



# 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° 492

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

EDICIÓN DE 71 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 DEL 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 D.C., Mayo de 2023

Representante  
**AGMETH ESCAF**  
Presidente Comisión Séptima  
Cámara de Representantes

**Asunto:** Ponencia Positiva para primer debate al Proyecto de Ley No. 367 de 2023 Cámara.

En cumplimiento del encargo recibido por parte de la honorable Mesa Directiva de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes y de conformidad con lo establecido en el artículo 150 de la Ley 5ª de 1992, nos permitimos rendir informe de ponencia positiva para primer debate del **Proyecto de Ley 367 de 2023 Cámara "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales"**

La presente ponencia está compuesta por nueve (09) apartes:

1. Antecedentes legislativos
2. Objeto del Proyecto de Ley
3. Justificación del proyecto
4. Audiencia pública
5. Conflictos de interés
6. Pliego de modificaciones
7. Proposición
8. Texto propuesto
9. Referencias

Atentamente,

**MARIA FERNANDA CARRASCAL R.**  
Representante a la Cámara

**KAREN JULIANA LÓPEZ S.**  
Representante a la Cámara

 <b>GERMÁN JOSÉ GÓMEZ L.</b> Representante a la Cámara	 <b>JUAN CAMILO LONDOÑO B.</b> Representante a la Cámara
 <b>JORGE ALEXANDER QUEVEDO</b> Representante a la Cámara	<b>HECTOR CHAPARRO</b> Representante a la Cámara

**INFORME DE PONENCIA POSITIVA PARA PRIMER DEBATE DEL Proyecto de Ley 367 de 2023 Cámara "Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales"**

**1. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS**

Desde el 15 de noviembre de 2022, el Gobierno Nacional instaló al interior de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales una subcomisión que recibió el encargo de discutir y elaborar la propuesta de un articulado de reforma laboral, contando con la participación de los asesores y expertos designados por el Ministerio del Trabajo y otras entidades del orden nacional, la Asociación Nacional de Industriales (ANDI), la Federación Nacional de Comerciantes (Fenalco), la Asociación de Colombiana de Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (ACOPI), la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC) y la Confederación General del Trabajo (CGT) y la Confederación de Pensionados de Colombia (CPC).

En las sesiones tripartitas de dicha subcomisión fueron discutidas las propuestas de articulado referidas a los ejes que constituyeron el insumo final de proyecto de reforma laboral que ahora se tramita, las discusiones se extendieron hasta el 7 de marzo de 2023 y, posteriormente, fueron desarrolladas a través de reuniones bilaterales que culminaron con la presentación del proyecto de ley.

El presente proyecto de ley fue radicado el 16 de marzo de 2023 por parte del Gobierno Nacional, en cabeza del presidente Gustavo Petro, y de la ministra, Gloria Inés Ramírez.

Los autores son los siguientes: 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 Ministra del Trabajo-Gloria Inés Ramírez Ríos

- 3. Encuentros temáticos y sectoriales.
- 4. Apertura de un canal directo con la ciudadanía a través de enlaces en la página oficial del Ministerio del Trabajo y la creación de un correo electrónico con el propósito de recibir todas las propuestas de reforma laboral.

Dichos espacios tuvieron un enfoque territorial, poblacional, de género y sectorial, a su vez, el proceso se desarrolló en articulación con las propuestas planteadas por la ciudadanía en el marco de los Diálogos Regionales Vinculantes para la construcción del Plan Nacional de Desarrollo.

Por otro lado, como resultado de la estrategia descrita, que dio lugar a la recepción de, aproximadamente, 3.000 propuestas por parte de la ciudadanía, se sistematizaron insumos que fueron analizados y discutidos para ser incluidos en el articulado que fue presentado por parte del Ministerio del Trabajo a la subcomisión técnica de reforma laboral, la cual sesionó para construir el texto que se presentó a la Comisión Permanente de Concertación.

Tal como se plantea en la exposición de motivos del proyecto de ley 367 de 2023, en febrero el Ministerio del Trabajo puso en consideración un documento llamado "Insumo de Trabajo" que decantaba los temas recurrentes y coincidentes de recomendaciones hechas a Colombia por órganos internacionales, jurisprudencia nacional, derecho comparado y las propuestas de trabajadores y trabajadoras y de organizaciones civiles e incluía una versión preliminar de articulado para incentivar la discusión y construcción tripartita del proyecto de ley de reforma laboral (PL 367, 2023C).

Con base en este insumo los principales actores del mundo del trabajo en el marco de la Subcomisión de Reforma Laboral iniciaron sus debates realizando aportes que fueron recogidos por parte del Ministerio, el cual, presentó una segunda propuesta de discusión el 4 de marzo de 2023 que fungió como base para el desarrollo de una nueva fase de discusión en el seno de la Subcomisión, acompañada de expertas de la OIT, revisando uno a uno los artículos, su pertinencia, realizando adecuaciones, entre otros.

Entre el 6 y el 10 de marzo de 2023, la Ministra del Trabajo, sus viceministros y equipo asesor, adelantaron jornadas bilaterales con organizaciones de trabajadores/as y otras con empleadores para concertar la mayor cantidad de artículos posible y recogiendo sus principales preocupaciones y propuestas, consolidando finalmente un texto que se envió a la Comisión Permanente de Políticas Salariales y Laborales el 11 de marzo de 2023, dando lugar a un amplio debate tripartito (PL 367, 2023C).

Acto seguido, fuimos designados como ponentes los siguientes Representantes a la Cámara:

**Coordinadora:**

H.R. María Fernanda Carrascal Rojas

- H.R. Germán José Gómez López
- H.R. Víctor Manuel Salcedo Guerrero
- H.R. Héctor David Chaparro Chaparro
- H.R. Jorge Alexander Quevedo Herrera
- H.R. Juan Camilo Londoño Barrera
- H.R. Karen Juliana López Salazar
- H.R. Betsy Judith Pérez Arango
- H.R. Andrés Eduardo Forero Molina

**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. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO**

**3.1. Antecedentes.**

El estatuto del trabajo y la reforma laboral han sido abordados en el Congreso de la República desde 1992, dentro de dichas iniciativas se pueden rastrear principalmente:

- Proyecto de ley 57 de 1992
- Proyectos de ley 175 de 1996 y 190 de 1998
- Proyectos de ley 184 de 2006 y 196 de 2007
- Proyectos de ley 025 y 076 de 2008.

**3.2. Proceso de construcción del Proyecto de Ley 367 de 2023C.**

Tal como se describe en la exposición de motivos del proyecto de ley 367 de 2023C el Ministerio del Trabajo implementó una estrategia dirigida a garantizar una amplia participación de la ciudadanía en la construcción de la reforma laboral (Exposición de motivos PL 367 de 2023C), la cual se compuso por los siguientes escenarios:

1. Subcomisión de Reforma Laboral.
2. Subcomisiones Departamentales de Concertación.

Los antecedentes planteados evidencian que el Proyecto de Ley 367 de 2023C fue resultado de un proceso de seis meses, en el cual se realizó un amplio diálogo social tripartito, a nivel nacional, territorial y con enfoque sectorial y diferencial, en virtud del cual se desarrollaron un repertorio diverso de acciones encaminadas a negociaciones, consultas e intercambio de información entre el Gobierno Nacional, Congresistas, gremios de empresarios y organizaciones de trabajadores y trabajadoras, sobre temas de interés común relativos a derechos laborales y fortalecimiento del mercado laboral. Muestra de ello es la inclusión dentro del articulado de propuestas clave realizadas por el gremio de las y los empleadores, tal como se evidencia a continuación.

Si bien esta no es una reforma consensuada en su totalidad, si fue ampliamente discutida y acordada en algunos puntos de interés.

