguridad social del trabajador afectado por este proceso.</p> <p>ARTÍCULO 42 PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR EN PROCESOS DE AUTOMATIZACIÓN. En procesos de automatización que puedan implicar la terminación de puestos de trabajo, los trabajadores que ocupan los cargos que podrían ser afectados o reemplazados en un proceso de modernización o automatización, previa consulta con las organizaciones sindicales existentes en la empresa, tienen derecho a:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Ser reconvertidos laboralmente, al menos durante los 6 meses anteriores a la aplicación de la automatización o modernización que implique la terminación de su puesto de trabajo, mediante la incorporación a rutas y programas de formación para el trabajo conforme a la reglamentación que expida el Ministerio del Trabajo sobre el particular. 2) Ser reubicado laboralmente en otro cargo o área de la empresa en similares o mejores condiciones de trabajo. 3) Agotadas las posibilidades contempladas en los numerales anteriores, y si fue imposible la reubicación laboral, el empleador deberá solicitar autorización al Ministerio del Trabajo cuando se trate de despidos colectivos. 4) Si el Ministerio del Trabajo autoriza el despido, el trabajador o trabajadora tiene derecho a recibir una indemnización equivalente a la contemplada en el artículo 64 de este Código. 5) La persona ingresará a la ruta de empleabilidad del Servicio Público de Empleo. <p>Parágrafo. El Ministerio del Trabajo reglamentará un seguro de desempleo por automatización o modernización y una forma de continuidad en la cotización de la seguridad social del trabajador afectado por este proceso.</p>

<p>ARTÍCULO 33. PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES ANTE PROCESOS DE DESCARBONIZACIÓN. Toda empresa que realice explotación minera o petrolera debe contar con un plan de cierre para efectos laborales, concertado y consultado con las organizaciones sindicales de la empresa o el sector, y aprobado por el Ministerio del Trabajo, que incluya:</p> <p>i) Mecanismo para la identificación clara del número de trabajadores directos e indirectos afectados por el cierre, renuncia o cambio de operación por parte de las empresas.</p> <p>ii) Ruta de reconversión laboral de los trabajadores y trabajadoras cuyos contratos de trabajo puedan ser terminados.</p> <p>iii) Posibilidades de reubicación laboral o condiciones para las desvinculaciones, o en su defecto planes de retiro voluntarios.</p> <p>iv) Financiación de un fondo que garantice el pago de la cotización a la seguridad social por el lapso que se acuerde entre las partes, destinado a los extrabajadores, y de diversificación económica para extrabajadores que se organicen en forma asociativas para impulsar la economía popular y comunitaria.</p>	<p>ARTÍCULO 43. PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES ANTE PROCESOS DE DESCARBONIZACIÓN. Toda empresa que realice explotación minera o petrolera debe contar con un plan de cierre para efectos laborales, concertado y consultado con las organizaciones sindicales de la empresa o el sector, y aprobado por el Ministerio del Trabajo, que incluya:</p> <p>i) Mecanismo para la identificación clara del número de trabajadores directos e indirectos afectados por el cierre, renuncia o cambio de operación por parte de las empresas.</p> <p>ii) Ruta de reconversión laboral de los trabajadores y trabajadoras cuyos contratos de trabajo puedan ser terminados.</p> <p>iii) Posibilidades de reubicación laboral o condiciones para las desvinculaciones, o en su defecto planes de retiro voluntarios.</p> <p>iv) Financiación de un fondo que garantice el pago de la cotización a la seguridad social por el lapso que se acuerde entre las partes, destinado a los extrabajadores, y de diversificación económica para extrabajadores que se organicen en forma asociativas para impulsar la economía popular y comunitaria.</p>	<p>ARTÍCULO 35. DEPORTISTAS PROFESIONALES. Las y los deportistas profesionales, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios bajo la subordinación de clubes profesionales, ligas departamentales, ligas profesionales o federaciones deportivas, deberán ser vinculados por éstas mediante contrato de trabajo</p>	<p>ARTÍCULO 45. CONTRATO DE TRABAJO DEL DEPORTISTA PROFESIONAL Y ENTRENADORES DEPORTIVOS. Los y las deportistas profesionales y entrenadores y entrenadoras deportivos, nacionales, extranjeros o extranjeras, que presten sus servicios bajo la continuada dependencia y subordinación de clubes profesionales, ligas departamentales, ligas profesionales o federaciones deportivas, deberán ser vinculados mediante contrato de trabajo y este deberá constar por escrito y estar depositado en la respectiva federación. El contrato de trabajo de los deportistas profesionales podrá ser un contrato a término fijo sin límite temporal y podrá ser prorrogado indefinidamente por acuerdo entre las partes. En el caso de los entrenadores y entrenadoras podrá también existir contrato de trabajo, cuando se presten servicios bajo la continuada subordinación y dependencia de clubes aficionados</p>
<p>ARTÍCULO 34. TRABAJADORES MIGRANTES. El estatus migratorio no será óbice para la exigencia de las garantías laborales y de seguridad social. Los trabajadores y trabajadoras extranjeras sin consideración de su situación migratoria en el país gozarán de las mismas garantías laborales concedidas a los nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la ley. Una vez iniciado el contrato de trabajo, se deberá facilitar la regularidad migratoria del trabajador.</p>	<p>ARTÍCULO 44. TRABAJADORES MIGRANTES. El estatus migratorio no impedirá el reconocimiento de las garantías laborales y de seguridad social. Los trabajadores y trabajadoras extranjeras sin consideración de su situación migratoria en el país gozarán de las mismas garantías laborales concedidas a los nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la ley. Para estos efectos, el número de pasaporte -aun cuando este se encuentre vencido- se entenderá como un número de identificación válido para la vinculación a la seguridad social. Una vez iniciado el contrato de trabajo, se deberá facilitar la regularidad migratoria del trabajador, para lo cual el Ministerio de Relaciones Exteriores reglamentará el proceso correspondiente.</p>	<p>ARTÍCULO 36. Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así: ARTÍCULO 57. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR. Son obligaciones especiales del empleador: (...)</p>	<p>ARTÍCULO 46. Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así: ARTÍCULO 57. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR. Son obligaciones especiales del empleador: (...)</p> <p>6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; 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; 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; para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluso cuando la trabajadora</p>
<p>presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticado; para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos (as) o menores miembros del núcleo familiar.</p>	<p>causa, para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos (as) o menores miembros del núcleo familiar. Los permisos para asistir a citas médicas en caso de no generar incapacidad y los permisos para asistir a atender obligaciones escolares, deberán estar debidamente comprobados con los soportes correspondientes y podrán ser no remunerados o compensados posteriormente en tiempo de trabajo, para que proceda su remuneración. En todo caso, también podrá optar el trabajador o trabajadora por trabajar durante el tiempo de permiso, de ser posible, mediante modalidades asistidas por la tecnología.</p>	<p>continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a este para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador o trabajadora, en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos relativos a la materia. Aquellas facultades no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en preferencias injustificadas como el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, raza, color, la etnia, origen nacional, condición de discapacidad, o familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevivientes de salud, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización. El Ministerio del Trabajo comprobará estas situaciones y sancionará de acuerdo con las normas vigentes.</p>	<p>ARTÍCULO 23. ELEMENTOS ESENCIALES. (...) b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a este para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador o trabajadora, en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos relativos a la materia ratificados por Colombia. Aquellas facultades no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en preferencias injustificadas como el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, raza, color, la etnia, origen nacional, condición de discapacidad, o familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevivientes de salud, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización. El Ministerio del Trabajo podrá efectuar procesos de Inspección, Vigilancia y Control sobre estas situaciones y sancionará los actos discriminatorios comprobados sancionará de acuerdo con las normas vigentes.</p>
<p>ARTÍCULO 37. Adiciónense los numerales 13 y 14 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así: ARTÍCULO 57. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR. Son obligaciones especiales del empleador: 13. Implementar ajustes razonables para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio de sus derechos, 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 vinculadas con discapacidad puedan acceder y mantener su trabajo. 14. Implementar acciones guiadas por el Servicio Público de Empleo para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, e incentivar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, personas LGBTIQ+, comunidades étnicas, entre otros grupos en condición de vulnerabilidad.</p>	<p>ARTÍCULO 47. Adiciónense los numerales 13 y 14 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así: ARTÍCULO 57. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR. Son obligaciones especiales del empleador: 13. Implementar ajustes razonables para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio de sus derechos, 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 vinculadas con discapacidad puedan acceder y mantener su trabajo. 14. Implementar acciones guiadas por el Servicio Público de Empleo para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, e incentivar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, personas LGBTIQ+, jóvenes, adultos mayores, comunidades étnicas, entre otros grupos en condición de vulnerabilidad,</p>	<p>ARTÍCULO 39. Adiciónense los numerales 10 y 11 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así: ARTÍCULO 59. PROHIBICIONES A LOS EMPLEADORES. Se prohíbe a los empleadores: (...) 10.- Discriminar a las mujeres en sus diversidades, con acciones directas u omisión, que impidan la promoción y garantía de sus derechos en los ambientes laborales. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, credo religioso, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros</p>	<p>ARTÍCULO 49. Adiciónense los numerales 10 y 11 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así: ARTÍCULO 59. PROHIBICIONES A LOS EMPLEADORES. Se prohíbe a los empleadores: (...) 10.- Discriminar a las mujeres en sus diversidades, con acciones directas u omisión, que impidan la promoción y garantía de sus derechos en los ambientes laborales. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, credo religioso, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas</p>
<p>ARTÍCULO 38. Modifíquese el literal b. del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: ARTÍCULO 23. ELEMENTOS ESENCIALES. (...) b. La</p>	<p>ARTÍCULO 48. Modifíquese el literal b. del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p>	<p>trabajadoras que se identifiquen con otros</p>	<p>trabajadoras que se identifiquen con otros</p>

<p>géneros no binarios y diversas sexualidades, con ocasión de sus nombres identitarios, su identificación de género, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. 11.- Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores públicos y privados garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.</p>	<p>trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, con ocasión de sus nombres identitarios, su identificación de género, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. 11.- Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores públicos y privados garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.</p>	<p>como una extensión de las obligaciones laborales. Puede ejercer la violencia cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, familiares o conocidos. Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo. El Ministerio del Trabajo regulará, vigilará y sancionará su incumplimiento. El Gobierno Nacional dará cumplimiento a las medidas contempladas en el artículo 12 de la Ley 1257 de 2008.</p>	<p>ARTÍCULO 50. Modifíquese el artículo 4 de la Ley 1496 de 2011, el cual quedará así: ARTÍCULO 4. FACTORES DE EVALUACIÓN OBJETIVA DEL TRABAJO. Los empleadores tienen la obligación de tener en cuenta factores de evaluación objetiva de cada empleo, que les permitan establecer de forma objetiva el salario y demás beneficios. Entre otros deberá tener en cuenta los siguientes criterios: a) Capacidades y cualificaciones adquiridas por medio de la educación, la formación o la experiencia. b) Esfuerzo físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral. c) Responsabilidades laborales por las personas, el equipamiento y/o el dinero. d) Condiciones de trabajo y locativas, que abarcan tanto: i) aspectos físicos y/o químicos (ruido, polvo, temperatura, peligros para la salud, entre otros) como psicológicos (estrés, aislamiento, interrupciones frecuentes, solicitudes simultáneas y agresiones de clientes, entre otros); ii) aquellos riesgos que generan trastornos de salud y, iii) las herramientas y utensilios de trabajo, equipos de seguridad pasiva y activa, de cubrimiento laboral y herramientas informáticas que se necesiten para la óptima ejecución de una labor.</p>
<p>ARTÍCULO 40. ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO. Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico. El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta</p>	<p>Eliminar Artículo.</p>	<p>ARTÍCULO 41. Modifíquese el artículo 4 de la Ley 1496 de 2011, el cual quedará así: ARTÍCULO 4. FACTORES DE EVALUACIÓN OBJETIVA DEL TRABAJO. Los empleadores tienen la obligación de tener en cuenta factores de evaluación objetiva de cada empleo, que les permitan establecer de forma objetiva el salario y demás beneficios. Entre otros deberá tener en cuenta los siguientes criterios: a) Capacidades y cualificaciones adquiridas por medio de la educación, la formación o la experiencia. b) Esfuerzo físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral. c) Responsabilidades laborales por las personas, el equipamiento y/o el dinero. d) Condiciones de trabajo y locativas, que abarcan tanto: i) aspectos físicos y/o químicos (ruido, polvo, temperatura, peligros para la salud, entre otros) como psicológicos (estrés, aislamiento, interrupciones frecuentes, solicitudes simultáneas y agresiones de clientes, entre otros); ii) aquellos riesgos que generan trastornos de salud y, iii) las herramientas y utensilios de trabajo, equipos de seguridad pasiva y activa, de cubrimiento laboral y herramientas informáticas que se necesiten para la óptima ejecución de una labor.</p>	<p>ARTÍCULO 50. Modifíquese el artículo 4 de la Ley 1496 de 2011, el cual quedará así: ARTÍCULO 4. FACTORES DE EVALUACIÓN OBJETIVA DEL TRABAJO. Los empleadores tienen la obligación de tener en cuenta factores de evaluación objetiva de cada empleo, que les permitan establecer de forma objetiva el salario y demás beneficios. Entre otros deberá tener en cuenta los siguientes criterios: a) Capacidades y cualificaciones adquiridas por medio de la educación, la formación o la experiencia. b) Esfuerzo físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral. c) Responsabilidades laborales por las personas, el equipamiento y/o el dinero. d) Condiciones de trabajo y locativas, que abarcan tanto: i) aspectos físicos y/o químicos (ruido, polvo, temperatura, peligros para la salud, entre otros) como psicológicos (estrés, aislamiento, interrupciones frecuentes, solicitudes simultáneas y agresiones de clientes, entre otros); ii) aquellos riesgos que generan trastornos de salud y, iii) las herramientas y utensilios de trabajo, equipos de seguridad pasiva y activa, de cubrimiento laboral y herramientas informáticas que se necesiten para la óptima ejecución de una labor.</p>
<p>ARTÍCULO 42. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO. En cumplimiento del Convenio 189 de la OIT, los trabajadores y las trabajadoras del servicio doméstico deben ser vinculadas mediante contrato de trabajo escrito, contratación que será estipulada de</p>	<p>Parágrafo 1. El Ministerio del Trabajo a través del Viceministerio de Empleo y Pensiones creará un ranking público de empleadores que se destaquen por el cumplimiento de actividades de paridad salarial, con independencia de que pertenezcan o no al programa equipares. Parágrafo 2. Para efectos del ranking de que trata el parágrafo anterior, las Medianas y Grandes Empresas del País estarán obligadas a remitir anualmente al Ministerio del Trabajo los listados en que informen la cantidad de trabajadores y trabajadoras vinculadas con contrato de trabajo indicando los cargos, salarios, edad, sexo, identidad de género y si son nacionales o extranjeros. En estos listados podrán tacharse por efectos de protección de datos personales los nombres de los trabajadores y trabajadoras. Parágrafo 3. Las Micro y Pequeñas Empresas que voluntariamente quieran hacer parte del ranking público del Ministerio del Trabajo, podrán informar al Ministerio del Trabajo y remitir sus listados para ser ranqueados. Parágrafo 4. En ningún caso la información suministrada para efectos del ranking de que habla el presente artículo podrá utilizarse para sancionar a las empresas que remitan los listados. Sin embargo, si se evidencian disparidades relevantes, el Ministerio del Trabajo a través del Viceministerio de Empleo y Pensiones podrá adelantar visitas para diseñar en conjunto con los empleadores implicados programas de acciones de mejora, para mejorar las citadas disparidades. Parágrafo 5. En todos los casos el Ministerio de Trabajo podrá otorgar un certificado de buenas prácticas en materia de equidad.</p>	<p>conformidad con las normas laborales existentes y depositada en el Ministerio de Trabajo para su seguimiento a la formalización, así como las novedades relativas a trabajo suplementario. Los efectos del depósito son de publicidad y en ningún caso son requisito para la validez del contrato de trabajo. El Ministerio del Trabajo reglamentará lo relativo a este registro, que podrá realizarse mediante el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, dentro de los seis meses siguientes a la publicación de esta ley en consulta con la Subcomisión de Seguimiento al Convenio 189 de la OIT. La Subcomisión de Seguimiento del Convenio 189 de la 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 en la que se discutirán y promoverán acciones apoyadas por el Ministerio del Trabajo que redunden en formalización laboral del sector.</p>	<p>mediante contrato de trabajo escrito, contratación que será estipulada de conformidad con las normas laborales existentes y depositada en el Ministerio de Trabajo para su seguimiento a la formalización, así como las novedades relativas a trabajo suplementario. Los efectos del depósito son de publicidad y en ningún caso son requisito para la validez del contrato de trabajo. El Ministerio del Trabajo reglamentará lo relativo a este registro, que podrá realizarse mediante el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, dentro de los seis meses siguientes a la publicación de esta ley en consulta con la Subcomisión de Seguimiento al Convenio 189 de la OIT. La Subcomisión de Seguimiento del Convenio 189 de la 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 en la que se discutirán y promoverán acciones apoyadas por el Ministerio del Trabajo que redunden en formalización laboral del sector. Parágrafo 1. Se presumirá que tienen contrato de trabajo todas las personas que desarrollen actividades personales en forma directa al servicio de un hogar o en beneficio de éste. Parágrafo 2. Cuando las personas presten servicios en beneficios de múltiples empleadores, sin que con ninguno de ellos se trabaje la jornada máxima legal, estos podrán asociarse y se entenderán para todos los efectos como un único empleador y responderán en forma solidaria y directa por las obligaciones laborales derivadas del contrato de trabajo. Estos empleadores asumirán solidariamente todas las obligaciones frente al Sistema de Seguridad Social pero podrán designar a uno de ellos para el pago de los aportes a seguridad social en salud pensión y riesgos laborales como</p>
<p>ARTÍCULO 42. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO. En cumplimiento del Convenio 189 de la OIT, los trabajadores y las trabajadoras del servicio doméstico deben ser vinculadas mediante contrato de trabajo escrito, contratación que será estipulada de</p>	<p>ARTÍCULO 51. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO. En cumplimiento del Convenio 189 de la OIT, los trabajadores y las trabajadoras del servicio doméstico que ejecuten actividades bajo continuada dependencia o subordinación deben ser vinculadas</p>	<p>mediante contrato de trabajo escrito, contratación que será estipulada de conformidad con las normas laborales existentes y depositada en el Ministerio de Trabajo para su seguimiento a la formalización, así como las novedades relativas a trabajo suplementario. Los efectos del depósito son de publicidad y en ningún caso son requisito para la validez del contrato de trabajo. El Ministerio del Trabajo reglamentará lo relativo a este registro, que podrá realizarse mediante el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, dentro de los seis meses siguientes a la publicación de esta ley en consulta con la Subcomisión de Seguimiento al Convenio 189 de la OIT. La Subcomisión de Seguimiento del Convenio 189 de la 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 en la que se discutirán y promoverán acciones apoyadas por el Ministerio del Trabajo que redunden en formalización laboral del sector. Parágrafo 1. Se presumirá que tienen contrato de trabajo todas las personas que desarrollen actividades personales en forma directa al servicio de un hogar o en beneficio de éste. Parágrafo 2. Cuando las personas presten servicios en beneficios de múltiples empleadores, sin que con ninguno de ellos se trabaje la jornada máxima legal, estos podrán asociarse y se entenderán para todos los efectos como un único empleador y responderán en forma solidaria y directa por las obligaciones laborales derivadas del contrato de trabajo. Estos empleadores asumirán solidariamente todas las obligaciones frente al Sistema de Seguridad Social pero podrán designar a uno de ellos para el pago de los aportes a seguridad social en salud pensión y riesgos laborales como</p>	<p>mediante contrato de trabajo escrito, contratación que será estipulada de conformidad con las normas laborales existentes y depositada en el Ministerio de Trabajo para su seguimiento a la formalización, así como las novedades relativas a trabajo suplementario. Los efectos del depósito son de publicidad y en ningún caso son requisito para la validez del contrato de trabajo. El Ministerio del Trabajo reglamentará lo relativo a este registro, que podrá realizarse mediante el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, dentro de los seis meses siguientes a la publicación de esta ley en consulta con la Subcomisión de Seguimiento al Convenio 189 de la OIT. La Subcomisión de Seguimiento del Convenio 189 de la 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 en la que se discutirán y promoverán acciones apoyadas por el Ministerio del Trabajo que redunden en formalización laboral del sector. Parágrafo 1. Se presumirá que tienen contrato de trabajo todas las personas que desarrollen actividades personales en forma directa al servicio de un hogar o en beneficio de éste. Parágrafo 2. Cuando las personas presten servicios en beneficios de múltiples empleadores, sin que con ninguno de ellos se trabaje la jornada máxima legal, estos podrán asociarse y se entenderán para todos los efectos como un único empleador y responderán en forma solidaria y directa por las obligaciones laborales derivadas del contrato de trabajo. Estos empleadores asumirán solidariamente todas las obligaciones frente al Sistema de Seguridad Social pero podrán designar a uno de ellos para el pago de los aportes a seguridad social en salud pensión y riesgos laborales como</p>