Tabla 1. Propuestas presentadas por los gremios acogidas en el proyecto de ley

PROPUESTA	SECTOR	TEMÁTICA	ARTÍCULO (Texto radicado)
Día de la Familia semestral a cargo de cajas de compensación	ACOPI	Tiempo de trabajo	Artículo 17. Parágrafo 2.
Retomar preaviso trabajador con pago de indemnización 8-Cuando es sin justa causa del trabajador	FENALCO ANDI ACOPI SAC ASOBANCARIA	Contratación y estabilidad	Artículo 4. Inciso Segundo.
La discapacidad o la situación de debilidad manifiesta por razones de salud de una persona no podrá ser motivo para obstaculizar su vinculación laboral, a menos que dicha condición sea claramente demostrada como incompatible con el cargo por desempeñar	ANDI  FENALCO	Estabilidad reforzada	Artículo 7, parágrafo 2.
6. Estabilidad laboral reforzada. No disposiciones imperativas que desincentiva la generación de empleo para ellos/as			
El trámite de autorización para que los trabajadores trabajen en horas extras o en jornadas de trabajo suplementario, eliminarlo	ANDI	Trámites	Art. 18. (Registro de Trabajo Suplementario)

PROPUESTA	SECTOR	TEMÁTICA	ARTÍCULO (Texto radicado)
Creación del contrato laboral agropecuario	SAC	Trabajo rural	Título VII
Afiliación a la Seguridad Social de trabajador agropecuario	SAC	Trabajo rural	Título VII
Desempleo e informalidad. Mayores incentivos para la contratación formal, por lo que se debe acercar la oferta laboral a la demanda. Incentivos a las empresas cuando generan empleos de este tipo. Políticas como incentivo para el primer empleo, para mujeres mayores de 40 años, entre otras.	FENALCO ANDI ACOPI SAC ASOBANCARIA	Incentivos	PND
Principios constitucionales. Nuevas definiciones en la ley limitan la aplicación de los principios a los casos concretos por parte de la rama judicial	FENALCO	Principios	Art. 1.
Externalización de servicios. No eliminar la figura  -Permitir que el empresario se enfoque en su negocio, en su actividad principal, que pueda tercerizar "áreas complementarias y ajenas al core del negocio", optimizando la productividad.	FENALCO ANDI ACOPI SAC ASOBANCARIA	Tercerización	Art. 12
La representación del sindicato con mayor número de afiliados	ANDI	Representatividad	Art. 58

Fuente: Elaboración propia de la UTL de la Representante a la Cámara María Fernanda Carrascal con base en información otorgada por el Ministerio del Trabajo.

**3.3. Políticas del Gobierno Nacional para la generación de empleo.**

El Gobierno Nacional tiene como uno de sus principales objetivos la generación de empleo. Contar con la posibilidad de tener un empleo estable y bien remunerado resulta fundamental para que los trabajadores y trabajadoras puedan llevar adelante proyectos de vida satisfactorios y tener condiciones económicas dignas.

1. **Primer empleo:** las personas contribuyentes que estén obligadas a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir un porcentaje de los pagos que realicen por concepto de salario, en relación con los empleados que sean menores de veintiocho (28) años, siempre y cuando se trate del primer empleo de la persona.

2. **Vinculación de mujeres víctimas de violencia comprobada:** los contribuyentes que deban presentar declaración de renta podrán deducir un porcentaje del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año gravable, al emplear mujeres víctimas de violencia comprobada.

3. **Vinculación de personas con discapacidad:** deducción en la declaración de renta al vincular trabajadores con discapacidad mayor al 25%

4. **Vinculación de adultos mayores:** reconoce algunos beneficios a empleadores contribuyentes que estén obligados a presentar declaración de renta y, que contraten a personas que no sean beneficiarias de la pensión de vejez, familiar o de sobrevivencia y que hayan cumplido el requisito de edad de pensión establecido en la ley.

**3.4. Situación actual del mundo del trabajo en Colombia.**

**3.4.1. Prevalencia del empleo sin derechos en Colombia.**

Según el informe de coyuntura realizado por la Escuela Nacional Sindical (ENS), entre los años 2021 y 2022, se recuperaron 1,6 millones puestos de trabajo, lo que implica un crecimiento en la ocupación del 3%, cifra equivalente a la disminución del desempleo. Sin embargo, esta recuperación es apenas aparente, pues empezamos a acercarnos a las cifras del 2019, previo a la pandemia, fenómeno que afectó de manera importante las cifras de empleo. (Delgado y Cruz, 2023).

El mencionado informe evidencia que la tasa de desocupación, que desde hace 20 años fluctúa alrededor del 11%, no ha cambiado de manera radical, ocasionalmente baja, pero tiende a ubicarse siempre en una cifra de dos dígitos. A su vez, las recientes cifras de empleo presentadas el 28 de abril de 2023 por el DANE, reflejaron que la tasa de desempleo nacional fue del 10% para el mes de marzo. La generación de empleo en Colombia experimenta un fenómeno estacionario que da cuenta de una fluctuación casi nula en la tasa de desempleo, las recientes cifras evidencian una diferencia ínfima respecto al 2011 (10,8%) lo cual denota que en Colombia no se están creando plazas de trabajo desde hace más de 10 años. (Delgado y Cruz, 2023)

La informalidad es otro determinante estructural del mercado laboral del país. El informe de coyuntura la Escuela Nacional Sindical evidencia que, teniendo en cuenta los criterios de medición de la informalidad laboral en Colombia dados por el Departamento Nacional de Estadística al año 2023, Colombia registra una tasa de informalidad del 57,9%, lo que supone que 6 de cada 10 personas trabajadoras en el país no tienen un contrato formal de empleo, y que la gran mayoría de estos no cotiza a salud, pensión, riesgos laborales, cesantías. (Delgado y Cruz, 2023)

Si se asume como criterio para determinar la formalidad la afiliación a salud y pensión, en el informe de coyuntura de la ENS (Delgado y Cruz, 2023), se observa que aunque la tasa de informalidad ha disminuido 7.2% entre el 2011 y el 2022, al representar en el último año al 45.2% de la población, lo cierto es que este crecimiento no se refleja en las cotizaciones a seguridad social. En ese mismo periodo de tiempo, la cotización a salud pasó del 38% al 46% de los ocupados, y la de pensión del 30% al 41%. Es decir, si bien el crecimiento es importante, no ha sido suficiente para que la mayoría de los ocupados del país se consideren formales.

La alta presencia de informalidad y el desempleo estructural se explican principalmente porque en los 11 años contemplados, el mercado laboral formal se ha ampliado menos que la población en edad de trabajar: mientras entre el 2011 y el 2022 han incrementado en 3,7 millones las personas que están en edad de trabajar, los puestos de trabajo (ya sean asalariados o no asalariados) han crecido en 2 millones. Es decir, hay alrededor de 1,7 millones de personas que quedan excluidas de las ocupaciones que genera el país (Delgado y Cruz, 2023).

Teniendo en cuenta las anteriores consideraciones se evidencia que el comportamiento del mercado laboral, tres años pasada la pandemia, denota que el empleo por cuenta propia es la salida que muchas personas encuentran a la carencia de puestos de trabajo en el mercado laboral colombiano, de esta forma, este no ha sido inferior al 42% de los ocupados del país desde hace 10 años. Adicionalmente, tal como se expone en el proyecto de ley 367 de 2023, según el *Informal Economy (2023)* de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), Colombia cuenta con la mayor cifra de informalidad con un 53,1%, superando por amplio margen a países como México, Brasil y Chile, además, con una amplia brecha si se tienen en cuenta las cifras de los países que ocupan los primeros lugares, así:

El vigente Plan Nacional de Desarrollo aprobado el pasado 5 de mayo en el Congreso de la República, contiene un repertorio variado de políticas de generación de empleo. Algunas de ellas pretenden ampliar la política existente de trabajo decente con un enfoque diferencial que, por ejemplo, fomente la inclusión laboral de personas con discapacidad: los artículos 76 y 77 fomentan y promueven la inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral. En el artículo 73 se expone que el Ministerio de Trabajo liderará la construcción y adopción de la Política Pública de Trabajo Decente, la cual tendrá como uno de sus pilares, la promoción de empleos e ingresos dignos. En la misma vía, se contará con un enfoque rural que contribuya a la implementación del Acuerdos de Paz y contribuya a cerrar las brechas de género. El artículo 79 promueve el incentivo a la creación y permanencia de nuevos empleos formales. El artículo 144 el cual tiene como objeto fortalecer el sector de Tecnologías de la información y las comunicaciones busca generar nuevos empleos e ingreso en las regiones.

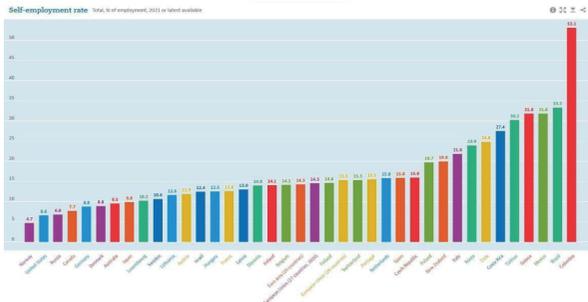
Como lo manifestó la ministra de Trabajo, Gloria Inés Ramírez, en la audiencia pública sobre Reforma Laboral desarrollada el 8 de mayo de 2023 en el salón elíptico del Congreso de la República, las apuestas del Gobierno serán "la reindustrialización y poner al campo como motor de desarrollo, acompañado de la asociatividad, la economía solidaria, popular y comunitaria, que estará anclada con el ejercicio de los microcréditos para que acabe con los gota a gota, que asfixia a tantos microempresarios y a la informalidad"<sup>1</sup>.

Otra estrategia que se orienta a este propósito es la continuación del programa de generación de empleos el cual busca ofrecer incentivos económicos para la generación de puestos de trabajo. La población objetivo son los jóvenes de 18 a 28 años, las mujeres mayores de 28 años que coticen hasta 3 SMMLV y los hombres mayores de 28 años que coticen hasta 3 SMMLV. Esta iniciativa busca dar continuidad al programa que ha impactado a 25.480 empleadores al otorgarles subsidios. Según cifras del Ministerio del Trabajo y de la Unidad de Gestión Pensional y de Parafiscales, se han creado 760.743 nuevos empleos y se han beneficiado 22.786 empresas de las cuales 11.562 son microempresas. La actividad económica que más se ha beneficiado es la de comercio con 5.125 beneficiarios seguida por las industrias manufactureras con 3.451 beneficiarios.

Las medidas descritas se complementan con las siguientes políticas con un enfoque de exenciones tributarias:

<sup>1</sup> Tomado de: <https://www.wradio.com.co/2023/05/09/no-es-solo-ser-garantia-de-un-sector-mintrabajo-sobre-sindicatos-y-reforma-laboral/>

Ilustración 1. Cifras de informalidad en los países de la OCDE.



Tomado de: OCDE - Cifras de informalidad de países de la OCDE "Informal Economy" (2023).

**3.4.2. Las mujeres y la juventud: en desventaja en el mercado laboral**

Según los datos del DANE (2023), en el trimestre móvil diciembre 2022 – febrero 2023, el 36,4% del total de la población en edad de trabajar se encontraba fuera de la fuerza laboral. Desagregado por sexo, para los hombres esta proporción fue 23,7% y para las mujeres 48,1%. A su vez, para este mismo trimestre móvil, la población fuera de la fuerza laboral dedicada a los oficios del hogar se ubicó en 56,9%. Por sexo, las mujeres fuera de la fuerza laboral en su mayoría se dedicaron a oficios del hogar 72,6%, seguido por las que se dedicaron a estudiar 14,0%.

A su vez, según datos del DANE (2021), entre 2020 y 2021 a nivel nacional, el 63,0% de los hombres y el 90,3% de las mujeres, de 10 años o más, realizaron actividades de trabajo no remunerado. Además, las mujeres dedicaron, en promedio, 7 horas 44 minutos diarias a estas actividades, mientras que los hombres dedicaron 3 horas y 6 minutos en promedio.

Tal como se expone en el proyecto de ley en comento, esta concentración de las labores del cuidado en las mujeres constituye el principal obstáculo al que se enfrentan para acceder al mundo laboral, particularmente si se tiene en cuenta que estas labores no son reconocidas como trabajo, lo cual se traduce en la dificultad de identificar una relación patronal, por lo que se abre la posibilidad que este se mueva entre lo formal y lo informal (Exposición de motivos PL 367 de 2023C). Siendo, por tanto, fundamental que las labores del cuidado sean reconocidas y

Ilustración 2. Población ocupada según sexo y rangos de edad.

Sexo y rangos de edad		Total nacional		
		Diciembre 2022	Diciembre 2021	Variación absoluta
<b>Población fuera de la fuerza laboral</b>		14.204	14.523	-319
<b>Total</b>		13.924	13.510	+414
De 25 a 54 años		3.906	4.019	-113
De 55 años y más		5.988	5.955	+33
<b>Total hombres</b>		4.390	4.430	-40
<b>De 25 a 54 años</b>		1.174	1.229	-55
<b>De 55 años y más</b>		1.924	1.888	+36
<b>Total mujeres</b>		9.815	10.093	-279
<b>De 25 a 54 años</b>		2.732	2.849	-117
<b>De 55 años y más</b>		4.064	4.067	-3

Tomado de: Boletín técnico: empleo y desempleo en Colombia. Encuesta Continua de Hogares. Diciembre de 2022.

A pesar de la condición de vulnerabilidad que subyace a estas poblaciones, la actual legislación laboral presenta exclusiones que les priva del amparo del Derecho del Trabajo y de la seguridad social, dando lugar a una estructura que, tal como se destaca en la exposición de motivos del Proyecto de Ley, pone en los hombros de las personas la responsabilidad de prohijarse un ingreso para poder subsistir sin que se endilgue a los empleadores, beneficiarios de la fuerza de trabajo, la obligación de aportar, en virtud del principio de solidaridad, a la garantía de derechos de esta población(Exposición de motivos PL 367 de 2023C).

Por tanto, resulta pertinente la propuesta de reforma laboral presentada por el Gobierno Nacional, en la medida en que apunta a ser un mecanismo para que, a través de la laboralización del contrato de aprendizaje y el trabajo doméstico, se cierre la brecha existente en el acceso a derechos laborales por parte de jóvenes y mujeres, promoviendo su formalización.

**3.5. Los principios en materia laboral.**

**Finalidad:** Reiterar y consolidar los principios constitucionales consagrados en el art 53 de la Constitución; los relativos a los derechos fundamentales de la OIT; y el bloque de constitucionalidad.

**Fundamentos:**

- Artículo 53 de la Constitución Política.

formalizadas para que no les sean negados derechos fundamentales y el amparo del derecho laboral, el presente proyecto de ley avanza en ello.

Desde una perspectiva cualitativa, la exposición de motivos del proyecto de ley 367 de 2023 recoge los resultados de un ejercicio participativo que realizó con las mujeres trabajadoras de diferentes sectores formales e informales en el que se recogieron las propuestas y apuestas de las mujeres de cara a la reforma laboral, identificando los siguientes problemas fundamentales para que las mujeres accedan al mundo del trabajo en condiciones de equidad e igualdad:

- *“Problema socio – cultural que incluye las posturas, imaginarios y conceptos sociales y culturales aprendidos frente al trabajo de las mujeres; entre estas creencias, posturas e imaginarios son replicados constantemente por parte de todos los actores de la sociedad fortaleciendo un machismo estructural que se replica en los diferentes escenarios laborales.*
- *Problema de ámbito de empleabilidad: éste referido a que las vinculaciones laborales presentan un sinnúmero de posibilidades de contratación que, en lugar de fortalecer el empleo para las personas, en especial para las mujeres y otras diversidades, lo precariza cada vez más.*
- *Problema de ambigüedad en la aplicación de la ley lo que da paso al tercer obstáculo propuesto por las mujeres: la Normatividad sin enfoque de género.” (Exposición de motivos PL 367 de 2023C)*

Tal como se evidencia en la exposición de motivos del proyecto de ley, las y los jóvenes se encuentran en condiciones menos favorables que las personas de mayor edad para acceder al mercado laboral, de esta forma, al analizar los datos del DANE se evidencia que la ocupación de personas entre 15 a 24 años es mucho menor que la de personas de mayor edad y constituyen la mayor proporción de la población fuera de la fuerza laboral, como se puede apreciar en la siguiente tabla:

- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento<sup>2</sup>.
- Arts. 93 y 94 de la Constitución Política.