	<p>mínimo sobre un salario mínimo legal mensual vigente. Es decir, bajo esta modalidad no se permitirán aportes por tiempos parciales o por ingresos.</p>		<p>jóvenes, personas con diversidad sexual y personas con discapacidad. Parágrafo 1. El Ministerio del Trabajo a través del Viceministerio de Empleo y Pensiones creará un ranking público de sindicatos y organizaciones de empleadores que se destaquen por el cumplimiento de actividades de promoción de participación sindical y participación de toma de decisiones paritarias y diversas. Parágrafo 2. Las organizaciones sindicales y organizaciones de empleadores registradas ante el Ministerio del Trabajo deberán otorgar anualmente al Ministerio del Trabajo listados de afiliados ordenados por su identidad de género y el listado actividades de participación paritaria y diversa para efectos de la elaboración del ranking.</p>
<p>ARTÍCULO 43. Modifíquese el parágrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: ARTÍCULO 236. LICENCIA EN LA ÉPOCA DEL PARTO E INCENTIVOS PARA LA ADECUADA ATENCIÓN Y CUIDADO DEL RECIÉN NACIDO (...) Parágrafo 2. La licencia de paternidad en Colombia aumentará de manera progresiva hasta llegar a doce (12) semanas en el 2025, así: (5) semanas desde la vigencia de la presente ley, posteriormente en el 2024 subirá a ocho (8) semanas, y en 2025 llegará a doce (12) semanas. La licencia remunerada de paternidad opera por las hijas e hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor. La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.</p>	<p>ARTÍCULO 52 Modifíquese el parágrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: ARTÍCULO 236. LICENCIA EN LA ÉPOCA DEL PARTO E INCENTIVOS PARA LA ADECUADA ATENCIÓN Y CUIDADO DEL RECIÉN NACIDO (...) Parágrafo 2. La licencia de paternidad en Colombia aumentará de manera progresiva hasta llegar a doce (12), así: a partir del momento en que se haya reducido la tasa de desempleo por debajo del 10%, la licencia de paternidad empezará un aumento progresivo anual hasta llegar a las doce semanas, incrementadas a cuatro semanas en el primer año de aumento, a ocho semanas en el segundo y a doce en el tercer año. La licencia remunerada de paternidad opera por las hijas e hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante. El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor. La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.</p>	<p>ARTÍCULO 45. JORNADA FLEXIBLE PARA PERSONAS TRABAJADORAS CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES DEL CUIDADO. Las partes podrán acordar jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo flexibles apoyadas por la tecnología, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre hijos e hijas menores de edad, personas en condición de discapacidad o enfermedades graves o personas mayores. El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y este estará obligado a otorgar una respuesta en un término de 5 días hábiles, aceptándola e indicando el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación y comprobantes correspondientes que impiden la aceptación de la misma.</p>	<p>ARTÍCULO 54. JORNADA FLEXIBLE PARA PERSONAS TRABAJADORAS CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES DEL CUIDADO. Las partes podrán acordar jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo flexibles apoyadas por la tecnología, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre hijos e hijas menores de edad, personas en condición de discapacidad o enfermedades graves o personas mayores. El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y este estará obligado a otorgar una respuesta en un término de 5 días hábiles, aceptándola e indicando el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación y comprobantes correspondientes que impiden la aceptación de la misma.</p>
<p>ARTÍCULO 44. 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 y personas con discapacidad.</p>	<p>ARTÍCULO 53. 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 y personas con discapacidad.</p>	<p>en disposiciones de orden legal, convencional o de cualquier otro tipo, no podrán rechazar la concesión de los permisos que resulten necesarios para el desarrollo normal de las funciones sindicales. En cualquier caso, deberá garantizarse a los sindicatos un tiempo mínimo mensual para las reuniones de su junta directiva; además, los sindicatos tiene derecho a mínimo dos horas de permiso sindical en favor de cada uno de sus afiliados con el propósito de que puedan asistir cada año a dos asambleas ordinarias. En los casos de las micro y pequeñas empresas, es decir aquellas que tengan hasta 50 trabajadores, se garantizará que el número de trabajadores que gocen del permiso, no sea superior al 10% del total de la nómina. c) 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. d) Acceso a los lugares de trabajo. Las empresas permitirán y autorizarán a los representantes de las organizaciones sindicales más representativas que tengan afiliados en la empresa el acceso a lugares de trabajo que las empresas dispongan donde pueda la organización sindical desempeñar sus funciones de representación y comunicación con los trabajadores y trabajadoras. e) Acceso a la información. Las organizaciones de trabajadores y trabajadoras tienen el derecho a conocer la situación social y económica de la empresa, grupos de empresas o del sector que representen. Como mínimo las empresas entregarán periódicamente la siguiente información a las organizaciones sindicales que tengan afiliados en la empresa: copia de los estados financieros de la empresa e información sobre el número total de trabajadores, cargos y formas de vinculación. f) Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores y trabajadoras. Los</p>	<p>funciones sindicales durante sus horas de trabajo. En ausencia de acuerdo los empleadores deberán otorgar los permisos bajo criterios de razonabilidad y proporcionalidad teniendo en cuenta que no se afecten las actividades normales de la empresa y la cantidad de afiliados y representantes de las organizaciones sindicales que tengan contrato de trabajo con el empleador. Como mínimo se deberá garantizar un día de permiso mensual o bimensual a los directivos de la organización sindical con el fin de participar en las reuniones de junta directiva -según la periodicidad de que dispongan los estatutos de las organizaciones sindicales-. En el caso de asamblea general ordinaria anual de afiliados, el empleador y la organización sindical deberán convenir el mecanismo para facilitar la participación de los trabajadores sindicalizados a la mencionada reunión, estableciendo la franja horaria de participación, así como la rotación entre trabajadores para garantizar que no se afecte el normal desarrollo de las actividades de la empresa. Se deberá promover el uso de las tecnologías de la información para facilitar el desarrollo de asambleas virtuales. Teniendo en cuenta que los accidentes ocurridos durante el ejercicio de actividades sindicales son considerados accidentes de trabajo, las organizaciones sindicales deberán solicitar los permisos con la debida antelación del caso y entregar los soportes que señalen la actividad sindical a realizar, aspecto necesario para garantizar la cobertura del riesgo profesional. c) 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 de diálogo semestrales a solicitud de las organizaciones sindicales, que permitan la comunicación y el diálogo entre la dirección de la empresa y los representantes de las organizaciones sindicales en representación de sus afiliados.</p>
<p>ARTÍCULO 46. Adiciónese el artículo 352A Código Sustantivo del trabajo, así:</p>	<p>Se propone eliminar.</p>		
<p>ARTÍCULO 352A. La Parte Segunda del Código Sustantivo del Trabajo aplicará a todos los trabajadores y trabajadoras en Colombia, cualquiera que sea su situación contractual o si están en relación de dependencia. El Título II "Conflictos Colectivos de Trabajo", en lo relacionado con el procedimiento de negociación colectiva, solo aplica a los trabajadores particulares y a los trabajadores oficiales. Para todos los efectos cuando se utilice la expresión "empleador" o similar, debe entenderse "empleador, contratante o sus organizaciones".</p>			
<p>ARTÍCULO 47. 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) Reconocimiento sindical. Se reconocerá a las organizaciones sindicales como representantes de los trabajadores y trabajadoras sindicalizados, y por ello respetarán sus derechos y garantías propias, en especial, la libertad de expresión y su autonomía. b) Permisos Sindicales. Los representantes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño eficaz de sus funciones sindicales durante sus horas de trabajo, sin que deban presentar a su empleador informes al regreso de sus labores. Estos permisos se podrán establecer en convenios colectivos de trabajo u otros acuerdos celebrados entre los empleadores y organizaciones de trabajadores y trabajadoras. No obstante, los empleadores y contratantes, so pretexto de que las horas de permiso no están reguladas</p>	<p>ARTÍCULO 55. 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: a) Reconocimiento sindical. Se reconocerá a las organizaciones sindicales como representantes de los trabajadores y trabajadoras sindicalizados, y por ello respetarán sus derechos y garantías propias, en especial, la libertad de expresión y su autonomía. Cuando por cualquier causa un trabajador o trabajadora se encuentre vinculada a más de una organización sindical, deberá informar por escrito a cuál de ellas le atribuye la facultad de representarle, y de no hacerlo se entenderá que será la organización sindical con la que tenga mayor tiempo en calidad de afiliado. b) Permisos Sindicales. Los representantes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño eficaz de sus</p>		

<p>empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales, entre los representantes sindicales y los trabajadores y trabajadoras. 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. g) Comunicación con los nuevos trabajadores y trabajadoras. Las empresas permitirán que las organizaciones sindicales más representativas puedan comunicarse con los nuevos trabajadores y trabajadoras, con el fin de que puedan dar a conocer sus actividades, programas y beneficios. 2. Conductas antisindicales. Se considerarán conductas antisindicales, las siguientes: a) Fomentar la creación de sindicatos controlados por un empleador; b) Amedrentar, constreñir, ofrecer, o entregar dádivas para que el trabajador no se afilie o se desafilie de un sindicato; c) Desmejorar las condiciones de trabajo de los directivos, fundadores, de sus representantes o negociadores, o quienes hayan participado en una huelga, o despedir injustificadamente, o terminar contratos de trabajo con el fin de afectar la organización sindical; 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) Impedir al trabajador sindicalizado o directivo sindical el ejercicio de sus funciones, o hacer uso de lo dispuesto en el artículo 140 de este código para impedir el ingreso de los representantes sindicales a la empresa; h) Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios a favor de los trabajadores no sindicalizados; i) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales legítimas; j) Intervenir o interferir en la</p>	<p>d) Acceso a los lugares de trabajo. Las empresas permitirán y autorizarán a los representantes de las organizaciones sindicales, con o sin previa solicitud, para que acompañen los procesos de visita a lugares de que realice el Ministerio del Trabajo en ejercicio de actividades de Inspección Vigilancia y Control. e) Acceso a la información. Las organizaciones sindicales tienen el derecho a conocer la situación social y económica de los empleadores de sus afiliados, en tanto se trate de información que no sea de conocimiento público y no esté protegida por la confidencialidad y reserva, incluyendo listados de trabajadores y cargos. Para efectos de la solicitud, las organizaciones sindicales deberán enlistar previamente mediante derecho de petición escrito la información requerida, indicando cuál será la finalidad de su utilización. La organización sindical, sin perjuicio de las acciones disciplinarias que puedan proceder contra el trabajador afiliado que haya ejecutado o participado en la conducta, podrán ser sancionadas por parte del Ministerio del Trabajo en caso de que la información que les haya sido entregada sea utilizada para finalidades distintas a las requeridas. Los empleadores a su vez podrán solicitar mediante derecho de petición a las organizaciones sindicales copia de sus estatutos, asambleas aprobatorias de pliegos de peticiones y otra información que consideren relevante conocer para efectos del diálogo social, indicando los fines para los que requiere la citada información y las organizaciones sindicales deberán entregar toda aquella información que no sea de conocimiento público o esté sometida a reserva o confidencial o que implique la entrega de datos personales frente a los cuáles el empleador no tenga ningún interés o autorización. El uso de la información para finalidad distinta a la requerida podrá ser sancionado por parte del Ministerio del Trabajo. Si la información es utilizada para fines contrarios a la libre competencia o en detrimento de la protección de la propiedad</p>	<p>constitución, funcionamiento o administración de un sindicato; k) Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales; l) Negarse injustificadamente a entregar a las organizaciones sindicales información que no esté sujeta a reserva o que no tenga el carácter de confidencial; m) 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; n) Llevar a cabo programas de reducción de personal, reestructuraciones y subcontrataciones con fines antisindicales; o) Despedir o perjudicar en cualquier forma a los trabajadores que hubieren organizado o participado en una huelga o en medidas legítimas de acción sindical; 3. El empleador que atente en cualquier forma contra el derecho de asociación sindical será sancionado por la inspección del trabajo, cada vez, con multa que tenga en cuenta el tamaño de la empresa y los límites establecidos en el artículo 486 de este Código, sin perjuicio de las responsabilidades penales a que haya lugar. Parágrafo. Las garantías mencionadas en los literales b), c) y d) del numeral 1 de este artículo serán reconocidas de forma proporcional al número efectivo de afiliados que contribuyan con cuota sindical a cada organización sindical y sin que un afiliado a varias organizaciones pueda ser tenido en cuenta más de una vez para el cálculo de la representatividad. Estas garantías pueden ser mejoradas y ampliadas a través de la negociación colectiva en todos los niveles.</p>	<p>industrial o de secretos industriales los implicados podrán ser administrativa, civil y penalmente responsable de los daños que ocasione su conducta. f) Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores y trabajadoras. Las organizaciones sindicales podrán comunicarse libremente con los trabajadores y trabajadoras mediante canales de comunicación, físicos y virtuales. Estas comunicaciones deberán ser respetuosas y no podrán coartar la libertad de las personas que voluntariamente hayan decidido no pertenecer a la organización sindical, quienes tampoco estarán obligados a recibir o aceptar las comunicaciones antedichas, si así se lo hicieron saber a la organización sindical. Las empresas deberán facilitar cartelera físicas o de algún espacio en sus canales virtuales internos de divulgación, para que las organizaciones sindicales puedan publicar información de interés a los trabajadores, incluidas las relacionadas con la promoción de la vinculación sindical. 2. Se considerarán conductas antisindicales, las siguientes: a) Fomentar la creación de sindicatos controlados por un empleador; b) Obstruir o dificultar la afiliación o desafiliación de personas a una organización sindical, mediante dádivas o promesas o condicionar a esta circunstancia a la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios. c) Promover mediante amedrantamientos, constreñimientos o el otorgamiento de dádivas o beneficios, para la afiliación o desafiliación de una determinada organización sindical. d) Constreñir o coartar la libertad individual de los trabajadores para pertenecer o no a una determinada organización sindical. e) Divulgar información falsa o imprecisa con el fin de incitar a la afiliación, no afiliación o desafiliación de un trabajador o trabajadora a una organización sindical. f) Desmejorar las condiciones de trabajo de los directivos, fundadores, de sus</p>
<p>representantes o negociadores, o quienes hayan participado en una huelga, o terminar contratos de trabajo con el fin de afectar la organización sindical. g) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades de vinculación o promoción con organizaciones sindicales. h) Negarse injustificadamente a establecer espacios de diálogo social con las organizaciones sindicales que así se lo soliciten. i) 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. j) Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados. k) Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios con fines de discriminación contra los trabajadores sindicalizados; en ningún caso se podrán implementar planes de beneficios extralegales que tengan como condición de acceso el hecho. l) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de las organizaciones sindicales o mantener organizaciones sindicales que sean controladas por el empleador. m) Negarse a otorgar un permiso sindical al directivo sindical, sin informar la justificación correspondiente. n) Negarse a entregar información solicitada por las organizaciones sindicales sin justificación que no esté sometida a reserva y no tenga el carácter de confidencial y no esté protegida por la Ley de Protección de Datos Personales. o) Difundir información difamatoria que implique una discriminación frente a quienes ejercen su derecho a la libertad sindical. p) Incurrir en cualquier forma de abuso del derecho, ya sea de parte del empleador, trabajador u organización sindical.</p>	<p>representantes o negociadores, o quienes hayan participado en una huelga, o terminar contratos de trabajo con el fin de afectar la organización sindical. g) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades de vinculación o promoción con organizaciones sindicales. h) Negarse injustificadamente a establecer espacios de diálogo social con las organizaciones sindicales que así se lo soliciten. i) 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. j) Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados. k) Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios con fines de discriminación contra los trabajadores sindicalizados; en ningún caso se podrán implementar planes de beneficios extralegales que tengan como condición de acceso el hecho. l) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de las organizaciones sindicales o mantener organizaciones sindicales que sean controladas por el empleador. m) Negarse a otorgar un permiso sindical al directivo sindical, sin informar la justificación correspondiente. n) Negarse a entregar información solicitada por las organizaciones sindicales sin justificación que no esté sometida a reserva y no tenga el carácter de confidencial y no esté protegida por la Ley de Protección de Datos Personales. o) Difundir información difamatoria que implique una discriminación frente a quienes ejercen su derecho a la libertad sindical. p) Incurrir en cualquier forma de abuso del derecho, ya sea de parte del empleador, trabajador u organización sindical.</p>	<p>3. Prohibiciones a las Organizaciones Sindicales Con el fin de garantizar el ejercicio del derecho de asociación sindical dentro de su cauce legal y constitucional, se prohíbe a las organizaciones sindicales: a) La celebración de contratos sindicales o cualquier tipo de acuerdo civil o mercantil que tenga por objeto encomendar a las organizaciones sindicales la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios en favor de terceros a cambio de un precio. b) Participar de manera directa o indirecta en cualquier acto que atente contra la libre competencia económica, como lo son el pretender influir en las decisiones de mercado, ya sea en contra o a favor de la empresa donde tenga afiliados, tales como promover sabotajes o acciones de cualquier tipo direccionadas a favorecer o afectar la percepción comercial de una determinada empresa. c) Abusar en cualquier forma del derecho, como lo es, sin limitarse a ello, facilitar la creación de organizaciones sindicales espejo con el propósito de multiplicar los fueros sindicales o prolongar injustificadamente la existencia de conflictos colectivos de trabajo. Se considera como organización sindical espejo aquella en la que el número de afiliados coincide en no menos de la mitad más uno. d) No cumplir las normas contables aplicables a las entidades sin ánimo de lucro. La organización sindical está obligada a llevar contabilidad y deberán abstenerse de recibir fuente de financiación anónimas o cuyos orígenes no se encuentren debidamente legalizados y registrados, igualmente deberán mantener sus libros contables y llevar un estricto control de ingresos y egresos a disposición de sus afiliados o de cualquier autoridad competente. 4. Sanciones. La persona natural o jurídica que atente contra las garantías y prohibiciones establecidas en el presente artículo podrá ser objeto de sanciones por</p>	<p>3. Prohibiciones a las Organizaciones Sindicales Con el fin de garantizar el ejercicio del derecho de asociación sindical dentro de su cauce legal y constitucional, se prohíbe a las organizaciones sindicales: a) La celebración de contratos sindicales o cualquier tipo de acuerdo civil o mercantil que tenga por objeto encomendar a las organizaciones sindicales la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios en favor de terceros a cambio de un precio. b) Participar de manera directa o indirecta en cualquier acto que atente contra la libre competencia económica, como lo son el pretender influir en las decisiones de mercado, ya sea en contra o a favor de la empresa donde tenga afiliados, tales como promover sabotajes o acciones de cualquier tipo direccionadas a favorecer o afectar la percepción comercial de una determinada empresa. c) Abusar en cualquier forma del derecho, como lo es, sin limitarse a ello, facilitar la creación de organizaciones sindicales espejo con el propósito de multiplicar los fueros sindicales o prolongar injustificadamente la existencia de conflictos colectivos de trabajo. Se considera como organización sindical espejo aquella en la que el número de afiliados coincide en no menos de la mitad más uno. d) No cumplir las normas contables aplicables a las entidades sin ánimo de lucro. La organización sindical está obligada a llevar contabilidad y deberán abstenerse de recibir fuente de financiación anónimas o cuyos orígenes no se encuentren debidamente legalizados y registrados, igualmente deberán mantener sus libros contables y llevar un estricto control de ingresos y egresos a disposición de sus afiliados o de cualquier autoridad competente. 4. Sanciones. La persona natural o jurídica que atente contra las garantías y prohibiciones establecidas en el presente artículo podrá ser objeto de sanciones por</p>

<p>parte de la Inspección del Trabajo. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que correspondan en caso de que ocasionare perjuicios o en que incurra en un delito en los términos del artículo 292 del Código Penal.</p> <p>En el evento que el infractor sea una organización sindical, dicha infracción constituye además de las sanciones que imponga el Ministerio del Trabajo, causal de cancelación del registro sindical para lo cual se deberá adelantar el proceso judicial especial respectivo.</p> <p>Parágrafo. Las garantías antes descritas podrán ser ampliadas o mejoradas por acuerdo entre las organizaciones sindicales y las empresas mediante acuerdos colectivos.</p>	<p>ARTÍCULO 56. Modifíquese el artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 356. Organizaciones Sindicales. Los trabajadores y trabajadoras podrán organizarse en los siguientes sindicatos:</p> <p>a) De empresa o de base, si están conformados únicamente por trabajadores y trabajadoras dependientes de una misma empresa, establecimiento o institución.</p> <p>b) De grupos empresariales, si están conformados únicamente por trabajadores y trabajadoras dependientes de diferentes empresas pero que pertenecen todas a un mismo grupo empresarial así reconocido bajo las normas comerciales correspondientes.</p> <p>c) De sector, cuando agrupen a trabajadores y trabajadoras dependientes de diferentes empresas pertenecientes a un mismo sector económico, dentro de una industria.</p> <p>d) De industria o por rama de actividad económica, si están formados por trabajadores de empresas pertenecientes a empresas de una misma industria o rama de actividad económica.</p> <p>e) Gremiales, si están formados por trabajadores que ejercen una misma profesión, oficio o especialidad.</p>	<p>f) De oficios varios, si están formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Estos últimos sólo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en número mínimo requerido para formar uno gremial, y sólo mientras subsista esta circunstancia</p> <p>ARTÍCULO 49. Modifíquese el artículo nuevo del Código Sustantivo del Trabajo, adicionado por el artículo 55 de la Ley 50 de 1990, modifíquese su numeración, el cual quedará así: ARTÍCULO 391A. 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 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 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.</p> <p>ARTÍCULO 57. Modifíquese el artículo nuevo del Código Sustantivo del Trabajo, adicionado por el artículo 55 de la Ley 50 de 1990, modifíquese su numeración, el cual quedará así: ARTÍCULO 391A. 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 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 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.</p>	<p>ARTÍCULO 50. 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</p> <p>ARTÍCULO 58. Modifíquese el artículo 400 del Código Sustantivo del trabajo, el cual quedará así: ARTÍCULO 400: RETENCIÓN DE CUOTAS SINDICALES.</p>
<p>derecho a solicitar que los empleadores o contratantes 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. 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.</p>	<p>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. 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.</p> <p>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 el hecho de la renuncia o expulsión, quedando a salvo el derecho del sindicato en caso de información falsa del trabajador.</p> <p>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</p>	<p>federaciones nacionales deberán estar conformadas mínimo por diez (10) organizaciones sindicales de orden regional no pueden estar conformadas por menos de 5 sindicatos de orden regional. Una confederación no puede estar conformada por menos de 50 sindicatos de primer grado o por menos de 10 federaciones de orden nacional. Para los efectos no se tendrán en cuenta sindicatos o federaciones que hagan parte de otra organización de segundo o tercer grado.</p> <p>ARTÍCULO 52. Adiciónese un parágrafo al artículo 380 del Código Sustantivo del Trabajo, así: ARTÍCULO 380. SANCIONES (...) Parágrafo. Protección judicial de derechos sindicales. Las organizaciones sindicales podrán presentar solicitudes de protección judicial respecto a conductas antisindicales y éstas se tramitarán conforme al procedimiento sumario establecido en el numeral 2) del presente artículo.</p> <p>Los jueces que conozcan de este procedimiento disponen de amplias facultades para proteger los derechos y libertades sindicales de los trabajadores y de sus organizaciones. En consecuencia, podrán adoptar cualquier medida cautelar o definitiva que consideren pertinente para su efectiva protección, cesación de acciones u omisiones que afecten derechos sindicales; además deberán imponer una multa entre 1 y 100 SMLMV a las personas naturales que realicen, promuevan, instiguen o asesoren 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.</p>	<p>diez (10) organizaciones sindicales de orden nacional. Las federaciones de orden regional no pueden estar conformadas por menos de 5 sindicatos de orden regional. Una confederación no puede estar conformada por menos de 50 sindicatos de primer grado o por menos de 10 federaciones de orden nacional.</p> <p>Para los efectos no se tendrán en cuenta sindicatos o federaciones que hagan parte de otra organización de segundo o tercer grado.</p> <p>Eliminar.</p>
<p>ARTÍCULO 51. 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. Las</p>	<p>ARTÍCULO 59. 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.</p> <p>1. Las confederaciones pueden afiliar sindicatos, si sus estatutos lo permiten.</p> <p>Parágrafo. Las federaciones nacionales deberán estar conformadas mínimo por</p>	<p>ARTÍCULO 53. Modifíquese el numeral 10 del artículo 362 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: ARTÍCULO 362. ESTATUTOS. Toda organización sindical tiene el derecho de realizar libremente sus estatutos y reglamentos administrativos. Dichos estatutos contendrán, por lo menos, lo siguiente: (...) 10. Las cuestiones relativas al</p>	<p>ARTÍCULO 60. Modifíquese el numeral 10 del artículo 362 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: ARTÍCULO 362. ESTATUTOS. Toda organización sindical tiene el derecho de realizar libremente sus estatutos y reglamentos administrativos. Dichos estatutos contendrán, por lo menos, lo siguiente: (...)</p>