**3.5.1. Sobre el instrumento requerido para su regulación.**

El título de principios y normas generales del Proyecto de Ley tienen como finalidad establecer un campo legal para su aplicación con el fin de lograr el desarrollo del núcleo esencial del derecho fundamental al trabajo (artículo 25 de la Constitución Política), por lo tanto, si bien existen argumentos que afirman que la reforma laboral debe tramitarse como ley estatutaria, debe recordarse que sólo el artículo 152 de la Constitución Política establece los aspectos sometidos a reserva de este tipo de ley, a su vez se ha aceptado la regulación por este tipo especial de ley cuando se afecte el núcleo esencial del derecho que se pretende proteger, lo cual no se presenta en el proyecto de ley en comento teniendo en cuenta que:

- a. En relación con el contenido y alcance del derecho al trabajo la jurisprudencia de la Corte Constitucional, en particular la sentencia C- 212 de 2022, ha puntualizado que implica:
  - I. La garantía del ejercicio para desarrollar una labor que sea remunerada en un espacio y tiempo determinado.
  - II. Exigir garantías y condiciones dignas y justas en las que las y los trabajadores deben ejecutar sus labores.
  - III. La determinación de una remuneración que corresponda al esfuerzo, preparación, experiencia, conocimiento y al tiempo en el que imprime su potencia de trabajo, sea material o intelectual, que no sea simbólica ni pueda congelarse indefinidamente.
- b. En relación con el contenido y alcance del derecho de asociación en materia sindical (libertad sindical), se han establecido como elementos imprescindibles por parte de la Corte Constitucional a través de la sentencia C-180 de 2016:
  - I. Todo trabajador sin distinción de su origen, sexo, raza, nacionalidad, orientación política, sexual o religiosa entre otras, que se identifique en un grupo con intereses comunes tiene el derecho a asociarse libremente.
  - II. Se prohíbe la intervención estatal, lo que se circunscribe a abstenerse de injerir en el ámbito de constitución, organización y funcionamiento

<sup>2</sup> Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms\\_716596.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf)

- interno, los cuales son exclusivos del sindicato, siempre y cuando no transgredan la legalidad.
- III. Hay una garantía constitucional de libertad de asociación que protege a la colectividad, por lo que esta prima sobre los derechos subjetivos del trabajador que puedan concurrir o colisionar con los derechos de la organización
  - IV. La disolución o cancelación de la personería jurídica solo puede darse por vía judicial.

En este sentido, se evidencia que el proyecto de ley 367 de 2023C no busca con la incorporación legal de los principios cambiar, alterar o restringir el derecho al trabajo o de asociación sindical, a su vez, acogiendo la postura de los gremios empleadores, el proyecto se limita a enunciarlos dentro de su articulado, por tanto, resulta jurídicamente pertinente que la reforma laboral se asiente a través de una ley ordinaria.

**3.5.2. La importancia de los principios como elemento de exigibilidad ante los operadores judiciales y administrativos.**

La propuesta de artículo que pretende regular los principios y que componen los derechos laborales mínimos, tal como están en la redacción del PL 367 de 2023C, tiene como vocación el que estos puedan ser aplicados por los operadores administrativos y judiciales, integrando los mismos a sus decisiones y que no se conviertan en un mero criterio o fuente auxiliar del derecho. La importancia de que estos derechos mínimos laborales se inscriban en la ley y se hagan, por tanto, directamente exigibles, radica en que podrían invocarse para proteger cualquier relación que involucre la prestación personal de un servicio, permitiendo a las autoridades administrativas y judiciales interpretarlos, materializarlos y cumplirlos, haciéndolos eficaces en el desarrollo de las relaciones laborales.

Debe recordarse que mientras los artículos 25 y 39 de la Constitución Política están vinculados estrechamente con el ejercicio de los derechos civiles y políticos, de exigibilidad inmediata, los principios inscritos en el artículo 53 son comprendidos como derechos de carácter progresivo, siendo estos Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC), y requiriendo por tanto que, en muchas ocasiones, deban enlazarse con los primeros para hacerse exigibles. Por tanto, resulta fundamental que el Estado cree estructuras jurídicas que faciliten su ejercicio como se hace en el proyecto de ley en comentario.

**3.5.3. Los problemas que se identifican en las controversias judiciales de carácter laboral ante el vacío de los derechos laborales mínimos.**

De acuerdo con la investigación de Natalia Ramírez Bustamante en la Misión de Empleo en 2021, el incumplimiento de las normas laborales y sus mínimos fundamentales, ha llevado a que las y los trabajadores judicialicen dichos conflictos para encontrar una solución a sus problemas, es así, que conforme a la estadística de Corte Constitucional entre 2019 y 2020, la conflictividad laboral a través de las acciones de tutela abordó en un 61% pretensiones sobre el pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, lo cual demuestra una tendencia alta a incumplir las normas sobre remuneración (salario), prestaciones sociales (primas, cesantías, auxilio de transporte) e indemnizaciones por la terminación injusta del contrato de trabajo, sin contar con aquellos casos sobre garantía de estabilidad laboral reforzada (licencia de maternidad, licencia de paternidad y fueros) que también son un tema recurrente y representan un 30 % de las pretensiones, esta situación, de acuerdo con la investigadora refleja una alta tendencia al incumplimiento de las normas laborales por parte de los empleadores (Ramírez Bustamante, 2021).

*Casos relevantes o recomendaciones efectuadas por la jurisprudencia.*

Por su parte, analizando la jurisprudencia de la Corte Constitucional se evidencia que existen exhortos en los cuales se llama a distintas entidades del Estado a solucionar problemas jurídicos a partir de la aplicación de principios inscritos en el artículo 53 pero que, al no tener desarrollo legal, son obviados por dichas autoridades así:

*Tabla 2. Sistematización de exhortos relacionados con la aplicación de los principios del derecho laboral.*

Sentencia	Corporación	Temas abordados
T-286-03	Corte Constitucional	EXHORTO al Ministerio de Protección Social para investigar y, si fuere el caso, sancionar las irregularidades cometidas por la Cooperativa de Trabajadores Asociados Coodesco, en relación con: el uso de los convenios de asociación para desvirtuar los elementos del contrato de trabajo ( <b>Primacía de la realidad sobre las formas</b> ) y lo atinente a la protección constitucional especial a la mujer embarazada ( <b>Protección a la maternidad</b> ).

Sentencia	Corporación	Temas abordados
T-862-03	Corte Constitucional	EXHORTO al Ministerio de Protección Social para investigar, y, si fuere el caso, sancionar las posibles irregularidades cometidas por "Su Temporal S.A.", "Organización de Mercadeo y Servicios Ltda." y "Tubotec S.A.", en relación con los contratos de prestación de servicios temporales en perjuicio de los derechos de los trabajadores ( <b>Primacía de la realidad sobre las formas</b> ), especialmente en lo atinente a la protección constitucional especial de la mujer embarazada ( <b>Protección a la maternidad</b> ).
T-691-06	Corte Constitucional	EXHORTO al ministro de Hacienda y Crédito Público, al Gobernador del Departamento de Córdoba y al Director de la E.S.E. Hospital San Jerónimo, a adoptar las medidas que resulten necesarias para asegurar, en el futuro, el pago cierto y oportuno de las mesadas pensionales. ( <b>El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales</b> )
T-031-21	Corte Constitucional	EXHORTO al Ministerio del Trabajo para que fortalezca la capacidad de respuesta y operación del personal encargado de atender las quejas que se suscitan en el ámbito de los procesos de selección laboral por presuntas conductas discriminatorias y, para los empleadores a nivel público como privado, sobre los deberes y obligaciones que deben acatar en el marco de los procesos de selección laboral, según las pautas constitucionales, legales y jurisprudenciales ( <b>Igualdad de oportunidades</b> ).

Fuente: Elaboración propia de la UTL de la Representante a la Cámara María Fernanda Carrascal.

**3.6. Contratación laboral.**

**Finalidad:** Consagrar el principio general de la vinculación que es el del contrato a término indefinido y, la excepción, el contrato a término fijo u obra o labor.

**Fundamento:**

- Art. 53 Constitución Política.
- Compromiso 1.3. Plan de Acción Laboral Colombia-Canadá (2018).