<p>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>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>negociaciones colectivas de rama o sector de actividad, se garantizará que las micro o pequeñas empresas estén representadas por sus asociaciones. Asimismo, las partes en la negociación podrán pactar capítulos especiales, celebrar convenios colectivos propios o acordar las fórmulas que a bien tengan para regular las condiciones de trabajo y de empleo en las micro y pequeñas empresas.</p>	<p>una o varias empresas o departamentos del sector. Será obligatorio que existan capítulos especiales para micro, pequeñas y medianas empresas, si participan de la negociación. Los trabajadores vinculados a empresas de servicios temporales, tienen derecho de negociación colectiva con éstas.</p>
<p>ARTÍCULO 54. Modifíquese el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: ARTÍCULO 467. DEFINICIÓN. Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de regular las condiciones de trabajo y empleo, y regular sus relaciones recíprocas. El Estado promoverá y garantizará el libre ejercicio de la negociación colectiva en todos los niveles. A tales efectos adoptará las medidas adecuadas a fin de facilitar y fomentar la negociación entre empleadores y organizaciones sindicales.</p>	<p>ARTÍCULO 61. Modifíquese el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: ARTÍCULO 467. DEFINICIÓN. Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de regular las condiciones de trabajo, y regular sus relaciones recíprocas. El Estado promoverá y garantizará el libre ejercicio de la negociación colectiva en todos los niveles. A tales efectos adoptará las medidas adecuadas a fin de facilitar el diálogo social y fomentar la negociación colectiva en cualquiera de sus modalidades.</p>	<p>ARTÍCULO 56. Modifíquese el artículo 470 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: Artículo 471. Extensión de la Convención. Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato o sindicatos que afilien cuando menos a la quinta parte del total de los trabajadores o trabajar de la empresa o grupos de empresas, las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores del respectivo nivel, sean o no sindicalizados. En el caso de convenciones colectivas celebradas en otros niveles, se requerirá para su extensión, que el sindicato o sindicatos afilien cuando menos a la décima</p>	<p>Parágrafo. En las negociaciones colectivas de rama o sector de actividad, se garantizará que las micro o pequeñas empresas estén representadas. Asimismo, las partes en la negociación deberán pactar capítulos especiales, celebrar convenios colectivos propios o acordar las fórmulas que a bien tengan para regular las condiciones de trabajo y en las micro y pequeñas empresas, si están vinculadas a la organización. La negociación en distintos niveles no podrá representar actos que atenten contra la libre competencia económica del sector económico o la rama a la que pertenecan las empresas, generando barreras de acceso a los mercados, promoviendo la creación de mercados oligopólicos o generando una posición dominante inexistente anterior a la negociación y podrá castigarse y ser dejado sin efectos por parte de la Superintendencia de Industria y Comercio el acuerdo que haya sido negociado en dichos niveles con el ánimo de generar conductas anticompetitivas o establecer abusos de posiciones dominantes de mercado.</p>
<p>ARTÍCULO 55. Adiciónese el artículo 467A al Código Sustantivo del Trabajo, así: ARTÍCULO 467A. NIVELES DE NEGOCIACIÓN. Las negociaciones colectivas pueden tener lugar a nivel de rama o sector de actividad, grupos empresariales, empresa o en cualquier otro nivel que las partes estimen conveniente. La negociación en los niveles inferiores no podrá disminuir los mínimos adoptados en los convenios colectivos de nivel superior. Con todo, se podrán suscribir capítulos especiales aplicables exclusivamente en una o varias empresas o departamentos del sector, especialmente para micro, pequeñas y medianas empresas. Los trabajadores vinculados a empresas de servicios temporales, empresas contratistas y subcontratistas tienen derecho de negociación colectiva respecto de sus directos empleadores y las empresas beneficiarias. Parágrafo. En las</p>	<p>ARTÍCULO 62. Adiciónese el artículo 467A al Código Sustantivo del Trabajo, así: ARTÍCULO 467A. NIVELES DE NEGOCIACIÓN. Las negociaciones colectivas pueden tener lugar a nivel de rama o sector de actividad, grupos empresariales, empresa o en cualquier otro nivel que las partes estimen conveniente. La negociación en los niveles inferiores no podrá disminuir los mínimos adoptados en los convenios colectivos de nivel superior. La negociación colectiva en un nivel diferente al de empresa es voluntaria para todas las partes y, deberá estar precedida de la presencia de afiliados de las organizaciones sindicales participantes en todas las empresas vinculadas en el pliego de peticiones, salvo en los casos en que las partes prevean acuerdos diferentes en cuanto a la representación y la modalidad de negociación. Con todo, se podrán suscribir capítulos especiales aplicables exclusivamente en</p>	<p>ARTÍCULO 56. Modifíquese el artículo 470 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: Artículo 471. Extensión de la Convención. Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato o sindicatos que afilien cuando menos a la quinta parte del total de los trabajadores o trabajar de la empresa o grupos de empresas, las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores del respectivo nivel, sean o no sindicalizados. En el caso de convenciones colectivas celebradas en otros niveles, se requerirá para su extensión, que el sindicato o sindicatos afilien cuando menos a la décima</p>	<p>Artículo 63. Modifíquese el artículo 471 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: Artículo 471. Extensión de la Convención. Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato o sindicatos que afilien cuando menos a la cuarta parte del total de los trabajadores o trabajadoras de una misma empresa, las normas de la convención colectiva se extenderán a todos los trabajadores de la empresa sean o no sindicalizados. En el caso de negociación colectiva en nivel superior al de empresa, igual efecto sucederá para aquellas empresas que</p>
<p>parte de los trabajadores. Parágrafo 1. Las convenciones colectivas no podrán ser modificados por acuerdos individuales, plurales o grupales en perjuicio de los trabajadores. Parágrafo 2. Lo dispuesto en este artículo se aplica también cuando el número de afiliados al sindicato o sindicatos llegare a exceder de la proporción indicada con posterioridad a la firma de la convención.</p>	<p>participen en la negociación y en la que el o los sindicatos participen agrupen cuando menos la cuarta parte del total de los trabajadores de la respectiva empresa. Parágrafo 1. Las convenciones colectivas durante su vigencia sólo podrán ser modificadas por acuerdo expreso de quienes tengan facultades para ello. En el caso de una organización sindical los negociadores del acuerdo de revisión deberán ser investidos por dicha facultad por la asamblea general de trabajadores afiliados a la respectiva organización sindical.</p>	<p>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 deber ser objetiva y proporcional al número de afiliados con derecho y pago a cuota sindical, sin que en ningún caso pueda exceder el límite indicado. b) Parte empleadora. La legitimación de la negociación colectiva estará a cargo de la empresa o grupos de empresas cuando la negociación tenga lugar en este nivel. En el caso de las negociaciones colectivas de sector de actividad, rama o industria, la representación estará a cargo de las organizaciones que los empleadores libremente designen por consenso o, en su defecto, a cargo de la organización u organizaciones de empleadores más representativas del respectivo nivel. Parágrafo: Dentro de los dos años siguientes a la entrada en vigor de esta ley, los sindicatos y empleadores concertarán en un solo texto y plazo las diferentes convenciones colectivas existentes en la empresa. En el evento en que no haya acuerdo, se entenderá que la convención colectiva vigente en la empresa es la que tenga prevista una mayor vigencia y a ella se incorporarán las disposiciones de las demás.</p>	<p>1. Unidad de Pliego. El pliego de peticiones debe ser el resultado de actividades de coordinación para la integración de las aspiraciones de las y los trabajadores. La presentación de varios pliegos de peticiones ante la ausencia de coordinación entre las distintas organizaciones sindicales presentes, se entenderá y será tramitado como un sólo pliego por parte del empleador. 2. Representatividad de las Partes: a. Parte Sindical: El sindicato o los sindicatos si hubiere más de uno, deberán 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 objetiva y proporcional al número de afiliados con derecho y pago a cuota sindical, sin que en ningún caso pueda exceder el límite indicado. Para el inicio de la etapa de arreglo directo, será necesario que las organizaciones sindicales remitan el listado único de negociadores definido bajo tales reglas. 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. Lo anterior, sin perjuicio, que la organización sindical ausente del proceso de negociación, amparado en el principio de igualdad, pueda solicitar el reconocimiento para sus afiliados de las prerrogativas económicas individualmente consideradas que sean aplicables a los trabajadores conforme al resultado de la negociación colectiva. b. Parte Empleadora: La legitimación de la negociación colectiva estará a cargo de una comisión negociadora designada por empresa directamente, la cual estará conformada por un máximo de diez (10) personas en el nivel empresarial y por una comisión designada por un grupo de</p>
<p>ARTÍCULO 57. Modifíquese el artículo 68 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así: ARTÍCULO 68. CUOTA POR BENEFICIO CONVENCIONAL. Los trabajadores no sindicalizados, por el hecho de beneficiarse de la convención colectiva, deberán pagar en favor del sindicato más representativo que haya celebrado el convenio del respectivo nivel de negociación, una suma equivalente a la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados al sindicato o sindicatos.</p>	<p>ARTÍCULO 64. Modifíquese el artículo 68 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así: ARTÍCULO 68. CUOTA POR BENEFICIO CONVENCIONAL. Los trabajadores no sindicalizados, por el hecho de beneficiarse de la convención colectiva, deberán pagar en favor del sindicato que haya suscrito la convención, una suma equivalente a la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados al sindicato en cita. En caso de que la convención haya sido suscrita por varias organizaciones sindicales, la suma a pagar deberá ser dividida entre las organizaciones sindicales siguiendo una regla de proporcionalidad según número de afiliados para el respectivo año atendiendo el reporte de afiliados a que hace referencia el parágrafo 2o del numeral 3 del artículo 432 del Código Sustantivo del Trabajo.</p>	<p>ARTÍCULO 58. 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 por nivel. 1. Unidad de pliego. El pliego de peticiones debe ser el resultado de actividades de coordinación para la integración de las aspiraciones de las y los trabajadores. 2. Representatividad de las partes: a) Parte sindical. El sindicato o los sindicatos si hubiere más de uno, pueden convenir la composición de la comisión negociadora, sin que en ningún caso exceda de diez (10) negociadores en el caso de</p>	<p>Artículo 65. Modifíquese el artículo 432 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: Artículo 432. Unidad Negocial y Delegados. La negociación colectiva en cualquier nivel deberá adelantarse bajo los principios de buena fe, igualdad de las partes, diálogo social y autonomía de la voluntad. La negociación se adelantará con unidad de pliego, unidad de comisión negociadora, unidad de mesa de negociación y deberá concluir con la suscripción de una única convención colectiva de trabajo, el retiro del pliego o la convocatoria de un único tribunal de arbitramento.</p>
<p>ARTÍCULO 58. 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 por nivel. 1. Unidad de pliego. El pliego de peticiones debe ser el resultado de actividades de coordinación para la integración de las aspiraciones de las y los trabajadores. 2. Representatividad de las partes: a) Parte sindical. El sindicato o los sindicatos si hubiere más de uno, pueden convenir la composición de la comisión negociadora, sin que en ningún caso exceda de diez (10) negociadores en el caso de</p>	<p>Artículo 65. Modifíquese el artículo 432 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: Artículo 432. Unidad Negocial y Delegados. La negociación colectiva en cualquier nivel deberá adelantarse bajo los principios de buena fe, igualdad de las partes, diálogo social y autonomía de la voluntad. La negociación se adelantará con unidad de pliego, unidad de comisión negociadora, unidad de mesa de negociación y deberá concluir con la suscripción de una única convención colectiva de trabajo, el retiro del pliego o la convocatoria de un único tribunal de arbitramento.</p>	<p>ARTÍCULO 58. 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 por nivel. 1. Unidad de pliego. El pliego de peticiones debe ser el resultado de actividades de coordinación para la integración de las aspiraciones de las y los trabajadores. 2. Representatividad de las partes: a) Parte sindical. El sindicato o los sindicatos si hubiere más de uno, pueden convenir la composición de la comisión negociadora, sin que en ningún caso exceda de diez (10) negociadores en el caso de</p>	<p>Artículo 65. Modifíquese el artículo 432 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: Artículo 432. Unidad Negocial y Delegados. La negociación colectiva en cualquier nivel deberá adelantarse bajo los principios de buena fe, igualdad de las partes, diálogo social y autonomía de la voluntad. La negociación se adelantará con unidad de pliego, unidad de comisión negociadora, unidad de mesa de negociación y deberá concluir con la suscripción de una única convención colectiva de trabajo, el retiro del pliego o la convocatoria de un único tribunal de arbitramento.</p>

	<p>empresas o empresas pertenecientes al sector o rama del nivel en que se efectúe la negociación.</p> <p>Las empresas que participen del nivel de negociación en un nivel superior, deberán conformar una comisión de negociación que las represente con un máximo de quince (15) personas e informar a la organización sindical de la misma a más tardar dentro de los cinco días siguientes a la recepción del pliego de peticiones.</p> <p>Las partes podrán en todo caso promover y acordar la negociación colectiva en el nivel de empresa sometido a las reglas sobre unidad negocial, aún a pesar de que otras empresas y organizaciones sindicales hayan optado por negociar en un nivel superior.</p> <p>3. Oportunidad de presentación de pliego.</p> <p>- Por primera vez: En aquellas empresas donde no existe convención colectiva alguna, el pliego de peticiones podrá ser presentado en cualquier momento, de manera conjunta o individual por cualquiera de las organizaciones sindicales existentes. En este caso, con la presentación del primer pliego, la empresa deberá informar en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles a las demás organizaciones sindicales presentes en la empresa para que en caso que lo consideren puedan presentar su pliego de peticiones a ser unificado en la única mesa de negociación, para lo cual contarán con un plazo máximo de diez (10) días hábiles con el fin de presentar el respectivo pliego so pena de perder la oportunidad de participar en el conflicto colectivo del respectivo ciclo en negociación. Posterior al cumplimiento del término señalado se procederá con lo establecido en el artículo 433 y 434 del Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>- En caso de denuncia: En aquellas empresas donde existe convención colectiva, el pliego deberá ser presentado dentro de los dos (2) meses previos al vencimiento de la convención existente. En el evento de existir varios sindicatos, si el pliego de peticiones no se presenta de manera unificada, la empresa deberá</p>		<p>informar en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles a las demás organizaciones sindicales presentes para que en caso que lo consideren puedan presentar su pliego de peticiones a ser unificado en la única mesa de negociación, para lo cual contarán con un plazo máximo de diez (10) días hábiles con el fin de presentar el respectivo pliego so pena de perder la oportunidad de participar en el conflicto colectivo del respectivo ciclo en negociación. Posterior al cumplimiento de los términos señalados se procederá con lo establecido en el artículo 433 y 434 del Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>Parágrafo 1. Las convenciones colectivas suscritas a la fecha de sanción de la presente Ley, continuarán vigentes hasta cuando se cumpla la vigencia de la convención colectiva que exista con el sindicato más representativo y éste de inicio al proceso de denuncia en la oportunidad indicada.</p> <p>Parágrafo 2. Se entiende por sindicato más representativo el que agrupe un mayor número de afiliados en la respectiva empresa, para lo cual con corte a 31 de diciembre de cada año la empresa, según los descuentos realizados por cuota sindical en el reporte de nómina, informará a las organizaciones sindicales presentes y al Ministerio del Trabajo, quién es la organización sindical más representativa para la anualidad siguiente.</p> <p>ARTÍCULO 59. 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, entre empleadores y sus asociaciones y trabajadores no sindicalizados, dirigidos a fijar las condiciones de trabajo y empleo. 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</p> <p>ARTÍCULO 66. Modifíquese el artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: Artículo 481. Pactos Colectivos. Los trabajadores no sindicalizados en ejercicio del derecho constitucional de reunión, podrán organizarse y hacer efectivo su derecho de negociación colectiva mediante la suscripción de un acuerdo colectivo que se denominará pacto colectivo, siguiendo para su negociación los lineamientos previstos en las disposiciones establecidas en los títulos II y III, Capítulo I, Parte Segunda del Código Sustantivo del Trabajo, que le resulten aplicables según su naturaleza de este tipo de acuerdos. Los</p>
<p>entienden incorporados a los contratos individuales de trabajo.</p> <p>pactos colectivos solamente son aplicables a quienes los hayan suscrito o adhieran posteriormente a ellos.</p> <p>Parágrafo 1. En ningún evento se podrán celebrar pactos colectivos con el propósito de violentar, obstaculizar o impedir el derecho de asociación sindical. El Ministerio del Trabajo podrá sancionar a las empresas y organizaciones de trabajadores que hayan suscrito pactos colectivos sin el cumplimiento de las etapas de negociación colectiva correspondientes.</p> <p>Parágrafo 2. Cuando un sindicato o grupo de sindicatos titulares de una convención colectiva agrupen más de la cuarta parte de trabajadores dependientes de una misma empresa o del grupo de empresas que hacen parte de la convención colectiva, no podrán suscribirse pactos colectivos, ni prorrogar los vigentes con trabajadores no sindicalizados.</p> <p>ARTÍCULO 60. Modifíquese el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: ARTÍCULO 482. PROHIBICIÓN DE CONTRATOS COLECTIVOS 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 participen sean beneficiarios de acuerdos de formalización laboral en los términos de la Ley 1610 de 2013 y vinculados laboralmente, en los cuales además deberá ser parte el sindicato de la empresa contratante o el más representativo del sector.</p> <p>ARTÍCULO 61. Modifíquese el artículo 429 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: ARTÍCULO 429. DERECHO DE HUELGA. La huelga es un derecho y un medio de presión que tiene por finalidad la promoción y defensa de los intereses y los</p>	<p>derechos de los trabajadores y trabajadoras. El Estado garantizará el ejercicio efectivo del derecho fundamental a la huelga en todas sus modalidades y en favor de todos los trabajadores y trabajadoras, estén sindicalizados o no. Podrán celebrarse huelgas parciales.</p> <p>en la suspensión colectiva temporal y pacífica del trabajo, que sirve como medio de presión y que tiene por finalidad la promoción y defensa de los intereses y los derechos de los trabajadores y trabajadoras.</p> <p>El Estado garantizará el ejercicio efectivo del derecho a la huelga en todas sus modalidades y en favor de todos los trabajadores y trabajadoras, estén sindicalizados o no.</p> <p>Podrán celebrarse huelgas parciales por parte de sindicatos minoritarios, esto es aquellos que agrupen la mitad o menos de trabajadores de la empresa, siempre y cuando sea aprobada directamente por la mayoría de afiliados a la organización sindical y en tanto la suspensión colectiva de actividades no implique que en la materialidad se terminen suspendiendo actividades de otras secciones o de toda la empresa, como consecuencia de la actividad suspendida por los huelguistas o de la forma en que ejecutan la huelga.</p> <p>Eliminar.</p> <p>ARTÍCULO 62. 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. Se consideran esenciales los servicios cuya interrupción pudiera 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 promoverá y acompañará esos escenarios. De no lograrse el acuerdo, la fijación de los servicios mínimos será decidida por un comité independiente. El Ministerio del</p>		