- Art. 7 Protocolo de San Salvador.
- Sentencia del Campo vs. Perú. Corte Interamericana de Derechos Humanos.
- Convenio 158 de la OIT Sobre la terminación de la relación de trabajo
- Principio Estabilidad en el Empleo art 53 de la Constitución Política

**Explicación:**

Según los estudios realizados por Gaviria(2003), la Universidad Externado de Colombia (2003), Guataquiy García(2009), Montes y Pacheco (2010) y Giraldo(2015), se evidencia que la ley 789 de 2002 no tuvo los resultados esperados, los cuales corresponden a la creación de 640.000 nuevos empleos.

En este contexto, tal como se señala en la exposición de motivos del Proyecto de Ley, según el reporte de perspectivas del mercado laboral desde el Registro Estadístico de Relaciones Laborales (Relab) del año 2021, solo el 52,9% de las personas trabajadoras tienen una vinculación formal (Exposición de motivos PL 367 de 2023C). De esta forma, para septiembre de 2021 se tenía el registro de 9,31 millones de relaciones laborales dependientes (cualquier tipo de contrato de trabajo con una compañía) y 2,18 millones de puestos de trabajo independientes (contrato de prestación de servicios) (Portafolio, 2022).

Respecto a las personas que tienen relaciones laborales dependientes, el contrato que brinda mayor estabilidad es el contrato a término indefinido, no obstante, para el año 2022 según el DANE, sólo 5,8 millones de colombianos, contaban con este tipo de vinculación. (Delgado y Cruz, 2023). A su vez, tal como lo expone el proyecto de ley 367 de 2023, un informe del Observatorio Fiscal de la Universidad Nacional (2021) concluyó que solo el 63% de las personas trabajadoras formales cuenta con un contrato escrito, lo cual genera ambigüedades en las condiciones de tiempo, modo y lugar del empleo (Exposición de motivos PL 367 de 2023C). Por consiguiente, a la fecha, la Ley 789 de 2002 sigue sin tener efectos, no se han generado de manera significativa más empleos formales ni un crecimiento significativo en lo que concierne a la estabilidad en el empleo vía contratación. La flexibilización de las condiciones laborales a través de la ampliación de la jornada diurna, modificación del porcentaje de recargos nocturnos y festivos, reducción en los costos de la indemnización por despido sin justa causa, entre otras, no generaron más puestos de trabajo.

Por su parte, las altas tasas de informalidad que caracterizan a Colombia constituyen un caldo de cultivo para que se escondan relaciones laborales para dejarlas al margen de la legalidad, existiendo una gran cantidad de población desamparada del Derecho del Trabajo y, por tanto, que es ajena a la garantía de los derechos fundamentales, siendo víctima de pagos inferiores al salario mínimo, jornadas laborales extenuantes, privándosele del derecho al descanso y careciendo

<p>de prestaciones sociales y acceso a seguridad social (Exposición de motivos PL 367 de 2023C).</p> <p>Tal como lo expone el Proyecto de Ley, la Organización Internacional de Trabajo (OIT) ha caracterizado estas formas de trabajo dependiente no reconocido o disfrazado como formas atípicas de contratación, modalidades dentro de las cuales se incluye al empleo temporal; el trabajo a tiempo parcial; el trabajo temporal por medio de agencia; la relación de trabajo multipartita; el empleo encubierto; el empleo por cuenta propia económicamente dependiente; el trabajo a domicilio y las plataformas digitales de trabajo (OIT,s.f.).</p> <p>En el contexto colombiano, los contratos por prestación de servicios constituyen una de las tipologías más frecuentemente usadas para encubrir verdaderas relaciones laborales, así, tal como lo destaca el proyecto de ley, tan sólo el Estado vincula a más de un millón de personas a través de esta modalidad, y no existe un estimado de cuántos se suscriben en el sector privado (Exposición de motivos PL 367 de 2023C).</p> <p>En este contexto para generar mejores niveles de estabilidad para las personas trabajadoras, el artículo 4 del Proyecto de Ley establece, como regla general de vinculación, el contrato de trabajo a término indefinido, a través de una modificación de los artículos 46 y 47 del Código Sustantivo del Trabajo autorizando excepcionalmente la contratación a término fijo o por la duración de la obra o labor en los casos en que deban atenderse 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. Adicionalmente, se plantea que:</p> <p><i>“en el evento de que 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 cualquiera de las partes no manifieste su intención de darlo por terminado, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral...”</i> (Exposición de motivos PL 367 de 2023C)</p> <p>De esta forma, a través del proyecto de ley 367 de 2023C se busca invertir las cifras precitadas de modo que la mayoría de las personas trabajadoras en nuestro país, que realizan labores subordinadas, tengan una forma típica de contratación que les garantice estabilidad laboral, esto es, contrato de trabajo a término indefinido, siendo una política pública que se focaliza en mejorar la calidad del empleo y que</p>	<p>coincide con el enfoque delineado por la Organización Internacional del Trabajo (2016) que, tal como lo menciona la exposición de motivos, ha sentenciado:</p> <p><i>“En casi todo el mundo, las leyes que regulan el empleo han girado en torno a un tipo de trabajo que es continuo, a tiempo completo y que se inscribe en una relación subordinada y directa entre un empleador y un empleado, conocida generalmente como la «relación de trabajo típica». La relación de trabajo típica, además de ofrecer a los trabajadores importantes protecciones, ayuda a los empleadores a contar con una mano de obra estable para su empresa, retener y beneficiarse del talento de sus trabajadores y obtener las prerrogativas de gestión y la autoridad para organizar y dirigir el trabajo de sus empleados. (...)</i>  <i>El incremento de estas modalidades atípicas es evidente en las estadísticas laborales de muchos países industrializados. En los países en desarrollo, los trabajadores que desempeñan formas atípicas de empleo siempre han constituido una parte importante de la fuerza de trabajo, pues muchos de ellos están empleados temporalmente en trabajos ocasionales, pero el empleo atípico también ha crecido en segmentos del mercado de trabajo que anteriormente se asociaban al modelo típico de empleo. Algunas formas atípicas de empleo carecen de datos que permitan evaluar las tendencias, pero aun así es posible apreciar la creciente ansiedad de muchos trabajadores acerca de sus empleos, ya sean típicos o atípicos.”</i></p> <p>Adicionalmente, con el fin de impedir el uso indebido del contrato de prestación de servicios, como un mecanismo para encubrir verdaderas relaciones laborales, el proyecto de ley 367 de 2023C propone limitar la celebración de esta tipología de contrato para realizar actividades subordinadas en empresas privadas.</p> <p><b>3.7. Jornada de trabajo.</b></p> <p><b>Finalidad:</b> Se busca regresar a la situación existente antes de la ley 789 de 2002, definiendo que el trabajo nocturno comienza a partir de las 6 pm, para efectos del recargo nocturno.</p> <p>Por otro lado, se precisa cuál es la jornada diaria máxima de trabajo corrigiendo la omisión en que había incurrido la ley 2101 de 2021. En lo demás, se mantiene lo estipulado en dicha norma, es decir, la reducción gradual de la jornada para concluir en 42 horas semanales, recuperando la jornada familiar y el derecho de los trabajadores para que dos horas de la jornada de 42 horas a la semana, sean destinadas a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.</p>
<p>Finalmente, se busca eliminar la obligación para el empleador de solicitar autorización para trabajo suplementario (horas extras) conforme a la petición hecha por los gremios. Adicionalmente, se consagra lo obligación de llevar un registro del trabajo suplementario y de entregárselo al trabajador y a las autoridades so pena de tener como cierta la estimación razonable que haga el trabajador.</p> <p><b>Fundamento:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Constitución Política, artículos 25 y 53 (trabajo en condiciones dignas); Convenio 20 de la OIT sobre el trabajo nocturno.</li> <li>• Convenio 1 de la OIT sobre duración de la jornada laboral.</li> <li>• Informe Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de OIT (febrero 2023)<sup>3</sup>.</li> </ul> <p><b>Explicación:</b></p> <p>El proyecto de ley busca retomar las medidas que estaban vigentes antes de la expedición de la Ley 789 de 2002. Esta Ley realizó un cambios con importantes impactos en derechos económicos de las y los trabajadores en 2 materias (PL 367, 2023C):</p> <p>1. <i>Eliminación de los recargos nocturnos en el horario entre las 6:00 p.m. y las 10:00 p.m.: Para lograrlo, la reforma redefinió lo que debe entenderse legalmente por trabajo diurno y trabajo nocturno. De esta forma, modificó el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo en el sentido de que el trabajo diurno es el comprendido entre las 6:00 a.m. y las 10:00 p.m. y el trabajo nocturno es el comprendido entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m.</i></p> <p><i>Posteriormente, la Ley 1846 de 2017 en su artículo 1.º modificó dicho artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo para establecer que el trabajo diurno es el que se realiza en el periodo comprendido entre las 6:00 a.m. y las 9:00 p.m. y el trabajo nocturno el que se realiza entre las 9:00 p.m. y 6:00 a.m., lo que implicó una recuperación de apenas una hora de recargo nocturno por parte de las y los trabajadores.</i></p> <p>2. <i>Reducción del recargo por trabajo en dominical y festivo: La Ley 789 de 2002 redujo el porcentaje de recargo por trabajo en dominical y festivo del 100% al 75% sobre el salario ordinario, medida que supuso una disminución</i></p> <p><sup>3</sup> Disponible en: <a href="https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_868120.pdf">https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_868120.pdf</a></p>	<p><i>de los ingresos de las y los trabajadores que laboraban un domingo o un festivo”</i></p> <p>La vigencia de estas medidas estaría sujeta a la evaluación que realice la Comisión De Seguimiento y Verificación dos años después de entrada su vigencia, de no obtener los resultados esperados el Gobierno Nacional presentaría un proyecto de ley para modificar o derogar las disposiciones que no hayan logrado mejorar la generación de empleo. Sin embargo, conforme lo manifestado por el Ministerio de Trabajo (2023), esta comisión nunca adelantó dicha evaluación, por lo que nunca se cumplió esta obligación legal, y por lo tanto, no hay estudios oficiales que respalden la conveniencia de esta reforma. En lo que respecta a los estudios privados, se puede llegar a la conclusión de que la Ley 789 de 2002 no cumplió con los objetivos trazados en la generación de empleo<sup>4</sup>, tal y como se reseñó anteriormente.</p> <p><b>3.8. Estabilidad laboral reforzada.</b></p> <p><b>Finalidad:</b> Aclarar cuáles son esas situaciones de estabilidad laboral reforzada que exigen para la terminación del contrato con justa causa autorización judicial o administrativa según el caso. Estas son: fuero sindical; fuero de salud; discapacidad; embarazo; y, pre pensionados.</p> <p><b>Fundamento:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Convención Internacional de los Derechos de las personas con discapacidad.</li> <li>• Sentencias SU-087 de 2022, SU-049 de 2017.</li> <li>• Convenios 100 y 111 de OIT.</li> <li>• Principios del art. 53 CP: Estabilidad en el empleo, igualdad de oportunidades y Protección especial de la mujer.</li> </ul> <p><b>Explicación:</b></p> <p>La estabilidad laboral reforzada consiste en un régimen especial de protección del empleo para las personas trabajadoras que se encuentran en una situación de vulnerabilidad laboral. Esta protección implica que el empleador no puede despedir a la persona trabajadora sin una causa justa o en caso en que exista justa causa, sea necesaria una autorización previa del Estado para el despido. Esta no es una institución jurídica propia de Colombia, de esta forma, el Convenio 158 de la OIT<sup>5</sup> en sus artículos 5 y 6 dispone:</p> <p><sup>4</sup> Para ampliar la información se pueden consultar los estudios referenciados en exposición de motivos del PL 367 de 2023C.</p> <p><sup>5</sup> Si bien este Convenio no ha sido ratificado por Colombia, debe ser fuente auxiliar y criterio para la adopción de medidas legislativas.</p>