<p>Trabajo, dentro de los seis 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.</p>			<p>adelantar siempre una convocatoria y una votación previa en la que se respeten las mayorías previstas en el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo. Lo anterior para efectos de garantizar el ejercicio efectivo de la huelga como un derecho colectivo y no individual de los trabajadores.</p>
<p>ARTÍCULO 63. 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 hayan agotado los procedimientos establecidos en los artículos siguientes.</p>	<p>Artículo 69. Modifíquese el artículo 431 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: Artículo 431. Requisitos de la Huelga. La huelga se reconoce como un derecho en sus distintas modalidades, pero en todo caso como un derecho ejercido de manera colectiva por los trabajadores y trabajadoras, razón por la cual no podrá desnaturalizarse la huelga para convertirse en un ejercicio individual o no representativo. Podrán llevarse a cabo huelgas, siempre y cuando se cumplan los siguientes procedimientos: a. 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 hayan agotado la etapa de arreglo directo y los procedimientos establecidos en los artículos siguientes. b. Huelga Imputable al Empleador: cuando el ejercicio de la huelga sobrevenga a un incumplimiento grave por parte del empleador que ponga en riesgo la seguridad o la vida de los trabajadores o por el reiterado incumplimiento en el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social, la huelga podrá convocarse y podrá desarrollarse de manera inmediata e intempestiva con el simple aviso de cinco (5) día de antelación al empleador. En estos casos, podrá llevarse a cabo la huelga de manera parcial. c. Otros tipos de huelga: en escenarios de huelga por solidaridad y otros tipos de huelga distintos de la huelga contractual o la huelga imputable al empleador, las organizaciones sindicales deberán</p>	<p>ARTÍCULO 64. Modifíquese el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo 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, las y 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 las y 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 y trabajadoras 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, las y 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.</p>	<p>ARTÍCULO 70. Modifíquese el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo 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, las y 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 las y los trabajadores afiliados al o los sindicatos involucrados en el conflicto, cuando estos agrupen más de la mitad parte de los trabajadores de la empresa. En caso contrario, será necesario que sea aprobada por más de la mitad parte del total de los trabajadores y trabajadoras de la empresa. Para el caso de la huelga parcial ésta deberá ser aprobada por la mitad más uno de los trabajadores del respectivo sindicato cuando este agrupe la mitad o menos de los trabajadores de la empresa y en dicho caso solo se entenderá efectiva la huelga respecto de los miembros de la organización sindical convocante. Cuando se pretenda realizar una huelga que afecte a un grupo de empresas, sector o rama, la decisión debe ser aprobada por la mayoría simple del sindicato o sindicatos convocantes siempre y cuando estos agrupen en calidad de afiliados a la tercera parte del total de los trabajadores de las empresas involucradas. De lo contrario, deberán realizarse votaciones individuales en cada una de las empresas implicadas</p>
<p>Parágrafo 1. La votación prevista en este artículo deberá realizarse en los veinte (20) días hábiles siguientes a la terminación de la etapa de arreglo directo, mediante votación secreta, personal e indelegable, y podrá hacerse de forma virtual o presencial. Parágrafo 2. Los empleadores deberán conceder a los trabajadores convocados a participar en las jornadas de votación los permisos necesarios, para lo cual podrán organizar turnos de trabajo. La inspección del trabajo verificará que se cumpla lo previsto en este artículo. Parágrafo 3. Cuando se compruebe que el empleador impidió a los trabajadores asistir a las jornadas de votación, o intimidó o ejerció presión indebida sobre ellos para disuadirlos de votar o para votar de forma desfavorable, el o los sindicatos tendrán el derecho de convocar a una nueva votación.</p>	<p>según las normas descritas en los incisos anteriores. Parágrafo 1. La votación prevista en este artículo deberá realizarse en los veinte (20) días hábiles siguientes a la terminación de la etapa de arreglo directo, mediante votación secreta, personal e indelegable, y podrá hacerse de forma virtual o presencial, pero sus resultados deben ser públicos e informados al empleador y deberán constar en actas de la respectiva asamblea con la firma de un presidente y secretario de la sesión. Parágrafo 2. Los empleadores deberán conceder a los trabajadores convocados a participar en las jornadas de votación los permisos necesarios, para lo cual podrán organizar turnos de trabajo. La inspección del trabajo verificará que se cumpla lo previsto en este artículo. Parágrafo 3. La inspección del trabajo verificará que se cumpla lo previsto en este artículo y podrá sancionar a quienes lo infrinjan e incluso ordenar una nueva votación.</p>		<p>preservar la seguridad e integridad de los trabajadores.</p>
<p>ARTÍCULO 65. 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 halla 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.</p>	<p>ARTÍCULO 71. 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 halla 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</p>	<p>ARTÍCULO 66. Modifíquese el artículo 446 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: ARTÍCULO 446. FORMA DE LA HUELGA. La huelga deberá ejercitarse de forma pacífica.</p>	<p>ARTÍCULO 72. Modifíquese el artículo 446 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: ARTÍCULO 446. FORMA DE LA HUELGA. La huelga deberá ejercitarse de forma pacífica.</p>
		<p>ARTÍCULO 67. 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. Mientras los trabajadores que aprobaron la huelga persistan en mantenerla, las autoridades garantizarán el ejercicio de este derecho y no autorizarán ni patrocinarán el ingreso al trabajo de los no huelguistas, aunque éstos manifiesten su deseo de hacerlo. 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.</p>	<p>ARTÍCULO 73. 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. Mientras los trabajadores que participaron de la votación de la huelga persistan en mantenerla, las autoridades garantizarán el ejercicio de este derecho y no autorizarán ni patrocinarán el ingreso al trabajo de los no huelguistas, aunque éstos manifiesten su deseo de hacerlo. Lo anterior se entenderá exceptuado en el caso de las huelgas parciales se incurra en estas desconociendo las limitaciones previstas en el artículo 429. 4. Los trabajadores no podrán ser perjudicados en cualquier forma por el solo hecho de promover, organizar y/o participar en una huelga, salvo que la misma hubiese sido declarada como ilegal y se haya comprobado la injerencia individual en una conducta que genere perjuicios al empleador.</p>

	<p>5. Cuando una huelga se prolongue por ciento veinte (120) días calendario, sin que las partes encuentren fórmula de solución al conflicto que dio origen a la misma, el empleador y los trabajadores durante los tres (3) días hábiles siguientes, podrán convenir cualquier mecanismo de composición, conciliación o arbitraje para poner término a las diferencias.</p> <p>Si en este lapso las partes no pudieren convenir un arreglo o establecer un mecanismo alternativo de composición para la solución del conflicto que les distancia, de oficio o a petición de parte, intervendrá una subcomisión accidental designada por la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, al tenor de lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 278 de 1996.</p> <p>Esta subcomisión ejercerá sus buenos oficios durante un término máximo de cinco (5) días hábiles contados a partir del día hábil siguiente al vencimiento del término de los tres (3) días hábiles de que trate este artículo. Dicho término será perentorio y correrá aun cuando la comisión no intervenga. Si vencidos los cinco (5) días hábiles no es posible llegar a una solución definitiva, ambas partes solicitarán al Ministerio de Trabajo la convocatoria del tribunal de arbitramento. Efectuada la convocatoria del Tribunal de Arbitramento los trabajadores tendrán la obligación de reanudar el trabajo dentro de un término máximo de tres (3) días hábiles. Sin perjuicio de lo anterior la comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales, podrá ejercer la función indicada en el artículo 9 de la Ley 278 de 1996.</p> <p>Parágrafo 1. La Comisión Nacional de Concertación de Políticas Laborales y Salariales designará tres (3) de sus miembros (uno del Gobierno, uno de los trabajadores y uno de los empleadores) quienes integrarán la subcomisión encargada de intervenir para facilitar la solución de los conflictos laborales. La labor de estas personas será ad honorem.</p>	<p>ARTÍCULO 68. 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:</p> <p>a) Cuando en los servicios esenciales no se cumpla la prestación de servicios mínimos. b) Cuando no sea pacífica. c) Cuando se requiera y no se cumpla el requisito del preaviso. Parágrafo. Ejecutoriada la decisión judicial por medio de la cual se declara la ilegalidad de la huelga, los trabajadores deberán reincorporarse al desarrollo de labores dentro de los 3 días hábiles siguientes.</p>	<p>ARTÍCULO 74. Modifíquese el artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:</p> <p>Artículo 450. Causales de Ilegalidad de la Suspensión Colectiva de Actividades. La suspensión colectiva de actividades podrá ser declarada como ilegal en los siguientes casos:</p> <p>a) Cuando se afecten servicios públicos esenciales. b) Cuando no sea pacífica. c) Cuando la huelga sea declarada desconociendo las reglas y procedimientos establecidos para su debida convocatoria y decisión. d) Cuando tratándose de huelgas parciales, se afecte las actividades de otras secciones o de toda la empresa o los derechos de los trabajadores no involucrados en la huelga.</p> <p>Parágrafo 1. Ejecutoriada la decisión judicial por medio de la cual se declara la ilegalidad de la huelga, esta habilitará al empleador para despedir por tal motivo a quienes hayan intervenido o participado activamente en la misma y respecto de los trabajadores amparados por fuero no requerirá de calificación judicial. En todo caso, antes de llevar a cabo esta decisión, el empleador deberá adelantar un proceso de investigación disciplinaria y contar con pruebas de la participación activa en la huelga y de la individualización de responsabilidad en actividades que hubieren atentado contra sus intereses.</p> <p>Parágrafo 2. Finalizada la huelga que hubiere sido declarada ilegal los trabajadores deberán reincorporarse al desarrollo de labores dentro de los dos días hábiles siguientes, so pena de que puedan ser despedidos por ausencia injustificada.</p> <p>Parágrafo 3. Cuando la huelga hubiere sido declarada ilegal, y se encuentre la ocurrencia de perjuicios como consecuencia de actos de mala fe de los trabajadores y trabajadoras implicadas y de las organizaciones sindicales, el empleador podrá solicitar la indemnización de perjuicios ante la jurisdicción civil.</p>
<p>ARTÍCULO 69. El artículo 452 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: ARTÍCULO 452. PROCEDENCIA DEL ARBITRAMENTO. Concluida la etapa de arreglo directo o en cualquier momento después de declarada la huelga, las organizaciones de trabajadores podrán optar por someter la resolución del conflicto colectivo a un tribunal de arbitramento.</p>	<p>ARTÍCULO 75. El artículo 452 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: ARTÍCULO 452. PROCEDENCIA DEL ARBITRAMENTO. Concluida la etapa de arreglo directo o en cualquier momento después de declarada la huelga, las organizaciones de trabajadores podrán optar por someter la resolución del conflicto colectivo a un tribunal de arbitramento.</p> <p>Parágrafo. Mediación. Antes de someter el conflicto a tribunal de arbitramento, las partes podrán optar por acudir a instancias de mediación con el ánimo de resolver el conflicto y lograr un acuerdo.</p>	<p>desde la terminación del contrato. Parágrafo: Las acciones para reclamar el derecho al pago de cotizaciones y prestaciones de la seguridad social es imprescriptible.</p>	<p>El término de prescripción se interrumpirá por una sola vez con la sola reclamación escrita del trabajador al empleador señalando los derechos objeto de discusión.</p> <p>Parágrafo: Las acciones de los afiliados para reclamar el derecho al pago de cotizaciones y prestaciones de la seguridad social son imprescriptibles, sin embargo, las acciones de cobro por parte de las entidades responsables de fiscalización si se entenderán prescritas por las normas de procedimiento de cobro que las regulen. En este caso, las entidades del Sistema asumirán las prestaciones del caso como consecuencia de no haber ejercido en debida forma sus funciones de fiscalización.</p>
<p>ARTÍCULO 70. Adiciónese un parágrafo al artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, así: Parágrafo. REAJUSTE SALARIAL. Todo trabajador que devengue hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes tendrá derecho a un reajuste salarial en un porcentaje por lo menos igual al del IPC causado al 31 de diciembre del año anterior, el cual será aplicado retroactivamente al primero de enero de cada año. Lo anterior, sin perjuicio de los acuerdos individuales o colectivos que consagren un incremento superior.</p>	<p>Eliminar.</p>	<p>ARTÍCULO 73. 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 cinco años. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el empleador, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción, pero solo por un lapso igual. En el evento en que se reclamen derechos emanados de una relación de trabajo, dicho término se contará desde la terminación del contrato.</p>	<p>Artículo 77 Modifíquese el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 151. Prescripción. Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en cinco (5) años, desde la exigibilidad del derecho, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en presente Código.</p> <p>El término de prescripción se interrumpirá por una sola vez con la sola reclamación escrita del trabajador al empleador señalando los derechos objeto de discusión.</p> <p>Parágrafo: Las acciones de los afiliados para reclamar el derecho al pago de cotizaciones y prestaciones de la seguridad social son imprescriptibles, sin embargo, las acciones de cobro por parte de las entidades responsables de fiscalización si se entenderán prescritas por las normas de procedimiento de cobro que las regulen. En este caso, las entidades del Sistema asumirán las prestaciones del caso como consecuencia de no haber ejercido en debida forma sus funciones de fiscalización.</p>
<p>ARTÍCULO 71. Modifíquese el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: ARTÍCULO 140. SALARIO SIN PRESTACIÓN DEL SERVICIO. El empleador no puede impedir la prestación personal del servicio al trabajador sin una causa justificada o acuerdo colectivo. Sin embargo, durante la vigencia del contrato, el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del empleador.</p>	<p>Eliminar.</p>	<p>ARTÍCULO 74. Modifíquese el artículo 194 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: ARTÍCULO 194. DEFINICIÓN</p>	<p>ARTÍCULO 78. Modifíquese el artículo 194 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p>
<p>ARTÍCULO 72. 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 cinco (5) 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</p>	<p>Artículo 76. 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 cinco (5) años, desde la exigibilidad del derecho, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social o en el presente estatuto.</p>		

<p>DE EMPRESAS. 1. Se entiende como una sola empresa, toda unidad de explotación económica o las varias unidades dependientes económicamente o controladas por una misma persona natural o jurídica, que correspondan a actividades similares, conexas o complementarias, y que tengan trabajadores a su servicio. 2. En el caso de las personas jurídicas existirá unidad de empresa entre la principal y las filiales o subsidiarias en que aquella predomine económicamente de manera directa o indirecta, cuando, además, todas cumplan actividades similares, conexas o complementarias. 3. El Ministerio de Trabajo, de oficio o a solicitud de parte y previa investigación administrativa del caso, podrá declarar la unidad de empresa de que trata el presente artículo, para lograr el cumplimiento de las leyes sociales. También podrá ser declarada judicialmente. 4. La declaración de unidad de empresa trae como consecuencia el reconocimiento de los salarios y prestaciones tanto legales como extralegales a los trabajadores que se beneficien con dicha determinación que rijan en la unidad económica con mejores beneficios y derechos.</p> <p>ARTÍCULO 75. Modifíquese el artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: ARTÍCULO 67. SUSTITUCIÓN DE EMPLEADORES. Se entiende por</p>	<p>Artículo 194. Definición de Empresas. En virtud del principio de la primacía de la realidad sobre las formas, se entiende como una sola empresa, toda unidad de explotación económica o las varias unidades dependientes económicamente o controladas por una misma persona natural o jurídica, que desarrollen actividades similares, conexas o complementarias, dentro de un encadenamiento productivo y que tengan trabajadores a su servicio, pero se presentan laboralmente de manera fraccionada con la intención de implementar regímenes salariales y prestaciones diferentes entre sus trabajadores. El Ministerio de Trabajo, de oficio o a solicitud de parte y previa investigación administrativa del caso, podrá declarar la unidad de empresa de que trata el presente artículo, para lograr el cumplimiento de las leyes sociales. También podrá ser declarada judicialmente. La declaración de unidad de empresa trae como consecuencia el reconocimiento de los salarios y prestaciones tanto legales como extralegales en condiciones de igualdad a todos los trabajadores y trabajadoras de las empresas implicadas y la obligatoriedad de realizar la unificación de los procesos de negociación colectiva en el nivel que se concurren las personas jurídicas involucradas de acuerdo sobre con las reglas sobre unidad negocial. Las empresas implicadas, deberán mantener en forma independiente los reglamentos de trabajo y los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo y de convivencia laboral en los términos previstos en la Ley. La declaratoria de unidad de empresa sólo operará para los efectos laborales previstos en el presente artículo y no impedirá que las diferentes razones sociales se entiendan como independientes.</p> <p>Eliminar.</p>	<p>sustitución de empleadores todo cambio de un empleador por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del negocio, entidad económica o unidad productiva. En consecuencia, la mera transmisión de actividades, tareas u operaciones del negocio, sin el traspaso de los medios organizativos o productivos esenciales, no constituye sustitución de empleadores.</p>	<p>ARTÍCULO 79. PROTECCIÓN A LA LIBERTAD DE IDENTIDADES DE GÉNERO Y TRATAMIENTOS DIFERENCIALES. Todos los términos referidos a trabajadores o trabajadoras incluidos en el Código Sustantivo del Trabajo deberán ser entendidos como referidos a todas las identidades de género tales como hombre heterosexual, mujer heterosexual, lesbianas, gays, bisexuales, personas con experiencia de vida trans, intersexuales, no binario, asexuales, entre otros. Todos los empleadores deberán garantizar tratos sin discriminación y deberán ajustar sus políticas, reglamentos, procedimientos y actividades de tal manera en que se le permita a cada persona elegir el pronombre que prefiere que usen para identificarle, se respete su identidad de género y la diversidad sexual. Los procedimientos de selección, contratación y desvinculación deberán atender enfoques diferenciales y buenas prácticas para evitar cualquier forma de violencia o discriminación.</p> <p>ARTÍCULO 80. COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL POR INGRESOS MENSUALES INFERIORES A UN SALARIO MÍNIMO LEGAL MENSUAL VIGENTE. La cotización a la seguridad social integral para aquellas personas que perciban, producto de su trabajo, ingresos mensuales inferiores al salario mínimo legal mensual vigente se realizará en proporción del ingreso mensual percibido en el mes correspondientes, a pensiones y riesgos laborales conforme a la siguiente tabla:</p>						
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Ingreso mensual</th> <th>Ingreso Base de Cotización</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Entre medio SMLLV y un peso y hasta menos de un SMLLV</td> <td>Se cotizará sobre una base de 3/4 del salario mínimo legal mensual vigente a riesgos laborales y pensiones y se contabilizarán en materia de pensiones tres semanas de cotización.</td> </tr> <tr> <td>Entre 1/2 y un peso de un SMLLV y hasta menos del medio SMLLV</td> <td>Se cotizará sobre una base de 1/2 del salario mínimo legal mensual vigente a riesgos laborales y pensiones y se contabilizarán en materia de pensiones dos semanas de cotización.</td> </tr> <tr> <td>Menos de 1/4 de un SMLLV</td> <td>Se cotizará sobre una base de 1/4 del salario mínimo legal mensual vigente a riesgos laborales y pensiones y se contabilizarán en materia de pensiones una semana de cotización.</td> </tr> </tbody> </table> <p>Para efectos de compatibilizar los requisitos pensionales y de riesgos laborales que se contabilizan en semanas, las personas que hayan cotizado bajo la presente modalidad laboral se les computará una semana cuando hayan cotizado como mínimo sobre un Ingreso Base de Cotización de un cuarto de salario mínimo, para lo cual se podrán sumar los ingresos provenientes de diferentes empleadores o fuentes de cotización.</p> <p>Parágrafo 1. Podrán cotizar por salarios o ingresos inferiores a un salario mínimo mensual legal vigente aquellos que pertenezcan al régimen subsidiado en salud o sean beneficiarios del régimen contributivo. En este caso, podrán</p>	Ingreso mensual	Ingreso Base de Cotización	Entre medio SMLLV y un peso y hasta menos de un SMLLV	Se cotizará sobre una base de 3/4 del salario mínimo legal mensual vigente a riesgos laborales y pensiones y se contabilizarán en materia de pensiones tres semanas de cotización.	Entre 1/2 y un peso de un SMLLV y hasta menos del medio SMLLV	Se cotizará sobre una base de 1/2 del salario mínimo legal mensual vigente a riesgos laborales y pensiones y se contabilizarán en materia de pensiones dos semanas de cotización.	Menos de 1/4 de un SMLLV	Se cotizará sobre una base de 1/4 del salario mínimo legal mensual vigente a riesgos laborales y pensiones y se contabilizarán en materia de pensiones una semana de cotización.	<p>contratarse seguros privados para el cubrimiento de prestaciones económicas que normalmente reconoce el Sistema de Salud.</p> <p>Parágrafo 2. En aquellos eventos en donde la persona devengue ingresos mensuales iguales o superiores a un salario mínimo legal mensual vigente provenientes de pagos hechos por múltiples empleadores o contratantes -en los que todos pagan un monto inferior al salario mínimo legal mensual vigente-, por cada uno de estos contratos o vinculaciones jurídicas que generan ingreso se deberán pagar las cotizaciones a seguridad social en salud, pensiones y riesgos laborales de manera proporcional a los ingresos percibidos por cada vinculación o contrato y el Sistema deberá integralizarlos y contabilizarlos completos para efectos del conteo de semanas en materia pensional y de riesgos laborales.</p> <p>ARTÍCULO 81. SEGURO DE DESEMPLEO. El Gobierno Nacional reglamentará la creación de un seguro de desempleo que se financiará con recursos de los empleadores en una proporción del 0.05% del valor total de la nómina mensual y que podrá ser administrado por las Cajas de Compensación Familiar en complemento del mecanismo de protección al cesante. Este seguro de desempleo será reconocido para todo aquel que acredite conforme a la reglamentación emitida por el gobierno nacional, encontrarse sin empleo como consecuencia de haber perdido temporalmente su fuente de ingresos en cualquier modalidad de trabajo.</p> <p>ARTÍCULO 76. DEROGATORIAS. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga los artículos 6 de la Ley 2101 de 2021; 37, 38, 39, 40, 41, 43, 47, 48, 49, 50 y 51 del Decreto 2127 de 1945; 8 apartados 1 y 2, 38, 40 y 41 de la Ley 6ª de 1945, el literal d) del artículo 14 de la Ley 6 de 1975, los artículos 376, 385, 386, 387, 471 y literal b) del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, 30 y 31 de la Ley 789 de 2002 y</p> <p>ARTÍCULO 82. DEROGATORIAS. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga los artículos 6 de la Ley 2101 de 2021; 37, 38, 39, 40, 41, 43, 47, 48, 49, 50 y 51 del Decreto 2127 de 1945; 8 apartados 1 y 2, 38, 40 y 41 de la Ley 6ª de 1945, el literal d) del artículo 14 de la Ley 6 de 1975, los artículos 376, 385, 386, 387, 471 y literal b) del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, 30 y 31 de</p>
Ingreso mensual	Ingreso Base de Cotización								
Entre medio SMLLV y un peso y hasta menos de un SMLLV	Se cotizará sobre una base de 3/4 del salario mínimo legal mensual vigente a riesgos laborales y pensiones y se contabilizarán en materia de pensiones tres semanas de cotización.								
Entre 1/2 y un peso de un SMLLV y hasta menos del medio SMLLV	Se cotizará sobre una base de 1/2 del salario mínimo legal mensual vigente a riesgos laborales y pensiones y se contabilizarán en materia de pensiones dos semanas de cotización.								
Menos de 1/4 de un SMLLV	Se cotizará sobre una base de 1/4 del salario mínimo legal mensual vigente a riesgos laborales y pensiones y se contabilizarán en materia de pensiones una semana de cotización.								