<p><b>"Artículo 5.</b> Entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo figuran los siguientes:</p> <p>(a) la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo;</p> <p>(b) ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;</p> <p>(c) presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes;</p> <p>(d) la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social;</p> <p>(e) la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad.</p> <p><b>Artículo 6.</b></p> <p>1. La ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo.</p> <p>2. La definición de lo que constituye una ausencia temporal del trabajo, la medida en que se exigirá un certificado médico y las posibles limitaciones a la aplicación del párrafo 1 del presente artículo serán determinadas de conformidad con los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente Convenio."</p> <p>A su vez, el derecho a la estabilidad laboral reforzada está amparado por instrumentos internacionales de derechos humanos como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, que establece que todos los trabajadores tienen derecho a condiciones de trabajo justas y favorables, incluyendo la seguridad laboral y la protección contra el despido injustificado.</p> <p>Desde esta perspectiva, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su Observación General N° 23 de 2016 sobre el derecho al trabajo, conceptuó que los Estados tienen la obligación de adoptar medidas para prevenir el despido arbitrario y proporcionar protección contra el despido injustificado.</p> <p><b>3.8.1. Estabilidad laboral reforzada en el derecho comparado.</b></p> <p>En algunos países como España, el derecho a la estabilidad laboral reforzada se otorga a personas trabajadoras con ciertas características específicas, como</p>	<p>mujeres embarazadas, trabajadores con discapacidad, miembros de sindicatos, trabajadores con enfermedades laborales y trabajadores mayores, de esta forma, el Real Decreto Legislativo 2 del 23 de octubre de 2015 prescribe:</p> <p><i>"será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador"</i></p> <p>A su vez, el Estatuto de los Trabajadores de España señala que los trabajadores de ese país no podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que se hallen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.</p> <p>En otros países como Argentina y México, el derecho a la estabilidad laboral reforzada se aplica de manera más amplia. En Argentina, la estabilidad laboral es considerada un derecho fundamental de los trabajadores y se aplica a todas las personas trabajadoras que han completado un período mínimo de trabajo en una empresa, así la Ley de Contrato de Trabajo establece que los trabajadores que hayan completado un período mínimo de tres meses de trabajo en una empresa tienen derecho a la estabilidad laboral. Esto significa que no pueden ser despedidos sin causa justa y objetiva, y que en caso de que la empresa decida despedirlos, deben ser notificados con una anticipación mínima de 15 días y recibir una indemnización correspondiente.</p> <p>En el caso de México, a través de la Ley Federal del Trabajo, se establece que las personas trabajadoras tienen derecho a la estabilidad en su empleo, lo que significa que no pueden ser despedidos sin causa justa y objetiva. En particular, la ley establece que las personas que hayan cumplido más de un año de servicios continuos con un empleador no pueden ser despedidas sin causa justificada, y que en caso de hacerlo, se deberá pagar una indemnización y cubrir otros derechos laborales, como el pago de salarios vencidos, el reparto de utilidades, y la entrega de la carta de recomendación.</p> <p>Por su parte, en algunos países como Estados Unidos, el derecho a la estabilidad laboral reforzada no está reconocido a nivel federal y es regulado por leyes estatales. La ley laboral del Estado de California establece algunas categorías de personas trabajadoras que gozan de protecciones adicionales contra el despido injustificado como quienes están amparados por las leyes antidiscriminación, cubiertos por convenios colectivos, involucrados en procesos de queja o reclamo, y los que han sido víctimas de violencia doméstica. A su vez, si una persona trabajadora considera que ha sido despedida injustificadamente, puede presentar una demanda en los tribunales de California para exigir su reinstalación en el empleo o el pago de una</p>
<p>indemnización. También puede presentar una queja ante la Comisión de Derechos Humanos de California o la División de Normas Laborales del estado.</p> <p><b>3.8.2. Estabilidad laboral reforzada en caso de personas enfermas.</b></p> <p>Esta figura ha sido delimitada por la jurisprudencia de la Corte Constitucional, así, tal como lo destaca la exposición de motivos del proyecto de ley 367 de 2023C, la sentencia SU-087 de 2022 definió la estabilidad laboral reforzada en el caso de personas enfermas así:</p> <p><i>"...La jurisprudencia de la Corte Constitucional se ha ocupado en múltiples ocasiones de precisar el alcance de esta figura. En la sentencia SU-049 de 2017 la Corte unificó su jurisprudencia en lo relativo a la aplicación del artículo 26 referido. Importante resulta advertir que las Salas de Revisión de la Corte Constitucional han aplicado las reglas dispuestas en la SU-049 de 2017 tanto para casos de estabilidad ocupacional como para estabilidad laboral reforzada. Llegó a cuatro conclusiones:</i></p> <p>i) <i>La norma se aplica a todas las personas en situación de discapacidad, sin que esto implique agravar las condiciones de acceso a los beneficios que traía la Ley en su versión original, que utilizaba la expresión personas con "limitación" o "limitadas";</i></p> <p>ii) <i>Se extiende a todas las personas en situación de discapacidad, así entendida, "sin entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación";</i></p> <p>iii) <i>Para exigir la extensión de los beneficios contemplados en la Ley es útil, pero no necesario, contar con un carné de seguridad social que indique el grado de pérdida de capacidad laboral; y</i></p> <p>iv) <i>"No es la Ley expedida en democracia la que determina cuándo una pérdida de capacidad es moderada, severa o profunda, pues esta es una regulación reglamentaria.</i></p> <p>Así, para determinar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada no es perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral. Esta</p>	<p><i>Corporación ha concluido que la protección depende de tres supuestos: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación..."</i></p> <p>A su vez, el proyecto de ley 367 de 2023 cuenta como fuente de las medidas prescritas para las personas trabajadoras discapacitadas, la Convención Internacional de los Derechos de las personas con discapacidad, ratificada a través de la Ley 1346 de 2009, en virtud de la cual se establece que estas personas tienen derecho a la protección contra el despido injustificado y que los Estados Partes deben tomar medidas para garantizar que este derecho se respete. Esto puede incluir la promulgación de leyes que prohíban el despido injustificado y que establezcan procedimientos claros para impugnar los despidos.</p> <p>Desde esta misma perspectiva, a la luz de la Ley 1618 de 2013, el Proyecto de Ley retoma el concepto social de la discapacidad que implica un cambio en la forma en que se entiende la discapacidad, pasando de una visión médica y centrada en la persona a una visión social y centrada en el entorno y las relaciones sociales. Esto implica reconocer que las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que las demás personas y que las barreras sociales son las que les impiden ejercer plenamente esos derechos. Por esta razón, el literal c del artículo 7 del proyecto de ley 367 de 2023C, establece que el amparo no requiere que la persona trabajadora haya sido calificada con algún porcentaje de pérdida de capacidad laboral.</p> <p><b>3.8.3. Estabilidad laboral reforzada en caso por maternidad.</b></p> <p>A través de la sentencia T-333 de 2019, la Corte afirmó que la estabilidad laboral reforzada por razón de maternidad es un derecho fundamental, autónomo e independiente, que se encuentra reconocido en el ordenamiento jurídico colombiano, y que cualquier despido o terminación de contrato en violación de este derecho puede ser considerado como discriminación por razón de género. Desde esta perspectiva, tal como lo establece la exposición de motivos del proyecto de ley 367 de 2023C, en relación con el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en embarazo la Corte Constitucional a través de la sentencia T-109 de 2021 puntualizó:</p>