<table border="1" data-bbox="170 605 792 664"> <tr> <td>todas las demás normas que sean incompatibles o contrarias a lo dispuesto en esta ley.</td> <td>la Ley 789 de 2002 y todas las demás normas que sean incompatibles o contrarias a lo dispuesto en esta ley.</td> </tr> </table> <p>6. PROPOSICIÓN FINAL</p> <p>En mérito de lo expuesto, rendimos PONENCIA POSITIVA y solicitamos a los Honorables Representantes de la Comisión Séptima Constitucional Permanente de la Cámara de Representantes dar Primer Debate al Proyecto de Ley 367 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."</p> <p>VÍCTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO PONENTE</p>	todas las demás normas que sean incompatibles o contrarias a lo dispuesto en esta ley.	la Ley 789 de 2002 y todas las demás normas que sean incompatibles o contrarias a lo dispuesto en esta ley.	<p align="center">7. TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE</p> <p align="center">TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE</p> <p align="center">Proyecto de Ley 367 de 2023 Cámara "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales"</p> <p align="center">EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA</p> <p align="center">DECRETA:</p> <p>ARTÍCULO 1. OBJETO. La presente ley tiene por objeto adoptar una reforma laboral mediante la modificación del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales, y se dictan otras disposiciones para el trabajo digno y decente en Colombia.</p> <p>ARTÍCULO 2. Modifíquese el artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 1. OBJETO Y PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DEL DERECHO LABORAL. La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones de trabajo, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.</p> <p>Constituyen principios constitucionales del derecho laboral y por tanto serán aplicados a cualquier trabajador y trabajadora en Colombia, de conformidad con lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política, los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) Igualdad de oportunidades; ii) Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo. iii) Estabilidad en el empleo. iv) Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales. v) Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles. vi) Situación más favorable al trabajador y trabajadora en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho.
todas las demás normas que sean incompatibles o contrarias a lo dispuesto en esta ley.	la Ley 789 de 2002 y todas las demás normas que sean incompatibles o contrarias a lo dispuesto en esta ley.		
<ul style="list-style-type: none"> vii) Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales. viii) Garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario y; ix) Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. <p>También son aplicables los principios relativos a los derechos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, a saber:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; b) Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) Abolición efectiva del trabajo infantil; d) Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y e) Entorno de trabajo seguro y saludable. <p>Lo anterior sin perjuicio de la vigencia y aplicación de los principios derivados del bloque de constitucionalidad en los términos de los artículos 93 y 94 de la Constitución Política.</p> <p>ARTÍCULO 3. Modifíquese el artículo 3 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 3. RELACIONES QUE REGULA. El presente código regula las relaciones de derecho individual y colectivo del trabajo de carácter particular.</p> <p>De igual forma regula las relaciones de derecho colectivo del sector público, salvo el derecho de negociación colectiva de empleados públicos que se regula conforme a norma especial</p> <p>También le es aplicable a los trabajadores oficiales en lo relacionado con el régimen normativo de contratación laboral y terminación de los contratos de trabajo.</p> <p>ARTÍCULO 4. Modifíquese el artículo 4 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 4. EMPLEADOS PÚBLICOS. Las relaciones de derecho individual del trabajo entre la administración pública y los empleados públicos no se rigen por este código, sino por los estatutos especiales y las leyes que se dicten.</p> <p>ARTÍCULO 5. Modifíquese el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 45. EL CONTRATO LABORAL INDEFINIDO. Los trabajadores y trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido.</p>	<p>Excepcionalmente podrán celebrarse contratos de ya sea por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o, para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.</p> <p>El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras no sea terminado conforme las causales establecidas en la legislación. El trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso de treinta (30) días naturales para que el empleador lo reemplace.</p> <p>Parágrafo 1. El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por causa imputable al empleador, caso en el cual el trabajador podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y perseguir judicialmente el pago de la indemnización a la que tendría derecho en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador.</p> <p>ARTÍCULO 6. Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 46. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y DE OBRA O LABOR DETERMINADA.</p> <p>1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO</p> <p>Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término superior a un (1) mes y hasta por tres (3) años para atender necesidades del empleador.</p> <p>El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito y en él deberá especificarse la necesidad que se pretende atender y su conexión con la duración que se establezca.</p> <p>Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes podrán prorrogarlo el número de veces que estimen convenientes. Si con 30 días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga ninguna de las partes manifiesta su intención de terminar el contrato, este se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado. En ningún caso, el tiempo inicial pactado y sus prórrogas puede ser superior a tres (3) años.</p> <p>Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla los requisitos previamente mencionados se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.</p> <p>2. CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA.</p> <p>Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.</p>		

<p>El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender y que debe ser temporal.</p> <p>Cuando el contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada no cumpla con las características y requisitos mencionados se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.</p> <p>Parágrafo. En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.</p> <p>ARTÍCULO 7. Modifíquese el numeral 6 del literal A y el numeral 8 del literal B, del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, los cuales quedarán así:</p> <p>ARTICULO 62. TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:</p> <p>A. Por parte del Empleador</p> <p>(...)</p> <p>6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador o trabajadora de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, fallos arbitrales, convenciones colectivas, contrato de trabajo y reglamento interno de trabajo. La gravedad de dicha violación debe responder a criterios de razonabilidad y proporcionalidad.</p> <p>B. Por parte del trabajador</p> <p>(...)</p> <p>8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al empleador, de acuerdo con los artículos 57 y 59 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contrato de trabajo y reglamento interno de trabajo.</p> <p>La gravedad de dicha violación debe responder a criterios de razonabilidad y proporcionalidad.</p> <p>ARTÍCULO 8. 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:</p> <p>a) Amparadas por el fuero sindical, esto es, las personas amparadas por el fuero sindical como fundadores y adherentes, miembros de las juntas directivas y subdirectivas de las organizaciones sindicales, de los comités seccionales por el</p>	<p>tiempo que duren en éstos, los miembros de la comisión de reclamos todos en los términos que determinan las normas del presente Código.</p> <p>b) Amparadas por el fuero de salud o discapacidad, esto es, personas que presenten una limitación sustancial en su condición de salud (física, psíquica, mental, sensorial e intelectual) que le impida desarrollarse con normalidad en el entorno laboral -esto es que cuenten con una limitación ocupacional relevante-, impidiéndole por consiguiente su integración profesional y el desarrollo de actividades laborales en igualdad de condiciones con los demás trabajadores. Esta protección permanecerá en tanto perdure la limitación ocupacional o la discapacidad del trabajador. La discapacidad deberá en todo caso interpretarse a la luz del Bloque de Constitucionalidad y la Ley 1618 de 2013 Estatutaria de Discapacidad.</p> <p>c) Mujer 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.</p> <p>d) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización, o cuando teniendo las semanas requeridas le falte igual tiempo para cumplir la edad pensional.</p> <p>e) Fuero Circunstancial, esto es, las personas directamente beneficiarias de un proceso de negociación colectiva, desde la presentación del pliego de peticiones y hasta la fecha en que finalice el conflicto colectivo.</p> <p>Parágrafo 1: Para que surta efectos el despido por justa causa de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en los literales a) y c), se requerirá adicionalmente de una autorización ante la autoridad administrativa o judicial, así: en el caso del literal a), ante el juez del trabajo; en el del literal c) ante el Inspector del Trabajo o en sede judicial mediante proceso abreviado. En los demás eventos no se requerirá autorización previa, pero se sancionará judicialmente cuando se evidencie un despido discriminatorio de conformidad con el parágrafo del artículo 66 del presente código.</p> <p>Parágrafo 2: Para la terminación de los contratos de las personas contempladas en el literal c de este artículo, que fueron vinculados conociéndose su condición y si dicha circunstancia fue consignada expresamente en el contrato de trabajo, no se requerirá de la autorización contemplada en este artículo para terminar el contrato de trabajo con justa causa o por una de las causales contempladas en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>Si la persona que fue vinculada con alguna de estas condiciones considera que el motivo de la terminación del contrato de trabajo fue discriminatorio, podrá acudir ante la justicia laboral.</p>
<p>Parágrafo 3. En el caso previsto en el numeral b), cuando la discapacidad sea insuperable por la imposibilidad de adaptar el entorno de trabajo y una vez agotados los procesos de reincorporación y readaptación al trabajo en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Empleador podrá solicitar autorización previa al Juez Laboral para proceder al despido. En este caso, el trabajador o la trabajadora tendrán derecho al pago de la indemnización legal prevista en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>ARTÍCULO 9. Modifíquese el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 64. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO. En caso de terminación unilateral injustificada del contrato de trabajo por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:</p> <ol style="list-style-type: none"> En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a cuarenta (40) días. En los contratos a término indefinido, la indemnización se pagará así: <ol style="list-style-type: none"> Treinta (30) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicios no mayor de un año; Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; y Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán cuarenta (40) días adicionales de salario sobre los treinta (30) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción. <p>ARTÍCULO 10. El numeral 1 del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:</p> <p>ARTICULO 65. INDEMNIZACIÓN POR FALTA DE PAGO.</p>	<ol style="list-style-type: none"> Si a la terminación del contrato de trabajo, el empleador, obrando de mala fe, no paga al trabajador los salarios y prestaciones legales que le adeude, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, deberá pagar al trabajador o trabajadora, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo hasta cuando se verifique el pago. <p>(...)</p> <p>ARTÍCULO 11. Agréguese un parágrafo al artículo 66 del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>Artículo 66. MANIFESTACIÓN DEL MOTIVO DE LA TERMINACIÓN.</p> <p>(...)</p> <p>Parágrafo: Están proscritos los despidos discriminatorios. Cuando un trabajador o trabajadora alegue haber sido despedido por un motivo discriminatorio, el empleador tendrá la carga de probar que ello obedeció a razones objetivas o no discriminatorias; en caso contrario, el despido se tendrá por ineficaz y el trabajador tendrá derecho al reintegro sin solución de continuidad, o a una indemnización equivalente a la de despido unilateral sin justa causa prevista en este código, a su elección.</p> <p>ARTÍCULO 12. Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 115. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES O DESPIDO CON JUSTA CAUSA: En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar un contrato de trabajo con justa causa, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad del trabajador y trabajadora, presunción de inocencia, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:</p> <ol style="list-style-type: none"> Comunicación formal de la apertura del proceso a la persona a quien se imputan las conductas. La formulación de los cargos al trabajador. El traslado al trabajador de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados. La indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos. El pronunciamiento definitivo mediante un acto motivado.

6. La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato.

7. Revisión de la decisión.

Parágrafo 1. La pretermisión de este procedimiento torna el despido injustificado.

Parágrafo 2. Este procedimiento no tiene que ser agotado si la causa de terminación del contrato es la consagrada en el numeral 14 del literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 3. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato.

Parágrafo 4. El trabajador o trabajadora con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

ARTÍCULO 13. Modifíquese el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 34. CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS

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

2. Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios relativos a la actividad principal de la empresa o del establecimiento serán solidariamente responsables de las obligaciones salariales, prestaciones e indemnizatorias contraídas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores y trabajadoras, incluidas las del sistema de seguridad social, aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas cuando la contratante debía y podía conocer que se estaba subcontratando. No habrá solidaridad sobre la indemnización a la que se refiere el artículo 65 del Código Sustantivo de Trabajo cuando no se verifique la mala fe de la entidad contratante.

3. La contratación y subcontratación en ningún caso podrán facilitar, permitir ni tolerar prácticas de empresas ficticias o de suministro de personal dirigidas a eludir o evadir la configuración de un contrato de trabajo con quien se comporte como

ARTÍCULO 79. IGUALDAD DE DERECHOS. Los trabajadores y trabajadoras en misión tendrán las mismas condiciones de trabajo y los mismos derechos salariales y prestaciones que perciben los trabajadores y trabajadoras de la empresa usuaria que desempeñen la misma o análoga actividad mientras estén en misión en la empresa usuaria.

ARTÍCULO 16. LÍMITES AL USO DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. No podrán celebrarse contratos de prestación de servicios ni cualquier tipo de contrato civil o mercantil con personas naturales para realizar actividades subordinadas continuamente en empresas privadas.

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

En caso de que en el ámbito judicial se declare la primacía de la relación laboral podrá condenarse pagar la indemnización moratoria establecida en el artículo 65 de este estatuto, cuando corresponda.

ARTÍCULO 17. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO. Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las ocho horas (8:00 p. m.).

2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las ocho horas (8:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).

Parágrafo primero. Cuando la tasa de informalidad laboral se encuentre por debajo del 45% y el desempleo por debajo del 9% certificados por el DANE para el 30 de noviembre del respectivo año, la jornada laboral nocturna del año siguiente empezará a partir de las 07:01 p.m. A su vez, si las respectivas tasas de desempleo e informalidad laboral reflejan un incremento por encima de los niveles anteriormente enunciados para el 30 de noviembre del respectivo año, certificados por el DANE, la jornada nocturna del año siguiente empezará a regir a partir de las 08:01 p.m.

En la negociación del salario mínimo del año de la certificación que implique un cambio en la jornada nocturna, se tendrá en cuenta el cambio que entraría a regir a partir del año siguiente, al momento de definir el incremento.

ARTÍCULO 18. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

verdadero empleador. Cuando esto suceda, se tendrá como verdadero empleador a la empresa o establecimiento contratante y se deberán reconocer a los y las trabajadoras las condiciones salariales, prestaciones y convencionales de la contratante de manera retroactiva, así como la indemnización prevista en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo cuando corresponda.

En ningún caso la contratación o subcontratación podrán facilitar, permitir ni tolerar prácticas encaminadas a la vulneración del derecho de asociación sindical o el desconocimiento de salarios y prestaciones sociales en trabajos dependientes y subordinados.

Parágrafo: Se entiende por actividad principal de una empresa o establecimiento aquella que genera mayor volumen de actividad o, en su defecto, la que ocupa el mayor número de empleados o contratistas.

ARTÍCULO 14. Adiciónense tres parágrafos al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, así:

ARTÍCULO 77. Los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos:

(...)

Parágrafo 1. Las empresas usuarias no podrán celebrar contratos con las empresas de servicios temporales para la atención de necesidades permanentes de la empresa o establecimiento. Si vencido el plazo máximo estipulado en la ley, la causa originaria del servicio específico objeto del contrato subsiste en la empresa usuaria, ésta no podrá prorrogar el contrato comercial ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales.

Parágrafo 2. En el evento en que la empresa usuaria celebre contratos con empresas de servicios temporales para la atención de necesidades permanentes, o para fines diferentes a los señalados en este artículo, o cuando se excedieren los límites temporales fijados en los numerales 1, 2 y 3 de este artículo, se tendrá a la empresa usuaria como verdadera empleadora de los trabajadores en misión y a la empresa de servicios temporales como una simple intermediaria. En el evento en que se hayan incumplido los requisitos antes referidos y el contrato de trabajo hubiera sido terminado por la empresa de servicio temporal, se tendrá como ineficaz y, en consecuencia, tendrán derecho a ser reintegrados a la empresa usuaria, sin solución de continuidad.

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

ARTÍCULO 15. Modifíquese el artículo 79 de la Ley 50 de 1990, 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 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso.

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo tres (3) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas al día sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario o de horas extras, siempre y cuando el número de horas de trabajo no exceda la jornada máxima semanal. Si en el horario pactado el trabajador(a) debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.

Se establecen las siguientes excepciones:

a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.

b) 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 horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 p. m.

2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 p. m.

c) El empleador y trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

d. Flexibilidad para personas trabajadoras con responsabilidades familiares de cuidado. Al respecto remitirse a lo regulado en el artículo 65 de la presente ley.

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.

<p>ARTÍCULO 19 Modifíquese el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTICULO 162. EXCEPCIONES EN DETERMINADAS ACTIVIDADES.</p> <p>(...)</p> <p>2. El empleador deberá llevar un registro diario del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas.</p> <p>El empleador está obligado a entregar al trabajador una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el desprendible de nómina.</p> <p>De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo se tendrá por cierta la estimación razonable que haga el trabajador del número de horas extras laboradas, sin perjuicio de la sanción que podrá imponer la autoridad administrativa del trabajo.</p> <p>ARTÍCULO 20. Modifíquese el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 22. LÍMITE AL TRABAJO SUPLEMENTARIO. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdos entre empleadores y trabajadores a nueve (9) horas diarias, solo se podrá laborar en el mismo día una hora extra.</p> <p>Parágrafo. En las actividades que requieran operar sin solución de continuidad, esto es durante las 24 horas del día y los siete días de la semana, los empleadores podrán solicitar autorización al Ministerio de Trabajo para laborar hasta un máximo de 60 horas a la semana reconociendo el valor que corresponda por recargos y trabajo suplementario en exceso de la jornada ordinaria prevista en la empresa o de la máxima legal.</p> <p>ARTÍCULO 21. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 179. TRABAJO DOMINICAL Y EN FESTIVOS.</p> <p>1. El trabajo en día de descanso obligatorio o días de fiesta se remunera con un recargo del ochenta y cinco por ciento (85%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas.</p> <p>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.</p>	<p>3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 161 literal c) del Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>Parágrafo 1. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labore hasta dos 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 o más de estos durante el mes calendario.</p> <p>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.</p> <p>ARTÍCULO 22. Modifíquese el artículo 130 del Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>ARTÍCULO 130. VIÁTICOS.</p> <p>1. Los viáticos permanentes, que corresponden a aquellos viáticos reconocidos para que el trabajador pueda efectuar viajes que le impliquen pernoctar fuera de su sede habitual de trabajo por un mínimo de 15 días en el mes, constituyen salario en aquella parte pagada en dinero y destinada a proporcionar al trabajador manutención y alojamiento; pero no en lo que sólo tenga por finalidad proporcionar los medios de transporte o los gastos de representación.</p> <p>2. Siempre que se paguen en dinero debe especificarse el valor de cada uno de estos conceptos para determinar la connotación salarial de los viáticos en manutención y alojamiento.</p> <p>3. Los viáticos ocasionales nunca constituyen salario, al igual que aquellos permanentes reconocidos en especie.</p> <p>ARTÍCULO 23 Modifíquese el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 132. FORMAS Y LIBERTAD DE ESTIPULACIÓN. Las partes pueden convenir libremente el salario en sus diversas modalidades como por unidad de producción, unidad de tiempo o por horas, a destajo, diario o jornal o sueldo quincenal o mensual, siempre respetando el salario mínimo legal mensual o el fijado en acuerdos colectivos o fallos arbitrales.</p> <p>Las partes podrán acordar por escrito con trabajadores que devenguen más de tres salarios mínimos legales, un salario integral por hora, diario, quincenal o mensual que compense de antemano y en forma anticipada el valor del trabajo ordinario diurno y nocturno, de los recargos por trabajo suplementario diurno y nocturno, dominical y/o festivo, la dotación, la prima legal de servicios y las cesantías y sus intereses.</p>
<p>Este salario no podrá ser inferior al 130% del salario ordinario de referencia para trabajadores y trabajadoras que desarrollen la misma labor en la empresa. Esta posibilidad se podrá extender a los trabajadores con escalas salariales inferiores si a los cinco años de entrada en vigencia de esta Ley se verifica un impacto en la reducción de desempleo e informalidad en cuatro puntos porcentuales, respecto de la tasa de informalidad a 31 de diciembre del año de entrada en vigencia de la presente ley.</p> <p>En el acuerdo de salario integral podrán incluirse los valores mensualizados de pagos, beneficios y prestaciones extralegales, subsidios y suministros en especie, siempre y cuando se indique expresamente en la cláusula y el monto mensualizado de los mismos sea sumado al salario integral mínimo descrito en el parágrafo anterior.</p> <p>En caso de que el salario integral acordado no sea suficiente para los recargos por trabajo nocturno, suplementario diurno y nocturno, dominical y/o festivo, las partes podrán adicionarlo en el pago mensual haciendo uso de lo previsto en el artículo 170 del C.S.T.</p> <p>Las cotizaciones a seguridad social y parafiscales del salario integral se harán sobre el 70% del salario devengado en el mes y en proporción a los días efectivamente trabajados, sin que pueda tomarse como Ingreso Base de Cotización un monto inferior al salario mínimo diario. En el caso de trabajadores que devenguen salario integral por días o por horas y cuyo ingreso mensual resulte inferior al salario mínimo mensual vigente, se aplicarán las reglas de cotización correspondientes.</p> <p>El trabajador o trabajadora que no tenga acordada la modalidad de salario integral y que desee acogerse a la misma, podrá solicitar a su empleador que le relacione por escrito un cálculo previo del monto mensual a recibir y una vez estudiado, podrá solicitar por escrito a su empleador que se suscriba un acuerdo escrito para empezar a recibir el salario integral correspondiente y recibir la liquidación definitiva de sus prestaciones sociales a la fecha en que se haga efectivo el cambio, sin que por ello se entienda que ha terminado el contrato de trabajo.</p> <p>ARTÍCULO 24. Modifíquese el artículo 170 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 170. ACUERDOS DE PAGO PARA RECARGOS POR TRABAJO SUPLEMENTARIO, NOCTURNO, DOMINICAL Y/O FESTIVO. Cuando el trabajo implique la rotación sucesiva de turnos diurnos o nocturnos o se pueda prever mensualmente que se laborará en horario nocturno, dominical o trabajo suplementario, las partes podrán estipular por escrito salarios uniformes, adicionales al salario básico, que remuneren el trabajo nocturno, dominical y suplementario siempre que estos salarios compensen los recargos legales. En el evento en el que en un periodo el trabajo suplementario, nocturno o dominical supere el valor pactado por las partes, el excedente deberá ser remunerado</p>	<p>conforme a las tasas y formas de liquidación previstas en el artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas concordantes.</p> <p>ARTÍCULO 25. Adiciónese dos párrafos al artículo 99 de la Ley 50 de 1990:</p> <p>Parágrafo 1. El empleador podrá aportar mensualmente con destino al fondo de cesantías el 8.33% del salario mensual sumado al auxilio de transporte en los casos en que a este hubiere lugar, como consignación anticipada de cesantías. Para tal efecto, el Ministerio de Salud y Protección Social hará las reglamentaciones correspondientes respecto de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes PILA. En ningún caso la consignación anticipada podrá entenderse como pago parcial de la cesantía, pues el trabajador solo tendrá acceso a la cesantía anticipada en los términos que así lo determine la ley o a la terminación del contrato de trabajo.</p> <p>Parágrafo 2. Las partes podrán acordar por escrito la mensualización de los intereses sobre las cesantías, pagando al trabajador el 1% del salario mensual sumado al auxilio de transporte en los casos en que a este hubiere lugar."</p> <p>ARTÍCULO 26. Adiciónese un parágrafo al artículo 306 del Código Sustantivo del Trabajo:</p> <p>"Parágrafo. Las partes podrán acordar por escrito la mensualización de la prima legal de servicios pagando al trabajador el 8.33% del salario mensual sumado al auxilio de transporte, en los casos en que este aplique y no esté pactado en el salario integral en sus distintas modalidades a que hace referencia el artículo 132 del Código."</p> <p>ARTÍCULO 27. ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS DEL SECTOR PORTUARIO, TRANSPORTADOR O DE ABASTOS. Se entienden como actividades complementarias del sector portuario transportador o de abastos, las actividades que realizan coteros, carperos, braceros y otros similares, que contribuyen al desarrollo y a la productividad de los encadenamientos productivos del sector portuario, de abastos y del sector transportador.</p> <p>ARTÍCULO 28. CONTRATACIÓN LABORAL. Los trabajadores y trabajadoras que realicen actividades complementarias del sector portuario, transportador o de abastos y ejecuten dichas actividades bajo continuada dependencia y subordinación deberán vincularse mediante contrato de trabajo con la entidad o persona que los contrate y quien ejerza la subordinación frente a ellos.</p> <p>ARTÍCULO 29. TRABAJO AUTÓNOMO. Los trabajadores y trabajadoras que realicen actividades complementarias del sector portuario transportador o de abastos y ejecuten dichas actividades con autonomía e independencia, en beneficio de varias personas y bajo diferentes vinculaciones, recibirán el tratamiento de trabajadores autónomos y deberán afiliarse al Sistema de Seguridad Social en Pensión y Riesgos Laborales cotizando sobre el 40% de sus ingresos. Cuando los ingresos mensuales sean iguales o superiores a un salario mínimo legal mensual</p>

<p>vigente, deberán cotizar también a la seguridad social en salud. En el caso de la cotización al Sistema de Seguridad Social en Riesgos Laborales esta correrá por cuenta de la central portuaria o de abastos que sea la beneficiaria principal de sus servicios, con independencia de los acuerdos a que estas puedan llegar con las empresas transportadoras.</p> <p>ARTÍCULO 30. PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS COMERCIANTES DE CALLE Y VENDEDORES AMBULANTES. Los comerciantes de calle y vendedores ambulantes sólo estarán obligados a aportar al Sistema de Seguridad Social cuando sus ingresos mensuales sean iguales o superiores a un salario mínimo legal mensual vigente. En los demás casos, podrán cotizar en proporción a sus ingresos y de conformidad con las normas vigentes para cotizaciones a la seguridad social de ingresos inferiores al salario mínimo legal mensual vigente.</p> <p>ARTÍCULO 31. CENSO POBLACIONAL. El Ministerio del Trabajo a través del Viceministerio de Empleo y Pensiones adelantará un censo poblacional de los comerciantes de calle, recicladores, recicladoras, vendedores y vendedoras ambulantes, tanto en el sector urbano como en el sector rural, con el fin de determinar las condiciones de trabajo, vulnerabilidad y las estrategias de protección social para estos grupos poblacionales.</p> <p>ARTÍCULO 32. MECANISMO ESPECIAL DE PROTECCIÓN. El Ministerio del Trabajo podrá reglamentar un mecanismo de apoyo a la financiación de protección social de aquellas personas comerciantes de calle, recicladores, recicladoras, vendedores y vendedoras ambulantes que, de acuerdo con el censo, se encuentren en condiciones de mayor vulnerabilidad, para efectos de que, con cargo a recursos estatales y disponibilidades financieras existentes, se apoye la financiación de la cotización a seguridad social de estas personas.</p> <p>El Mecanismo especial de protección del que habla el presente artículo no podrá en ningún caso exceder de un monto mensual equivalente al 25% de la cotización a seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales sobre un salario mínimo legal mensual vigente.</p> <p>ARTÍCULO 33 PROTECCIÓN ESPECIAL. Los trabajadores de que habla el presente capítulo serán objeto de especial protección del estado en caso de encontrarse en circunstancias de vulnerabilidad.</p> <p>ARTÍCULO 34. DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL. Los trabajadores y trabajadoras de las que habla el presente capítulo podrán constituir o pertenecer a asociaciones sindicales y adelantar procesos de representación y de diálogo social frente a los beneficiarios de sus servicios en forma colectiva o individual, en aras de construir voluntariamente acuerdos que mejoren las condiciones de trabajo.</p> <p>ARTÍCULO 35. Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, cual quedará así:</p>	<p>ARTÍCULO 81. CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje es un contrato especial a término fijo, mediante el cual una persona en formación desarrolla un aprendizaje teórico práctico como estudiante de una institución educativa autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación, y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propio del giro ordinario de las actividades de la empresa.</p> <p>Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:</p> <ol style="list-style-type: none"> Su finalidad es facilitar el aprendizaje del estudiante - aprendiz para las ocupaciones que requiera el sector productivo. Se ejecutará estrictamente en el tiempo estipulado por los diseños curriculares o planes de estudios, que no podrá exceder de treinta y seis meses en dos etapas, lectiva y práctica. La formación se recibe a título estrictamente personal. Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa un auxilio económico que en ningún caso será inferior al salario mínimo legal vigente, o del estipulado en convenciones colectivas o fallos arbitrales. El estudiante de educación formal universitaria solo podrá suscribir su contrato en etapa práctica, salvo que se trate de un programa de modalidad dual. En los contratos de aprendizaje celebrados con estudiantes menores de edad, deberá mediar autorización del Inspector del Trabajo. Las afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social se realizarán conforme a lo dispuesto en las normas que regulen la materia. El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de programas de formación complementaria ofrecidas por las escuelas normales superiores, programas de educación superior pregrado, programas de educación para el trabajo y desarrollo humano, programas del Subsistema de Formación para el Trabajo, así como la oferta de formación profesional integral del SENA. Las funciones y actividades objeto del contrato de trabajo deben enmarcarse o estar directamente relacionadas con el proceso y los fines del proceso de aprendizaje del trabajador - aprendiz. <p>ARTÍCULO 36. DEFINICIONES. Para efectos de la presente ley, se adoptarán las siguientes definiciones:</p>
<p>Trabajadores digitales autónomos en servicios de reparto o entrega: Son personas que, mediante el uso de plataformas digitales, prestan servicios de reparto o entrega, solicitados por un usuario consumidor. Constituyen una modalidad jurídica específica, con regulación y protección especial, por las características específicas de su actividad y de la prestación de sus servicios.</p> <p>Empresas gestoras de plataformas digitales tecnológicas de trabajo de reparto o entrega: Son personas naturales o jurídicas que operan o administran las plataformas digitales tecnológicas que realizan o prestan el servicio de reparto para prestar servicios de reparto o entrega.</p> <p>Plataforma digital para prestar servicios de reparto o entrega: es un aplicativo o software ejecutivo en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos, que habilita relaciones comerciales entre los trabajadores digitales y los usuarios consumidores.</p> <p>Usuario consumidor: son personas naturales o jurídicas que acceden a servicios de reparto o entrega mediante plataformas digitales.</p> <p>ARTÍCULO 37. REGULACION DEL TRABAJO EN SERVICIOS DE REPARTO O ENTREGA MEDIANTE PLATAFORMAS DIGITALES</p> <p>Los Trabajadores digitales autónomos en servicios de reparto o entrega son sujetos de protección especial, en los términos del artículo 25 de la Constitución Política.</p> <p>Para la regulación del trabajo autónomo mediante el uso de plataformas digitales de reparto o entrega aplican las siguientes reglas especiales:</p> <ol style="list-style-type: none"> Inaplicabilidad de jornadas de trabajo: En el trabajo autónomo mediante el uso de plataformas digitales tecnológicas de reparto o entrega no aplican las normas de jornada de trabajo consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo u otras normas vigentes. Por lo tanto, quienes prestan servicios en esta modalidad son libres de hacerlo en los tiempos que consideren. No exclusividad: En los convenios entre los trabajadores digitales autónomos en servicios de reparto o entrega y las empresas gestoras de plataformas digitales para reparto o entrega no pueden pactarse cláusulas de exclusividad para la prestación de los servicios de reparto o entrega. <p>Vinculación laboral alternativa: Los trabajadores a que hace referencia el presente artículo podrán acordar con las empresas gestoras de plataformas digitales para reparto o entrega su vinculación laboral mediante contrato de trabajo, con todos los derechos y garantías previstos en las normas aplicables a los trabajadores dependientes.</p> <p>ARTÍCULO 38. AFILIACIÓN AL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL DE LOS TRABAJADORES DIGITALES AUTÓNOMOS EN SERVICIOS DE REPARTO O ENTREGA</p>	<p>Los Trabajadores digitales autónomos en servicios de reparto o entrega serán afiliados obligatorios al Sistema de Seguridad Social Integral, con las siguientes reglas especiales:</p> <ol style="list-style-type: none"> Concurrencia en los aportes al Sistema General de Seguridad Social: Dadas las características especiales de la actividad y de la prestación de los servicios, los trabajadores digitales autónomos en servicios de reparto o entrega y las empresas gestoras de plataformas digitales para reparto o entrega concurrirán en partes iguales en el pago de los aportes a salud y pensión. En ningún caso, dicha concurrencia varía la condición de trabajadores autónomos digitales ya definida. Cálculo del IBC para las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral: Las cotizaciones al sistema de seguridad social integral de los trabajadores a que se refiere este artículo se realizará tomando como ingreso base de cotización (IBC) el 40% del total de los ingresos efectivos mensuales obtenidos por el trabajador a través de la plataforma digital de reparto o entrega respectiva, aun cuando éstos sean inferiores a un (1) salario mínimo mensual legal vigente. Cotizaciones al Sistema de Riesgos Laborales: Las cotizaciones para el cubrimiento de riesgos en seguridad y salud en el trabajo serán pagadas en su totalidad por las empresas gestoras de plataformas digitales para reparto o entrega, según las condiciones para cálculo del ingreso base de cotización descritas en el numeral anterior y de acuerdo al nivel de riesgo propio de la actividad. <p>Parágrafo 1. La afiliación a los diferentes subsistemas se realizará mediante el diligenciamiento de los formularios que para tal efecto defina el Ministerio de Salud y Protección Social, los cuales podrán ser físicos o electrónicos, donde se deben señalar, como mínimo, los datos del trabajador autónomo digital en servicios de reparto o entrega y la categoría de los riesgos de la actividad.</p> <p>Así mismo, el pago de los aportes a los subsistemas de pensiones, salud y riesgos laborales se realizará a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), que para este efecto defina el Ministerio de Salud y Protección Social.</p> <p>Parágrafo 2. El control y seguimiento de la afiliación o vinculación y pagos al Sistema General de Seguridad Social de los trabajadores autónomos digitales de reparto o entrega estará a cargo de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), para lo cual deberá adecuar su operación.</p> <p>Parágrafo transitorio: las disposiciones contenidas en este artículo comenzarán a regir al año siguiente de la promulgación de esta Ley y una vez el gobierno nacional cumpla con las obligaciones señaladas en los dos párrafos anteriores.</p> <p>ARTÍCULO 39. SUPERVISIÓN HUMANA DE LOS SISTEMAS AUTOMATIZADOS. Las empresas de plataformas digitales o tecnológicas de reparto o entrega supervisarán y evaluarán periódicamente el impacto que tienen</p>

<p>en las condiciones de trabajo las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones.</p> <p>Los trabajadores y trabajadoras deberán tener acceso a una persona de contacto designada por la empresa de plataforma digital tecnológica de reparto o entrega para conocer y aclarar los hechos, circunstancias y motivos que hayan conducido a una decisión que impacte sus condiciones de trabajo. Un trabajador o trabajadora de estas empresas, no podrá ser suspendido, restringido o cancelado de la plataforma o retenida su remuneración injustificadamente.</p> <p>Las empresas a las que hace referencia el presente artículo implementarán políticas de no discriminación. Así mismo sus términos y condiciones de uso no podrán bajo ningún motivo discriminar por razones de salud, sexo, orientación sexual, identidad de género, creencia religiosa o política, nacionalidad, filiación sindical o cualquier otra que impida el derecho al trabajo.</p> <p>ARTÍCULO 40. REGISTRO DE INFORMACIÓN SOBRE EL TRABAJO EN EMPRESAS DE PLATAFORMAS DIGITALES TECNOLÓGICAS DE REPARTO O ENTREGA</p> <p>El Ministerio de Trabajo dispondrá de un registro en el que se consignará la información sobre el trabajado en empresas de plataformas tecnológicas de reparto. Las empresas mencionadas deberán poner a disposición del Ministerio la información que sea necesaria, de acuerdo con la reglamentación que para tal efecto se expida, dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de la presente ley.</p> <p>ARTÍCULO 41. REGLAMENTACIÓN. El Ministerio de Trabajo en coordinación con el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones reglamentarán lo previsto en este capítulo.</p> <p>ARTÍCULO 42. PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR EN PROCESOS DE AUTOMATIZACIÓN. En procesos de automatización que puedan implicar la terminación de puestos de trabajo, los trabajadores que ocupan los cargos que podrían ser afectados o reemplazados en un proceso de modernización o automatización, previa consulta con las organizaciones sindicales existentes en la empresa, tienen derecho a:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Ser reconvertidos laboralmente, al menos durante los 6 meses anteriores a la aplicación de la automatización o modernización que implique la terminación de su puesto de trabajo, mediante la incorporación a rutas y programas de formación para el trabajo conforme a la reglamentación que expida el Ministerio del Trabajo sobre el particular. 2) Ser reubicado laboralmente en otro cargo o área de la empresa en similares o mejores condiciones de trabajo. 	<ol style="list-style-type: none"> 3) Agotadas las posibilidades contempladas en los numerales anteriores, y si fue imposible la reubicación laboral, el empleador deberá solicitar autorización al Ministerio del Trabajo cuando se trate de despidos colectivos. 4) Si el Ministerio del Trabajo autoriza el despido, el trabajador o trabajadora tiene derecho a recibir una indemnización equivalente a la contemplada en el artículo 64 de este Código. 5) La persona ingresará a la ruta de empleabilidad del Servicio Público de Empleo. <p>Parágrafo. El Ministerio de Trabajo reglamentará un seguro de desempleo por automatización o modernización y una forma de continuidad en la cotización de la seguridad social del trabajador afectado por este proceso.</p> <p>ARTÍCULO 43. PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES ANTE PROCESOS DE DESCARBONIZACIÓN. Toda empresa que realice explotación minera o petrolera debe contar con un plan de cierre para efectos laborales, concertado y consultado con las organizaciones sindicales de la empresa o el sector, y aprobado por el Ministerio del Trabajo, que incluya:</p> <ol style="list-style-type: none"> i) Mecanismo para la identificación clara del número de trabajadores directos e indirectos afectados por el cierre, renuncia o cambio de operación por parte de las empresas. ii) Ruta de reconversión laboral de los trabajadores y trabajadoras cuyos contratos de trabajo puedan ser terminados. iii) Posibilidades de reubicación laboral o condiciones para las desvinculaciones, o en su defecto planes de retiro voluntarios. iv) Financiación de un fondo que garantice el pago de la cotización a la seguridad social por el lapso que se acuerde entre las partes, destinado a los extrabajadores, y de diversificación económica para extrabajadores que se organicen en forma asociativas para impulsar la economía popular y comunitaria. <p>ARTÍCULO 44. TRABAJADORES MIGRANTES. El estatus migratorio no impedirá el reconocimiento de las garantías laborales y de seguridad social. Los trabajadores y trabajadoras extranjeras sin consideración de su situación migratoria en el país gozarán de las mismas garantías laborales concedidas a los nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la ley. Para estos efectos, el número de pasaporte -aun cuando este se encuentre vencido- se entenderá como un número de identificación válido para la vinculación a la seguridad social. Una vez iniciado el contrato de trabajo, se deberá facilitar la regularidad migratoria</p>
<p>del trabajador, para lo cual el Ministerio de Relaciones Exteriores reglamentará el proceso correspondiente.</p> <p>ARTÍCULO 45. CONTRATO DE TRABAJO DEL DEPORTISTA PROFESIONAL Y ENTRENADORES DEPORTIVOS.</p> <p>Los y las deportistas profesionales y entrenadores y entrenadoras deportivos, nacionales, extranjeros o extranjeras, que presten sus servicios bajo la continuada dependencia y subordinación de clubes profesionales, ligas departamentales, ligas profesionales o federaciones deportivas, deberán ser vinculados mediante contrato de trabajo y este deberá constar por escrito y estar depositado en la respectiva federación. El contrato de trabajo de los deportistas profesionales podrá ser un contrato a término fijo sin límite temporal y podrá ser prorrogado indefinidamente por acuerdo entre las partes. En el caso de los entrenadores y entrenadoras podrá también existir contrato de trabajo, cuando se presten servicios bajo la continuada subordinación y dependencia de clubes aficionados.</p> <p>ARTÍCULO 46. Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así: ARTÍCULO 57. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR. Son obligaciones especiales del empleador: (...)</p> <p>6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; 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; 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; para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, cualquiera que sea la causa,; para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos (as) o menores miembros del núcleo familiar.</p> <p>Los permisos para asistir a citas médicas en caso de no generar incapacidad y los permisos para asistir a atender obligaciones escolares, deberán estar debidamente comprobados con los soportes correspondientes y podrán ser no remunerados o compensados posteriormente en tiempo de trabajo, para que proceda su remuneración. En todo caso, también podrá optar el trabajador o trabajadora por trabajar durante el tiempo de permiso, de ser posible, mediante modalidades asistidas por la tecnología.</p> <p>ARTÍCULO 47. Adiciónense los numerales 13 y 14 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p>	<p>ARTÍCULO 57. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR. Son obligaciones especiales del empleador: 13. Implementar ajustes razonables para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio de sus derechos, 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 vinculadas con discapacidad puedan acceder y mantener su trabajo. 14. Implementar acciones guiadas por el Servicio Público de Empleo para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, e incentivar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, personas LGBTQ+, jóvenes, adultos mayores, comunidades étnicas, entre otros grupos en condición de vulnerabilidad,</p> <p>ARTÍCULO 48. Modifíquese el literal b. del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 23. ELEMENTOS ESENCIALES. (...) b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a este para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador o trabajadora, en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos relativos a la materia ratificados por Colombia. Aquellas facultades no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en preferencias injustificadas como el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, raza, color, la etnia, origen nacional, condición de discapacidad, o familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevivientes de salud, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización.</p> <p>El Ministerio de Trabajo podrá efectuar procesos de Inspección, Vigilancia y Control sobre estas situaciones y sancionará los actos discriminatorios comprobados sancionará de acuerdo con las normas vigentes.</p> <p>ARTÍCULO 49. Adiciónense los numerales 10 y 11 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>ARTÍCULO 59. PROHIBICIONES A LOS EMPLEADORES. Se prohíbe a los empleadores: (...)</p> <p>10.- Discriminar a las mujeres en sus diversidades, con acciones directas u omisión, que impidan la promoción y garantía de sus derechos en los ambientes laborales. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, credo religioso, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también</p>