<p><i>"la especial salvaguarda jurídica en materia laboral que cobija a las mujeres en estado de embarazo y en periodo de lactancia a partir de la noción de fuero de maternidad se ha consolidado en nuestro ordenamiento incluso desde antes de la Constitución lo cual puede apreciarse, por ejemplo, en varias disposiciones del capítulo V del Código Sustantivo del Trabajo-, y con la fundación de un Estado social de Derecho en la Carta Política de 1991 adquirió una dimensión de mandato superior con un amplio sustento normativo y principialístico, como se desprende de los artículos 1º C.P. (principio de dignidad humana como eje del pacto político), 13 C.P. (cláusula de igualdad real y efectiva para todas las personas), 43 C.P. (obligación estatal de protección a la mujer embarazada y de apoyar a la madre cabeza de familia); y, 53 C.P. (principios de igualdad de oportunidades para las y los trabajadores, estabilidad en el empleo y protección especial a la mujer y a la maternidad en el ámbito del trabajo, entre otros)".</i></p> <p>A su vez, en la sentencia SU-070 de 2013, extendió el amparo a las mujeres que derivan su sustento de distintas alternativa de trabajo, planteando:</p> <p><i>"en el supuesto de vinculación de la mujer gestante o lactante mediante contrato de prestación de servicios, el juez de tutela deberá analizar las circunstancias fácticas que rodean cada caso, para determinar si bajo dicha figura contractual no se está ocultando la existencia de una auténtica relación laboral".</i></p> <p>A su vez, a través de la sentencia C-005 de 2017 la Corte puntualizó que:</p> <p><i>"La estabilidad laboral reforzada que se garantiza a la mujer trabajadora embarazada y lactante debe extenderse a la pareja de la mujer que se encuentra en la misma situación y depende económicamente de aquélla, en protección del interés superior del menor recién nacido y del que está por nacer."</i></p> <p><b>3.8.4. Estabilidad laboral reforzada para personas próximas a pensionarse.</b></p> <p>En este caso las sentencias de la Corte Constitucional T-357 de 2016 y T-055 de 2020 establecieron que toda persona trabajadora, con contrato de trabajo, a quien le falten tres años o menos para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de vejez, si se está afiliado al régimen de prima media o el capital necesario para el beneficio pensional</p>	<p>en el régimen de ahorro individual con solidaridad –RAIS, no podrán ser despedidas de sus empleos.</p> <p><b>3.8.5. Estabilidad laboral reforzada por fuero sindical.</b></p> <p>En relación con este caso, el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo protege el derecho de la persona trabajadora a no ser despedida, trasladada o sus condiciones laborales desmejoradas como consecuencia de su actividad sindical. A su vez, la Corte Constitucional a través de la sentencia T-367-17 puntualizó:</p> <p><i>"...la facultad conferida al empleador, en el artículo 64 del Código Sustantivo de Trabajo, de terminar unilateralmente y sin justa causa comprobada un contrato de trabajo, indemnizando a la parte afectada, no puede considerarse per se, como una conducta antisindical, ya que tal prerrogativa tiene como finalidad buscar flexibilizar las relaciones de trabajo y armonizarlas en un contexto en el que predomina la economía de mercado, la globalización y la internacionalización de las relaciones de producción, y en el que el desarrollo tecnológico exige un margen de acción mucho más amplio para los actores del proceso productivo. No obstante lo anterior, esta Corporación ha manifestado que, de ninguna manera, las potestades ordinarias y legales conferidas al empleador, pueden ejercerse con el propósito de menoscabar los derechos de la contraparte, en particular a la asociación sindical. Por lo tanto, en la misma jurisprudencia, se han fijado límites a la facultad del empleador para terminar unilateral y sin justa causa el contrato de sus trabajadores, algunos de los cuales se señalan a continuación por su relevancia para el presente caso:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>La facultad para terminar unilateral y sin justa causa el contrato laboral no se puede utilizar con la intención de detener u obstaculizar cualquier intento de asociación sindical de los trabajadores...</i></li> <li>- <i>La facultad para terminar unilateral y sin justa causa el contrato laboral no se puede utilizar con la intención de sancionar el ingreso, permanencia y participación de los trabajadores en la organización sindical, provocando con dichas actuaciones la renuncia al sindicato...</i></li> <li>- <i>La facultad para terminar unilateral y sin justa causa el contrato laboral no se puede utilizar de forma desproporcionada, convirtiéndola en una práctica discriminatoria y atentatoria del derecho a la asociación sindical...</i>".</li> </ul>
<p>Desde esta perspectiva, a través del artículo 7 del proyecto de ley en comento se incorporan las reglas jurisprudenciales enunciadas definiendo claramente las circunstancias en las cuales se aplica la estabilidad laboral reforzada, entendida como la prohibición de terminar las relaciones laborales de las personas con determinadas características, salvo que exista una causa justa o legal y que se autorice judicialmente o administrativamente la desvinculación de esta persona, siendo los beneficiarios de esta garantía las personas amparadas por el fuero sindical, en los términos legales y convencionales; amparadas por el fuero de salud; en situación de discapacidad; mujer en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto (incluyendo a su pareja en determinadas circunstancias); pre pensionados. (Exposición de motivos PL 367 de 2023C)</p> <p>A su vez, a través del artículo 10 el proyecto de ley 367 de 2023C puntualiza que se encuentran proscritos los despidos discriminatorios, amparando de esta forma los derecho fundamentales de las personas trabajadoras de acuerdo con la normatividad internacional existente y asumiendo fórmulas que al respecto se han planteado en el derecho comparado.</p> <p><b>3.9. Debido proceso e indemnización por despido.</b></p> <p><b>3.9.1. Debido proceso.</b></p> <p><b>Finalidad:</b> Se crea un procedimiento disciplinario, cuya finalidad es evitar la arbitrariedad cuando se invoque violación grave de las prohibiciones y obligaciones como justa causa para dar por terminado el contrato, se precisa que debe responder a criterios de razonabilidad y proporcionalidad.</p> <p><b>Fundamento normativo debido proceso:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Artículo 7 del Protocolo de San Salvador (Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales).</li> <li>• Sentencia del Campo vs. Perú de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.</li> <li>• Convenio 158 de la OIT Sobre la terminación de la relación de trabajo.</li> <li>• Principio Estabilidad en el Empleo. artículo 53 de la Constitución Política de Colombia.</li> <li>• Constitución Política de Colombia, artículo 29 sobre el debido proceso.</li> <li>• Sentencia de la Corte Constitucional C 299/98.</li> <li>• Sentencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema SL 2351/20.</li> <li>• Sentencia C-593 de 2014 de la Corte Constitucional.</li> </ul> <p><b>Explicación:</b></p>	<p>El artículo propuesto busca la regulación de un debido proceso al interior de las empresas, aspecto de vital importancia para establecer límites claros para los empleadores cuando lleven a cabo los procesos disciplinarios en contra de las y los trabajadores. Este artículo surge en virtud de las Sentencias de la Corte Constitucional que han reiterado la importancia del derecho fundamental al debido proceso en el mundo del trabajo, para los procesos de despido con justa causa.</p> <p>Ahora bien, el PL 367 de 2023, propone regular el procedimiento de despido que respete el debido proceso, mediante la definición de los siguientes componentes mínimos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación formal de la apertura del proceso a la persona a quien se imputan las conductas.</li> <li>- La formulación de los cargos imputados.</li> <li>- El traslado al imputado (a) de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.</li> <li>- La indicación de un término durante el cual el acusado (a) pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos.</li> <li>- El pronunciamiento definitivo de la persona empleadora mediante un acto motivado.</li> <li>- La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato.</li> <li>- Revisión de la decisión.</li> </ul> <p><b>3.9.2. Indemnización despido sin justa causa</b></p> <p><b>Finalidad:</b> Se precisa el valor de la indemnización si el despido es sin justa causa, con el propósito de desestimular despidos sin justa causa o por lo menos cancelar un valor más representativo como garantía de estabilidad.</p> <p><b>Fundamento:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Principio de estabilidad consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia.</li> <li>• Convenio 158 de la OIT.</li> <li>• Protocolo de San Salvador, artículo 7 sobre condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo.</li> <li>• Observación general No. 18 del Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales.</li> <li>• Sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos Lagos Vs Perú.</li> </ul>