<p>generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, con ocasión de sus nombres identitarios, su identificación de género, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.</p> <p>11.- Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores públicos y privados garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.</p> <p>ARTÍCULO 50. Modifíquese el artículo 4 de la Ley 1496 de 2011, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 4. FACTORES DE EVALUACIÓN OBJETIVA DEL TRABAJO. Los empleadores tienen la obligación de tener en cuenta factores de evaluación objetiva de cada empleo, que les permitan establecer de forma objetiva el salario y demás beneficios. Entre otros deberá tener en cuenta los siguientes criterios:</p> <p>a) Capacidades y cualificaciones adquiridas por medio de la educación, la formación o la experiencia.</p> <p>b) Esfuerzo físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral.</p> <p>c) Responsabilidades laborales por las personas, el equipamiento y/o el dinero.</p> <p>d) Condiciones de trabajo y locativas, que abarcan tanto:</p> <p>i) aspectos físicos y/o químicos (ruido, polvo, temperatura, peligros para la salud, entre otros) como psicológicos (estrés, aislamiento, interrupciones frecuentes, solicitudes simultáneas y agresiones de clientes, entre otros);</p> <p>ii) aquellos riesgos que generan trastornos de salud y,</p> <p>iii) las herramientas y utensilios de trabajo, equipos de seguridad pasiva y activa, de cubrimiento laboral y herramientas informáticas que se necesiten para la óptima ejecución de una labor.</p> <p>Parágrafo 1. El Ministerio del Trabajo a través del Viceministerio de Empleo y Pensiones creará un ranking público de empleadores que se destaquen por el cumplimiento de actividades de paridad salarial, con independencia de que pertenezcan o no al programa equipares.</p> <p>Parágrafo 2. Para efectos del ranking de que trata el parágrafo anterior, las Medianas y Grandes Empresas del País estarán obligadas a remitir anualmente al Ministerio del Trabajo los listados en que informen la cantidad de trabajadores y</p>	<p>trabajadoras vinculadas con contrato de trabajo indicando los cargos, salarios, edad, sexo, identidad de género y si son nacionales o extranjeros. En estos listados podrán tacharse por efectos de protección de datos personales los nombres de los trabajadores y trabajadoras.</p> <p>Parágrafo 3. Las Micro y Pequeñas Empresas que voluntariamente quieran hacer parte del ranking público del Ministerio del Trabajo, podrán informar al Ministerio del Trabajo y remitir sus listados para ser ranqueados.</p> <p>Parágrafo 4. En ningún caso la información suministrada para efectos del ranking de que habla el presente artículo podrá utilizarse para sancionar a las empresas que remitan los listados. Sin embargo, si se evidencian disparidades relevantes, el Ministerio del Trabajo a través del Viceministerio de Empleo y Pensiones podrá adelantar visitas para diseñar en conjunto con los empleadores implicados programas de acciones de mejora, para mejorar las citadas disparidades.</p> <p>Parágrafo 5. En todos los casos el Ministerio de Trabajo podrá otorgar un certificado de buenas prácticas en materia de equidad.</p> <p>ARTÍCULO 51. FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO.</p> <p>En cumplimiento del Convenio 189 de la OIT, los trabajadores y las trabajadoras del servicio doméstico que ejecuten actividades bajo continuada dependencia o subordinación deben ser vinculadas mediante contrato de trabajo escrito, contratación que será estipulada de conformidad con las normas laborales existentes y depositada en el Ministerio de Trabajo para su seguimiento a la formalización, así como las novedades relativas a trabajo suplementario.</p> <p>Los efectos del depósito son de publicidad y en ningún caso son requisito para la validez del contrato de trabajo.</p> <p>El Ministerio del Trabajo reglamentará lo relativo a este registro, que podrá realizarse mediante el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, dentro de los seis meses siguientes a la publicación de esta ley en consulta con la Subcomisión de Seguimiento al Convenio 189 de la OIT.</p> <p>La Subcomisión de Seguimiento del Convenio 189 de la 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 en la que se discutirán y promoverán acciones apoyadas por el Ministerio del Trabajo que redunden en formalización laboral del sector.</p> <p>Parágrafo 1. Se presumirá que tienen contrato de trabajo todas las personas que desarrollen actividades personales en forma directa al servicio de un hogar o en beneficio de éste.</p>
<p>Parágrafo 2. Cuando las personas presten servicios en beneficios de múltiples empleadores, sin que con ninguno de ellos se trabaje la jornada máxima legal, estos podrán asociarse y se entenderán para todos los efectos como un único empleador y responderán en forma solidaria y directa por las obligaciones laborales derivadas del contrato de trabajo.</p> <p>Estos empleadores asumirán solidariamente todas las obligaciones frente al Sistema de Seguridad Social pero podrán designar a uno de ellos para el pago de los aportes a seguridad social en salud pensión y riesgos laborales como mínimo sobre un salario mínimo legal mensual vigente. Es decir, bajo esta modalidad no se permitirán aportes por tiempos parciales o por ingresos.</p> <p>ARTÍCULO 52 Modifíquese el parágrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 236. LICENCIA EN LA ÉPOCA DEL PARTO E INCENTIVOS PARA LA ADECUADA ATENCIÓN Y CUIDADO DEL RECIÉN NACIDO (...) Parágrafo 2. La licencia de paternidad en Colombia aumentará de manera progresiva hasta llegar a doce (12), así: a partir del momento en que se haya reducido la tasa de desempleo por debajo del 10%, la licencia de paternidad empezará un aumento progresivo anual hasta llegar a las doce semanas, incrementadas a cuatro semanas en el primer año de aumento, a ocho semanas en el segundo y a doce en el tercer año. La licencia remunerada de paternidad opera por las hijas e hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.</p> <p>El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor. La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.</p> <p>ARTÍCULO 53. 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 y personas con discapacidad.</p> <p>Parágrafo 1. El Ministerio del Trabajo a través del Viceministerio de Empleo y Pensiones creará un ranking público de sindicatos y organizaciones de empleadores que se destaquen por el cumplimiento de actividades de promoción de participación sindical y participación de toma de decisiones paritarias y diversas.</p>	<p>Parágrafo 2. Las organizaciones sindicales y organizaciones de empleadores registradas ante el Ministerio del Trabajo deberán otorgar anualmente al Ministerio del Trabajo listados de afiliados ordenados por su identidad de género y el listado actividades de participación paritaria y diversa para efectos de la elaboración del ranking.</p> <p>ARTÍCULO 54. JORNADA FLEXIBLE PARA PERSONAS TRABAJADORAS CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES DEL CUIDADO. Las partes podrán acordar jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo flexibles apoyadas por la tecnología, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre hijos e hijas menores de edad, personas en condición de discapacidad o enfermedades graves o personas mayores.</p> <p>El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo.</p> <p>Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y este estará obligado a otorgar una respuesta en un término de 5 días hábiles, aceptándola e indicando el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación y comprobantes correspondientes que impiden la aceptación de la misma.</p> <p>ARTÍCULO 55. Modifíquese el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>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:</p> <p>a) Reconocimiento sindical. Se reconocerá a las organizaciones sindicales como representantes de los trabajadores y trabajadoras sindicalizados, y por ello respetarán sus derechos y garantías propias, en especial, la libertad de expresión y su autonomía. Cuando por cualquier causa un trabajador o trabajadora se encuentre vinculada a más de una organización sindical, deberá informar por escrito a cuál de ellas le atribuye la facultad de representarle, y de no hacerlo se entenderá que será la organización sindical con la que tenga mayor tiempo en calidad de afiliado.</p> <p>b) Permisos Sindicales. Los representantes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño eficaz de sus funciones sindicales durante sus horas de trabajo.</p>

<p>En ausencia de acuerdo los empleadores deberán otorgar los permisos bajo criterios de razonabilidad y proporcionalidad teniendo en cuenta que no se afecten las actividades normales de la empresa y la cantidad de afiliados y representantes de las organizaciones sindicales que tengan contrato de trabajo con el empleador. Como mínimo se deberá garantizar un día de permiso mensual o bimensual a los directivos de la organización sindical con el fin de participar en las reuniones de junta directiva -según la periodicidad de que dispongan los estatutos de las organizaciones sindicales-.</p> <p>En el caso de asamblea general ordinaria anual de afiliados, el empleador y la organización sindical deberán convenir el mecanismo para facilitar la participación de los trabajadores sindicalizados a la mencionada reunión, estableciendo la franja horaria de participación, así como la rotación entre trabajadores para garantizar que no se afecte el normal desarrollo de las actividades de la empresa. Se deberá promover el uso de las tecnologías de la información para facilitar el desarrollo de asambleas virtuales.</p> <p>Teniendo en cuenta que los accidentes ocurridos durante el ejercicio de actividades sindicales son considerados accidentes de trabajo, las organizaciones sindicales deberán solicitar los permisos con la debida antelación del caso y entregar los soportes que señalen la actividad sindical a realizar, aspecto necesario para garantizar la cobertura del riesgo profesional.</p> <p>c) 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 de diálogo semestrales a solicitud de las organizaciones sindicales, que permitan la comunicación y el diálogo entre la dirección de la empresa y los representantes de las organizaciones sindicales en representación de sus afiliados.</p> <p>d) Acceso a los lugares de trabajo. Las empresas permitirán y autorizarán a los representantes de las organizaciones sindicales, con o sin previa solicitud, para que acompañen los procesos de visita a lugares de que realice el Ministerio del Trabajo en ejercicio de actividades de Inspección Vigilancia y Control.</p> <p>e) Acceso a la información. Las organizaciones sindicales tienen el derecho a conocer la situación social y económica de los empleadores de sus afiliados, en tanto se trate de información que no sea de conocimiento público y no esté protegida por la confidencialidad y reserva, incluyendo listados de trabajadores y cargos. Para efectos de la solicitud, las organizaciones sindicales deberán enlistar previamente mediante derecho de petición escrito la información requerida, indicando cuál será la finalidad de su utilización. La organización sindical, sin perjuicio de las acciones disciplinarias que puedan proceder contra el trabajador afiliado que haya ejecutado o participado en la conducta, podrán ser sancionadas por parte del Ministerio del Trabajo en caso de que la información que les haya sido entregada sea utilizada para finalidades distintas a las requeridas.</p>	<p>Los empleadores a su vez podrán solicitar mediante derecho de petición a las organizaciones sindicales copia de sus estatutos, asambleas aprobatorias de pliegos de peticiones y otra información que consideren relevante conocer para efectos del diálogo social, indicando los fines para los que requiere la citada información y las organizaciones sindicales deberán entregar toda aquella información que no sea de conocimiento público o esté sometida a reserva o confidencial o que implique la entrega de datos personales frente a los cuáles el empleador no tenga ningún interés o autorización. El uso de la información para finalidad distinta a la requerida podrá ser sancionado por parte del Ministerio del Trabajo.</p> <p>Si la información es utilizada para fines contrarios a la libre competencia o en detrimento de la protección de la propiedad industrial o de secretos industriales los implicados podrán ser administrativa, civil y penalmente responsable de los daños que ocasione su conducta.</p> <p>f) Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores y trabajadoras. Las organizaciones sindicales podrán comunicarse libremente con los trabajadores y trabajadoras mediante canales de comunicación, físicos y virtuales. Estas comunicaciones deberán ser respetuosas y no podrán coartar la libertad de las personas que voluntariamente hayan decidido no pertenecer a la organización sindical, quienes tampoco estarán obligados a recibir o aceptar las comunicaciones antedichas, si así se lo hicieron saber a la organización sindical.</p> <p>Las empresas deberán facilitar carteleras físicas o de algún espacio en sus canales virtuales internos de divulgación, para que las organizaciones sindicales puedan publicar información de interés a los trabajadores, incluidas las relacionadas con la promoción de la vinculación sindical.</p> <p>2. Se considerarán conductas antisindicales, las siguientes:</p> <p>a) Fomentar la creación de sindicatos controlados por un empleador;</p> <p>b) Obstruir o dificultar la afiliación o desafiliación de personas a una organización sindical, mediante dádivas o promesas o condicionar a esta circunstancia a la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios.</p> <p>c) Promover mediante amedrantamientos, constreñimientos o el otorgamiento de dádivas o beneficios, para la afiliación o desafiliación de una determinada organización sindical.</p> <p>d) Constreñir o coartar la libertad individual de los trabajadores para pertenecer o no a una determinada organización sindical.</p> <p>e) Divulgar información falsa o imprecisa con el fin de incitar a la afiliación, no afiliación o desafiliación de un trabajador o trabajadora a una organización sindical.</p>
<p>f) Desmejorar las condiciones de trabajo de los directivos, fundadores, de sus representantes o negociadores, o quienes hayan participado en una huelga, o terminar contratos de trabajo con el fin de afectar la organización sindical.</p> <p>g) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades de vinculación o promoción con organizaciones sindicales.</p> <p>h) Negarse injustificadamente a establecer espacios de diálogo social con las organizaciones sindicales que así se lo soliciten.</p> <p>i) 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.</p> <p>j) Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados.</p> <p>k) Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios con fines de discriminación contra los trabajadores sindicalizados; en ningún caso se podrán implementar planes de beneficios extralegales que tengan como condición de acceso el hecho.</p> <p>l) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de las organizaciones sindicales o mantener organizaciones sindicales que sean controladas por el empleador.</p> <p>m) Negarse a otorgar un permiso sindical al directivo sindical, sin informar la justificación correspondiente.</p> <p>n) Negarse a entregar información solicitada por las organizaciones sindicales sin justificación que no esté sometida a reserva y no tenga el carácter de confidencial y no esté protegida por la Ley de Protección de Datos Personales.</p> <p>o) Difundir información difamatoria que implique una discriminación frente a quienes ejercen su derecho a la libertad sindical.</p> <p>p) Incurrir en cualquier forma de abuso del derecho, ya sea de parte del empleador, trabajador u organización sindical.</p> <p>3. Prohibiciones a las Organizaciones Sindicales</p> <p>Con el fin de garantizar el ejercicio del derecho de asociación sindical dentro de su cauce legal y constitucional, se prohíbe a las organizaciones sindicales:</p> <p>a) La celebración de contratos sindicales o cualquier tipo de acuerdo civil o mercantil</p>	<p>que tenga por objeto encomendar a las organizaciones sindicales la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios en favor de terceros a cambio de un precio.</p> <p>b) Participar de manera directa o indirecta en cualquier acto que atente contra la libre competencia económica, como lo son el pretender influir en las decisiones de mercado, ya sea en contra o a favor de la empresa donde tenga afiliados, tales como promover sabotajes o acciones de cualquier tipo direccionadas a favorecer o afectar la percepción comercial de una determinada empresa.</p> <p>c) Abusar en cualquier forma del derecho, como lo es, sin limitarse a ello, facilitar la creación de organizaciones sindicales espejo con el propósito de multiplicar los fueros sindicales o prolongar injustificadamente la existencia de conflictos colectivos de trabajo.</p> <p>Se considera como organización sindical espejo aquella en la que el número de afiliados coincide en no menos de la mitad más uno.</p> <p>d) No cumplir las normas contables aplicables a las entidades sin ánimo de lucro. La organización sindical está obligada a llevar contabilidad y deberán abstenerse de recibir fuente de financiación anónimas o cuyos orígenes no se encuentren debidamente legalizados y registrados, igualmente deberán mantener sus libros contables y llevar un estricto control de ingresos y egresos a disposición de sus afiliados o de cualquier autoridad competente.</p> <p>4. Sanciones. La persona natural o jurídica que atente contra las garantías y prohibiciones establecidas en el presente artículo podrá ser objeto de sanciones por parte de la Inspección del Trabajo. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que correspondan en caso de que ocasionare perjuicios o en que incurra en un delito en los términos del artículo 292 del Código Penal.</p> <p>En el evento que el infractor sea una organización sindical, dicha infracción constituye además de las sanciones que imponga el Ministerio del Trabajo, causal de cancelación del registro sindical para lo cual se deberá adelantar el proceso judicial especial respectivo.</p> <p>Parágrafo. Las garantías antes descritas podrán ser ampliadas o mejoradas por acuerdo entre las organizaciones sindicales y las empresas mediante acuerdos colectivos.</p> <p>ARTÍCULO 56. Modifíquese el artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p>

<p>Artículo 356. Organizaciones Sindicales. Los trabajadores y trabajadoras podrán organizarse en los siguientes sindicatos:</p> <p>a) De empresa o de base, si están conformados únicamente por trabajadores y trabajadoras dependientes de una misma empresa, establecimiento o institución.</p> <p>b) De grupos empresariales, si están conformados únicamente por trabajadores y trabajadoras dependientes de diferentes empresas pero que pertenecen todas a un mismo grupo empresarial así reconocido bajo las normas comerciales correspondientes.</p> <p>c) De sector, cuando agrupen a trabajadores y trabajadoras dependientes de diferentes empresas pertenecientes a un mismo sector económico, dentro de una industria.</p> <p>d) De industria o por rama de actividad económica, si están formados por trabajadores de empresas pertenecientes a empresas de una misma industria o rama de actividad económica.</p> <p>e) Gremiales, si están formados por trabajadores que ejercen una misma profesión, oficio o especialidad.</p> <p>f) De oficios varios, si están formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Estos últimos sólo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en número mínimo requerido para formar uno gremial, y sólo mientras subsista esta circunstancia.</p> <p>ARTÍCULO 57. Modifíquese el artículo nuevo del Código Sustantivo del Trabajo, adicionado por el artículo 55 de la Ley 50 de 1990, modifíquese su numeración, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 391A. 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.</p> <p>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 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 12 afiliados.</p>	<p>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.</p> <p>ARTÍCULO 58. Modifíquese el artículo 400 del Código Sustantivo del trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 400: RETENCIÓN DE CUOTAS SINDICALES.</p> <p>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. 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.</p> <p>2. Cesará la retención de cuotas sindicales a un trabajador a partir del momento en que aquél o el sindicato, comuniquen por escrito al empleador el hecho de la renuncia o expulsión, quedando a salvo el derecho del sindicato en caso de información falsa del trabajador.</p> <p>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.</p> <p>ARTÍCULO 59. Modifíquese el artículo 417 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>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.</p> <p>1. Las confederaciones pueden afiliar sindicatos, si sus estatutos lo permiten.</p> <p>Parágrafo. 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 5 sindicatos de orden regional. Una confederación no puede estar conformada por menos de 50 sindicatos de primer grado o por menos de 10 federaciones de orden nacional.</p> <p>Para los efectos no se tendrán en cuenta sindicatos o federaciones que hagan parte de otra organización de segundo o tercer grado.</p>
<p>ARTÍCULO 60. Modifíquese el numeral 10 del artículo 362 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTICULO 362. ESTATUTOS. Toda organización sindical tiene el derecho de realizar libremente sus estatutos y reglamentos administrativos. Dichos estatutos contendrán, por lo menos, lo siguiente: (...)</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 61. Modifíquese el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 467. DEFINICIÓN. Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de regular las condiciones de trabajo, y regular sus relaciones recíprocas. El Estado promoverá y garantizará el libre ejercicio de la negociación colectiva en todos los niveles. A tales efectos adoptará las medidas adecuadas a fin de facilitar el diálogo social y fomentar la negociación colectiva en cualquiera de sus modalidades.</p> <p>ARTÍCULO 62. Adiciónese el artículo 467A al Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>ARTÍCULO 467A. NIVELES DE NEGOCIACIÓN. Las negociaciones colectivas pueden tener lugar a nivel de rama o sector de actividad, grupos empresariales, empresa o en cualquier otro nivel que las partes estimen conveniente.</p> <p>La negociación en los niveles inferiores no podrá disminuir los mínimos adoptados en los convenios colectivos de nivel superior.</p> <p>La negociación colectiva en un nivel diferente al de empresa es voluntaria para todas las partes y, deberá estar precedida de la presencia de afiliados de las organizaciones sindicales participantes en todas las empresas vinculadas en el pliego de peticiones, salvo en los casos en que las partes prevean acuerdos diferentes en cuanto a la representación y la modalidad de negociación.</p> <p>Con todo, se podrán suscribir capítulos especiales aplicables exclusivamente en una o varias empresas o departamentos del sector. Será obligatorio que existan capítulos especiales para micro, pequeñas y medianas empresas, si participan de la negociación. Los trabajadores vinculados a empresas de servicios temporales, tienen derecho de negociación colectiva con éstas.</p> <p>Parágrafo. En las negociaciones colectivas de rama o sector de actividad, se garantizará que las micro o pequeñas empresas estén representadas. Asimismo, las partes en la negociación deberán pactar capítulos especiales, celebrar</p>	<p>convenios colectivos propios o acordar las fórmulas que a bien tengan para regular las condiciones de trabajo y en las micro y pequeñas empresas, si están vinculadas a la organización.</p> <p>La negociación en distintos niveles no podrá representar actos que atenten contra la libre competencia económica del sector económico o la rama a la que pertenezcan las empresas, generando barreras de acceso a los mercados, promoviendo la creación de mercados oligopólicos o generando una posición dominante inexistente anterior a la negociación y podrá castigarse y ser dejado sin efectos por parte de la Superintendencia de Industria y Comercio el acuerdo que haya sido negociado en dichos niveles con el ánimo de generar conductas anticompetitivas o establecer abusos de posiciones dominantes de mercado.</p> <p>Artículo 63. Modifíquese el artículo 471 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 471. Extensión de la Convención. Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato o sindicatos que afilien cuando menos a la cuarta parte del total de los trabajadores o trabajadoras de una misma empresa, las normas de la convención colectiva se extenderán a todos los trabajadores de la empresa sean o no sindicalizados. En el caso de negociación colectiva en nivel superior al de empresa, igual efecto sucederá para aquellas empresas que participen en la negociación y en la que el o los sindicatos participantes agrupen cuando menos la cuarta parte del total de los trabajadores de la respectiva empresa.</p> <p>Parágrafo 1. Las convenciones colectivas durante su vigencia sólo podrán ser modificadas por acuerdo expreso de quienes tengan facultades para ello. En el caso de una organización sindical los negociadores del acuerdo de revisión deberán ser investidos por dicha facultad por la asamblea general de trabajadores afiliados a la respectiva organización sindical.</p> <p>ARTÍCULO 64. Modifíquese el artículo 68 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 68. CUOTA POR BENEFICIO CONVENCIONAL. Los trabajadores no sindicalizados, por el hecho de beneficiarse de la convención colectiva, deberán pagar en favor del sindicato que haya suscrito la convención, una suma equivalente a la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados al sindicato en cita. En caso de que la convención haya sido suscrita por varias organizaciones sindicales, la suma a pagar deberá ser dividida entre las organizaciones sindicales siguiendo una regla de proporcionalidad según número de afiliados para el respectivo año atendiendo el reporte de afiliados a que hace referencia el parágrafo 2o del numeral 3 del artículo 432 del Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>Artículo 65. Modifíquese el artículo 432 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p>

<p>Artículo 432. Unidad Negocial y Delegados. La negociación colectiva en cualquier nivel deberá adelantarse bajo los principios de buena fe, igualdad de las partes, diálogo social y autonomía de la voluntad.</p> <p>La negociación se adelantará con unidad de pliego, unidad de comisión negociadora, unidad de mesa de negociación y deberá concluir con la suscripción de una única convención colectiva de trabajo, el retiro del pliego o la convocatoria de un único tribunal de arbitramento.</p> <p>1. Unidad de Pliego. El pliego de peticiones debe ser el resultado de actividades de coordinación para la integración de las aspiraciones de las y los trabajadores. La presentación de varios pliegos de peticiones ante la ausencia de coordinación entre las distintas organizaciones sindicales presentes, se entenderá y será tramitado como un sólo pliego por parte del empleador.</p> <p>2. Representatividad de las Partes:</p> <p>a. Parte Sindical: El sindicato o los sindicatos si hubiere más de uno, deberán 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 objetiva y proporcional al número de afiliados con derecho y pago a cuota sindical, sin que en ningún caso pueda exceder el límite indicado.</p> <p>Para el inicio de la etapa de arreglo directo, será necesario que las organizaciones sindicales remitan el listado único de negociadores definido bajo tales reglas. 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. Lo anterior, sin perjuicio, que la organización sindical ausente del proceso de negociación, amparado en el principio de igualdad, pueda solicitar el reconocimiento para sus afiliados de las prerrogativas económicas individualmente consideradas que sean aplicables a los trabajadores conforme al resultado de la negociación colectiva.</p> <p>b. Parte Empleadora: La legitimación de la negociación colectiva estará a cargo de una comisión negociadora designada por empresa directamente, la cual estará conformada por un máximo de diez (10) personas en el nivel empresarial y por una comisión designada por un grupo de empresas o empresas pertenecientes al sector o rama del nivel en que se efectúe la negociación.</p> <p>Las empresas que participen del nivel de negociación en un nivel superior, deberán conformar una comisión de negociación que las represente con un máximo de quince (15) personas e informar a la organización sindical de la misma a más tardar dentro de los cinco días siguientes a la recepción del pliego de peticiones.</p>	<p>Las partes podrán en todo caso promover y acordar la negociación colectiva en el nivel de empresa sometido a las reglas sobre unidad negocial, aún a pesar de que otras empresas y organizaciones sindicales hayan optado por negociar en un nivel superior.</p> <p>3. Oportunidad de presentación de pliego.</p> <p>- Por primera vez: En aquellas empresas donde no existe convención colectiva alguna, el pliego de peticiones podrá ser presentado en cualquier momento, de manera conjunta o individual por cualquiera de las organizaciones sindicales existentes. En este caso, con la presentación del primer pliego, la empresa deberá informar en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles a las demás organizaciones sindicales presentes en la empresa para que en caso que lo consideren puedan presentar su pliego de peticiones a ser unificado en la única mesa de negociación, para lo cual contarán con un plazo máximo de diez (10) días hábiles con el fin de presentar el respectivo pliego so pena de perder la oportunidad de participar en el conflicto colectivo del respectivo ciclo en negociación. Posterior al cumplimiento del término señalado se procederá con lo establecido en el artículo 433 y 434 del Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>- En caso de denuncia: En aquellas empresas donde existe convención colectiva, el pliego deberá ser presentado dentro de los dos (2) meses previos al vencimiento de la convención existente.</p> <p>En el evento de existir varios sindicatos, si el pliego de peticiones no se presenta de manera unificada, la empresa deberá informar en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles a las demás organizaciones sindicales presentes para que en caso que lo consideren puedan presentar su pliego de peticiones a ser unificado en la única mesa de negociación, para lo cual contarán con un plazo máximo de diez (10) días hábiles con el fin de presentar el respectivo pliego so pena de perder la oportunidad de participar en el conflicto colectivo del respectivo ciclo en negociación. Posterior al cumplimiento de los términos señalados se procederá con lo establecido en el artículo 433 y 434 del Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>Parágrafo 1. Las convenciones colectivas suscritas a la fecha de sanción de la presente Ley, continuarán vigentes hasta cuando se cumpla la vigencia de la convención colectiva que exista con el sindicato más representativo y éste de inicio al proceso de denuncia en la oportunidad indicada.</p> <p>Parágrafo 2. Se entiende por sindicato más representativo el que agrupe un mayor número de afiliados en la respectiva empresa, para lo cual con corte a 31 de diciembre de cada año la empresa, según los descuentos realizados por cuota sindical en el reporte de nómina, informará a las organizaciones sindicales presentes y al Ministerio del Trabajo, quién es la organización sindical más representativa para la anualidad siguiente.</p>
<p>ARTÍCULO 66. Modifíquese el artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 481. Pactos Colectivos. Los trabajadores no sindicalizados en ejercicio del derecho constitucional de reunión, podrán organizarse y hacer efectivo su derecho de negociación colectiva mediante la suscripción de un acuerdo colectivo que se denominará pacto colectivo, siguiendo para su negociación los lineamientos previstos en las disposiciones establecidas en los títulos II y III, Capítulo I, Parte Segunda del Código Sustantivo del Trabajo, que le resulten aplicables según su naturaleza de este tipo de acuerdos. Los pactos colectivos solamente son aplicables a quienes los hayan suscrito o adhieran posteriormente a ellos.</p> <p>Parágrafo 1. En ningún evento se podrán celebrar pactos colectivos con el propósito de violentar, obstaculizar o impedir el derecho de asociación sindical. El Ministerio del Trabajo podrá sancionar a las empresas y organizaciones de trabajadores que hayan suscrito pactos colectivos sin el cumplimiento de las etapas de negociación colectiva correspondientes.</p> <p>Parágrafo 2. Cuando un sindicato o grupo de sindicatos titulares de una convención colectiva agrupen más de la cuarta parte de trabajadores dependientes de una misma empresa o del grupo de empresas que hacen parte de la convención colectiva, no podrán suscribirse pactos colectivos, ni prorrogar los vigentes con trabajadores no sindicalizados.</p> <p>ARTÍCULO 67. Modifíquese el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 482. RESTRICCIÓN DE CONTRATOS COLECTIVOS CON ORGANIZACIONES SINDICALES PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS O EJECUCIÓN DE OBRAS. Los contratos colectivos o sindicales no podrán efectuarse cuando no 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 y vinculados laboralmente, en los cuales además deberá ser parte el sindicato de la empresa contratante o el más representativo del sector.</p> <p>Podrán celebrarse contratos colectivos laborales para garantizar servicios especializados, con organizaciones sindicales de gremio conformadas por profesionales especialistas. Estos sindicatos deben desarrollar las funciones principales establecidas en la legislación vigente, respetar los derechos laborales,</p>	<p>prestacionales y de seguridad social a quienes participen en el desarrollo de los contratos y contar expresamente con la voluntad de quienes participen en éstos. La duración, la revisión y la terminación del contrato sindical o colectivo laboral, se rigen por las normas del contrato individual de trabajo. El Ministerio de trabajo ejercerá vigilancia sobre el cumplimiento de lo dispuesto en este parágrafo e iniciará las investigaciones e impondrá las sanciones a que hubiere lugar.</p> <p>El Ministerio de Trabajo dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, reglamentará este parágrafo para garantizar en esta modalidad de contratación laboral, la progresividad del ingreso, criterios de calidad en los servicios especializados, la estabilidad en el empleo y en general demás derechos y garantías laborales.</p> <p>Artículo 68. Modifíquese el artículo 429 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 429. Definición. La huelga es un derecho de carácter individual que se ejerce de manera colectiva y que consiste en la suspensión colectiva temporal y pacífica del trabajo, que sirve como medio de presión y que tiene por finalidad la promoción y defensa de los intereses y los derechos de los trabajadores y trabajadoras.</p> <p>El Estado garantizará el ejercicio efectivo del derecho a la huelga en todas sus modalidades y en favor de todos los trabajadores y trabajadoras, estén sindicalizados o no.</p> <p>Podrán celebrarse huelgas parciales por parte de sindicatos minoritarios, esto es aquellos que agrupen la mitad o menos de trabajadores de la empresa, siempre y cuando sea aprobada directamente por la mayoría de afiliados a la organización sindical y en tanto la suspensión colectiva de actividades no implique que en la materialidad se terminen suspendiendo actividades de otras secciones o de toda la empresa, como consecuencia de la actividad suspendida por los huelguistas o de la forma en que ejecutan la huelga.</p> <p>Artículo 69. Modifíquese el artículo 431 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:</p> <p>Artículo 431. Requisitos de la Huelga. La huelga se reconoce como un derecho en sus distintas modalidades, pero en todo caso como un derecho ejercido de manera colectiva por los trabajadores y trabajadoras, razón por la cual no podrá desnaturalizarse la huelga para convertirse en un ejercicio individual o no representativo.</p> <p>Podrán llevarse a cabo huelgas, siempre y cuando se cumplan los siguientes procedimientos:</p>

<p>a. 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 hayan agotado la etapa de arreglo directo y los procedimientos establecidos en los artículos siguientes.</p> <p>b. Huelga Imputable al Empleador: cuando el ejercicio de la huelga sobrevenga a un incumplimiento grave por parte del empleador que ponga en riesgo la seguridad o la vida de los trabajadores o por el reiterado incumplimiento en el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a la seguridad social, la huelga podrá convocarse y podrá desarrollarse de manera inmediata e intempestiva con el simple aviso de cinco (5) día de antelación al empleador. En estos casos, podrá llevarse a cabo la huelga de manera parcial.</p> <p>c. Otros tipos de huelga: en escenarios de huelga por solidaridad y otros tipos de huelga distintos de la huelga contractual o la huelga imputable al empleador, las organizaciones sindicales deberán adelantar siempre una convocatoria y una votación previa en la que se respeten las mayorías previstas en el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo. Lo anterior para efectos de garantizar el ejercicio efectivo de la huelga como un derecho colectivo y no individual de los trabajadores.</p> <p>ARTÍCULO 70. Modifíquese el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 444. DECISIÓN DE LOS TRABAJADORES. Concluida la etapa de arreglo directo sin que las partes hubieren logrado un acuerdo sobre el diferendo laboral, las y los trabajadores podrán optar por la declaratoria de huelga o por someter sus diferencias a la decisión de un tribunal de arbitramento.</p> <p>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 las y los trabajadores afiliados al o los sindicatos involucrados en el conflicto, cuando estos agrupen más de la mitad parte de los trabajadores de la empresa. En caso contrario, será necesario que sea aprobada por más de la mitad parte del total de los trabajadores y trabajadoras de la empresa. Para el caso de la huelga parcial ésta deberá ser aprobada por la mitad más uno de los trabajadores del respectivo sindicato cuando este agrupe la mitad o menos de los trabajadores de la empresa y en dicho caso solo se entenderá efectiva la huelga respecto de los miembros de la organización sindical convocante.</p> <p>Cuando se pretenda realizar una huelga que afecte a un grupo de empresas, sector o rama, la decisión debe ser aprobada por la mayoría simple del sindicato o sindicatos convocantes siempre y cuando estos agrupen en calidad de afiliados a la tercera parte del total de los trabajadores de las empresas involucradas. De lo contrario, deberán realizarse votaciones individuales en cada una de las empresas implicadas según las normas descritas en los incisos anteriores.</p>	<p>Parágrafo 1. La votación prevista en este artículo deberá realizarse en los veinte (20) días hábiles siguientes a la terminación de la etapa de arreglo directo, mediante votación secreta, personal e indelegable, y podrá hacerse de forma virtual o presencial, pero sus resultados deben ser públicos e informados al empleador y deberán constar en actas de la respectiva asamblea con la firma de un presidente y secretario de la sesión.</p> <p>Parágrafo 2. Los empleadores deberán conceder a los trabajadores convocados a participar en las jornadas de votación los permisos necesarios, para lo cual podrán organizar turnos de trabajo. La inspección del trabajo verificará que se cumpla lo previsto en este artículo.</p> <p>Parágrafo 3. La inspección del trabajo verificará que se cumpla lo previsto en este artículo y podrá sancionar a quienes lo infrinjan e incluso ordenar una nueva votación.</p> <p>ARTÍCULO 71. Modifíquese el artículo 445 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:</p> <p>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 halla 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.</p> <p>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.</p> <p>ARTÍCULO 72. Modifíquese el artículo 446 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 446. FORMA DE LA HUELGA. La huelga deberá ejercitarse de forma pacífica.</p> <p>ARTÍCULO 73. Modifíquese el artículo 448 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 448. FUNCIONES DE LAS AUTORIDADES.</p> <p>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</p>
<p>infracciones o delitos, y especialmente para la protección de la integridad y seguridad de los huelguistas, y de los bienes de la empresa.</p> <p>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.</p> <p>3. Mientras los trabajadores que participaron de la votación de la huelga persistan en mantenerla, las autoridades garantizarán el ejercicio de este derecho y no autorizarán ni patrocinarán el ingreso al trabajo de los no huelguistas, aunque éstos manifiesten su deseo de hacerlo. Lo anterior se entenderá exceptuado en el caso de las huelgas parciales se incurra en estas desconociendo las limitaciones previstas en el artículo 429.</p> <p>4. Los trabajadores no podrán ser perjudicados en cualquier forma por el solo hecho de promover, organizar y/o participar en una huelga, salvo que la misma hubiese sido declarada como ilegal y se haya comprobado la injerencia individual en una conducta que genere perjuicios al empleador.</p> <p>5. Cuando una huelga se prolongue por ciento veinte (120) días calendario, sin que las partes encuentren fórmula de solución al conflicto que dio origen a la misma, el empleador y los trabajadores durante los tres (3) días hábiles siguientes, podrán convenir cualquier mecanismo de composición, conciliación o arbitraje para poner término a las diferencias.</p> <p>Si en este lapso las partes no pudieren convenir un arreglo o establecer un mecanismo alternativo de composición para la solución del conflicto que les distancia, de oficio o a petición de parte, intervendrá una subcomisión accidental designada por la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, al tenor de lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 278 de 1996.</p> <p>Esta subcomisión ejercerá sus buenos oficios durante un término máximo de cinco (5) días hábiles contados a partir del día hábil siguiente al vencimiento del término de los tres (3) días hábiles de que trate este artículo. Dicho término será perentorio y correrá aun cuando la comisión no intervenga. Si vencidos los cinco (5) días hábiles no es posible llegar a una solución definitiva, ambas partes solicitarán al Ministerio de Trabajo la convocatoria del tribunal de arbitramento. Efectuada la convocatoria del Tribunal de Arbitramento los trabajadores tendrán la obligación de reanudar el trabajo dentro de un término máximo de tres (3) días hábiles. Sin perjuicio de lo anterior la comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales, podrá ejercer la función indicada en el artículo 9 de la Ley 278 de 1996.</p> <p>Parágrafo 1. La Comisión Nacional de Concertación de Políticas Laborales y Salariales designará tres (3) de sus miembros (uno del Gobierno, uno de los</p>	<p>trabajadores y uno de los empleadores) quienes integrarán la subcomisión encargada de intervenir para facilitar la solución de los conflictos laborales. La labor de estas personas será ad honorem.</p> <p>ARTÍCULO 74. Modifíquese el artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:</p> <p>Artículo 450. Causales de Ilegalidad de la Suspensión Colectiva de Actividades. La suspensión colectiva de actividades podrá ser declarada como ilegal en los siguientes casos:</p> <p>a) Cuando se afecten servicios públicos esenciales.</p> <p>b) Cuando no sea pacífica.</p> <p>c) Cuando la huelga sea declarada desconociendo las reglas y procedimientos establecidas para su debida convocatoria y decisión.</p> <p>d) Cuando tratándose de huelgas parciales, se afecte las actividades de otras secciones</p> <p>o de toda la empresa o los derechos de los trabajadores no involucrados en la huelga.</p> <p>Parágrafo 1. Ejecutoriada la decisión judicial por medio de la cual se declara la ilegalidad de la huelga, esta habilitará al empleador para despedir por tal motivo a quienes hayan intervenido o participado activamente en la misma y respecto de los trabajadores amparados por fuero no requerirá de calificación judicial. En todo caso, antes de llevar a cabo esta decisión, el empleador deberá adelantar un proceso de investigación disciplinaria y contar con pruebas de la participación activa en la huelga y de la individualización de responsabilidad en actividades que hubieren atentado contra sus intereses.</p> <p>Parágrafo 2. Finalizada la huelga que hubiere sido declarada ilegal los trabajadores deberán reincorporarse al desarrollo de labores dentro de los dos días hábiles siguientes, so pena de que puedan ser despedidos por ausencia injustificada.</p> <p>Parágrafo 3. Cuando la huelga hubiere sido declarada ilegal, y se encuentre la ocurrencia de perjuicios como consecuencia de actos de mala fe de los trabajadores y trabajadoras implicadas y de las organizaciones sindicales, el empleador podrá solicitar la indemnización de perjuicios ante la jurisdicción civil.</p> <p>ARTÍCULO 75. El artículo 452 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 452. PROCEDENCIA DEL ARBITRAMIENTO. Concluida la etapa de arreglo directo o en cualquier momento después de declarada la huelga, las organizaciones de trabajadores podrán optar por someter la resolución del conflicto colectivo a un tribunal de arbitramento.</p>

Parágrafo. Mediación. Antes de someter el conflicto a tribunal de arbitramento, las partes podrán optar por acudir a instancias de mediación con el ánimo de resolver el conflicto y lograr un acuerdo.

Artículo 76. 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 cinco (5) años, desde la exigibilidad del derecho, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social o en el presente estatuto.

El término de prescripción se interrumpirá por una sola vez con la sola reclamación escrita del trabajador al empleador señalando los derechos objeto de discusión.

Parágrafo: Las acciones de los afiliados para reclamar el derecho al pago de cotizaciones y prestaciones de la seguridad social son imprescriptibles, sin embargo, las acciones de cobro por parte de las entidades responsables de fiscalización si se entenderán prescritas por las normas de procedimiento de cobro que las regulen. En este caso, las entidades del Sistema asumirán las prestaciones del caso como consecuencia de no haber ejercido en debida forma sus funciones de fiscalización.

Artículo 77 Modifíquese el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 151. Prescripción. Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en cinco (5) años, desde la exigibilidad del derecho, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en presente Código.

El término de prescripción se interrumpirá por una sola vez con la sola reclamación escrita del trabajador al empleador señalando los derechos objeto de discusión.

Parágrafo: Las acciones de los afiliados para reclamar el derecho al pago de cotizaciones y prestaciones de la seguridad social son imprescriptibles, sin embargo, las acciones de cobro por parte de las entidades responsables de fiscalización si se entenderán prescritas por las normas de procedimiento de cobro que las regulen. En este caso, las entidades del Sistema asumirán las prestaciones del caso como consecuencia de no haber ejercido en debida forma sus funciones de fiscalización.

ARTÍCULO 78. Modifíquese el artículo 194 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 194. Definición de Empresas. En virtud del principio de la primacía de la realidad sobre las formas, se entiende como una sola empresa, toda unidad de explotación económica o las varias unidades dependientes económicamente o

controladas por una misma persona natural o jurídica, que desarrollen actividades similares, conexas o complementarias, dentro de un encadenamiento productivo y que tengan trabajadores a su servicio, pero se presentan laboralmente de manera fraccionada con la intención de implementar regímenes salariales y prestacionales diferentes entre sus trabajadores.

El Ministerio de Trabajo, de oficio o a solicitud de parte y previa investigación administrativa del caso, podrá declarar la unidad de empresa de que trata el presente artículo, para lograr el cumplimiento de las leyes sociales. También podrá ser declarada judicialmente.

La declaración de unidad de empresa trae como consecuencia el reconocimiento de los salarios y prestaciones tanto legales como extralegales en condiciones de igualdad a todos los trabajadores y trabajadoras de las empresas implicadas y la obligatoriedad de realizar la unificación de los procesos de negociación colectiva en el nivel que se concurren las personas jurídicas involucradas de acuerdo sobre con las reglas sobre unidad negocial.

Las empresas implicadas, deberán mantener en forma independiente los reglamentos de trabajo y los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo y de convivencia laboral en los términos previstos en la Ley.

La declaratoria de unidad de empresa sólo operará para los efectos laborales previstos en el presente artículo y no impedirá que las diferentes razones sociales se entiendan como independientes.

ARTÍCULO 79. PROTECCIÓN A LA LIBERTAD DE IDENTIDADES DE GÉNERO Y TRATAMIENTOS DIFERENCIALES.

Todos los términos referidos a trabajadores o trabajadoras incluidos en el Código Sustantivo del Trabajo deberán ser entendidos como referidos a todas las identidades de género tales como hombre heterosexual, mujer heterosexual, lesbianas, gays, bisexuales, personas con experiencia de vida trans, intersexuales, no binario, asexuales, entre otros.

Todos los empleadores deberán garantizar tratos sin discriminación y deberán ajustar sus políticas, reglamentos, procedimientos y actividades de tal manera en que se le permita a cada persona elegir el pronombre que prefiere que usen para identificarle, se respete su identidad de género y la diversidad sexual. Los procedimientos de selección, contratación y desvinculación deberán atender enfoques diferenciales y buenas prácticas para evitar cualquier forma de violencia o discriminación.

ARTÍCULO 80. COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL POR INGRESOS MENSUALES INFERIORES A UN SALARIO MÍNIMO LEGAL MENSUAL VIGENTE. La cotización a la seguridad social integral para aquellas personas que perciban, producto de su trabajo, ingresos mensuales inferiores al salario mínimo

legal mensual vigente se realizará en proporción del ingreso mensual percibido en el mes correspondientes, a pensiones y riesgos laborales conforme a la siguiente tabla:

Ingreso mensual	Ingreso Base de Cotización
Entre medio SMMLV y un peso y hasta menos de un SMMLV	Se cotizará sobre una base de 3/4 del salario mínimo legal mensual vigente a riesgos laborales y pensiones y se contabilizarán en materia de pensiones tres semanas de cotización.
Entre 1/4 y un peso de un SMMLV y hasta menos del medio SMMLV	Se cotizará sobre una base de 1/2 del salario mínimo legal mensual vigente a riesgos laborales y pensiones y se contabilizarán en materia de pensiones dos semanas de cotización.
Menos de 1/4 de un SMMLV	Se cotizará sobre una base de 1/4 del salario mínimo legal mensual vigente a riesgos laborales y pensiones y se contabilizarán en materia de pensiones una semana de cotización.

Para efectos de compatibilizar los requisitos pensionales y de riesgos laborales que se contabilizan en semanas, las personas que hayan cotizado bajo la presente modalidad laboral se les computará una semana cuando hayan cotizado como mínimo sobre un Ingreso Base de Cotización de un cuarto de salario mínimo, para lo cual se podrán sumar los ingresos provenientes de diferentes empleadores o fuentes de cotización.

Parágrafo 1. Podrán cotizar por salarios o ingresos inferiores a un salario mínimo mensual legal vigente aquellos que pertenezcan al régimen subsidiado en salud o sean beneficiarios del régimen contributivo. En este caso, podrán contratarse seguros privados para el cubrimiento de prestaciones económicas que normalmente reconoce el Sistema de Salud.

Parágrafo 2. En aquellos eventos en donde la persona devengue ingresos mensuales iguales o superiores a un salario mínimo legal mensual vigente provenientes de pagos hechos por múltiples empleadores o contratantes -en los que todos pagan un monto inferior al salario mínimo legal mensual vigente-, por cada uno de estos contratos o vinculaciones jurídicas que generan ingreso se deberán pagar las cotizaciones a seguridad social en salud, pensiones y riesgos laborales de manera proporcional a los ingresos percibidos por cada vinculación o contrato y el Sistema deberá integralizarlos y contabilizarlos completos para efectos del conteo de semanas en materia pensional y de riesgos laborales.

ARTÍCULO 81. SEGURO DE DESEMPLEO. El Gobierno Nacional reglamentará la creación de un seguro de desempleo que se financiará con recursos de los empleadores en una proporción del 0.05% del valor total de la nómina mensual y

que podrá ser administrado por las Cajas de Compensación Familiar en complemento del mecanismo de protección al cesante. Este seguro de desempleo será reconocido para todo aquel que acredite conforme a la reglamentación emitida por el gobierno nacional, encontrarse sin empleo como consecuencia de haber perdido temporalmente su fuente de ingresos en cualquier modalidad de trabajo.

ARTÍCULO 82. DEROGATORIAS. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga los artículos 6 de la Ley 2101 de 2021; 37, 38, 39, 40, 41, 43, 47, 48, 49, 50 y 51 del Decreto 2127 de 1945; 8 apartados 1 y 2, 38, 40 y 41 de la Ley 6ª de 1945, el literal d) del artículo 14 de la Ley 6 de 1975, los artículos 376, 385, 386, 387, 471 y literal b) del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, 30 y 31 de la Ley 789 de 2002 y todas las demás normas que sean incompatibles o contrarias a lo dispuesto en esta ley.


VÍCTOR MANUEL SALCEDO GUERRERO
 PONENTE