<p><b>Explicación:</b></p> <p>En lo que respecta a la indemnización por despido injustificado, se tiene la necesidad de modificar las tablas indemnizatorias atendiendo a la triple función que cumplen estas disposiciones, a saber: disuadir el despido injustificado, ofrecer seguridad económica a los trabajadores en caso de desempleo y contener el alza del desempleo en tiempos de crisis (PL 367, 2023C).</p> <p>De igual manera, en la exposición de motivos se citan las investigaciones de Auer, Berg y Coulibaly (2005), las cuales sustentan la tesis de que la estabilidad laboral de los trabajadores tiene efectos positivos considerables en la productividad de las empresas y en la productividad global de un país.</p> <p>A su vez, el Ministerio del Trabajo (2023), menciona lo siguiente:</p> <p><i>“No menos importante es mencionar que la reducción de las tablas indemnizatorias por despidos injustos, además de incrementar el malestar en la población trabajadora, tiene el efecto inmediato de exacerbar la inseguridad de los trabajadores en un mercado con altas tasas de desempleo, informalidad y sin un régimen fuerte de seguros de desempleo”.</i></p> <p>Por otra parte, en el artículo 10 del PL 367 de 2023 se establece una inversión de la carga de la prueba, haciendo explícita la responsabilidad del empleador de probar las causas justas del despido en el evento de que el trabajador acuda a la justicia alegando un despido por causas discriminatorias (PL 367, 2023C).</p> <p>Sobre este asunto, el documento de la OIT denominado “La Igualdad En El Trabajo: Un Objetivo Que Sigue Pendiente De Cumplirse”, establece:</p> <p><i>“Según la comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones de la OIT, en la mayor parte de los casos hace falta una legislación completa para asegurar la aplicación efectiva del derecho a la igualdad en el trato y en la ocupación para todos. Actualmente, es más corriente encontrar este tipo de leyes en la Unión Europea como consecuencia de la transposición de las directivas de la UE sobre igualdad a las legislaciones nacionales. asimismo, se han aprobado leyes semejantes en un número creciente de países de otras regiones, como Kenia, Montenegro, mozambique, Serbia y la república Unida de Tanzania. es particularmente completa la Ley sobre el empleo adoptada en 2007 por Kenya. esta ley prohíbe la discriminación directa e indirecta en todas las etapas del empleo y por todos los motivos enumerados en el convenio núm. 111 y hace recaer en el empleador la carga de la prueba en los casos de presunta discriminación. Además, la ley de 2007 exige a los empleadores de más de 20 personas que</i></p>	<p><i>adopten y apliquen una declaración política sobre el hostigamiento sexual. en dicha ley se asignan expresamente responsabilidades de supervisión a las autoridades nacionales competentes en materia de igualdad y no discriminación.”</i></p> <p>Finalmente, con el fin de ser más exigente en el cumplimiento de las obligaciones por parte del empleador a las hipótesis consagradas en la legislación que se modifica que traían como consecuencia la indemnización moratoria (brazos caídos) como es quedar adeudando salarios y/o prestaciones sociales, se le agrega el no pago de la indemnización.</p> <p><b>3.10. Trabajadores oficiales.</b></p> <p><b>Finalidad:</b> Dar aplicación a la estabilidad laboral contemplada en el PL 367 de 2023 a los trabajadores oficiales.</p> <p><b>Explicación:</b> El Proyecto de Ley formula importantes cambios relacionados con los trabajadores oficiales. Esta categoría de empleo público, al presentar importantes rezagos en su regulación, hace necesarias las medidas planteadas. Por lo tanto, debemos referirnos a los artículos que pretenden establecer cambios importantes respecto a estos servidores públicos.</p> <p>La propuesta del artículo 2 del Proyecto de Ley busca la modificación del artículo 3° del Código Sustantivo del Trabajo, el cual tiene como finalidad establecer el alcance de la aplicación del mencionado código entre los empleados públicos y los trabajadores del sector privado, sin embargo, se hace una aclaración específica en materia de las modalidades contractuales y la terminación de estas en el caso de la vinculación laboral de los trabajadores oficiales.</p> <p>En este sentido, la nueva disposición pretende derogar apartes del Decreto Reglamentario 2127 de 1945, ahora compilado en el Libro 2, Título 30 del Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector Función Pública, para que en adelante este remita la regulación los vínculos contractuales de los trabajadores oficiales a lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p><b>3.11. Tercerización y empresas de servicios temporales.</b></p> <p><b>Finalidad:</b> Se mantiene la posibilidad de acudir a los contratistas para la prestación de servicios, para lo cual debe tener su propia organización empresarial y especialización productiva. Se exige que se cancelen los mismos derechos salariales y prestacionales a los trabajadores de los contratistas en relación con los de la empresa beneficiaria, además de consagrar la solidaridad. Con esto se</p>
<p>pretende que acudir a estas modalidades contractuales no tenga como móvil reducir los costos laborales.</p> <p>Frente a las empresas de servicios temporales, se consagra la prohibición de acudir a esta modalidad para atender actividades y necesidades permanentes de la empresa usuaria, estableciendo como consecuencia por la transgresión de estas normas que se entiende que el verdadero empleador es la empresa usuaria, sin perjuicio de las sanciones administrativas.</p> <p><b>Fundamento:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Constitución Política de Colombia: artículos 13 y 53 (derecho a la igualdad, trabajo en condiciones dignas y primacía de la realidad).</li> <li>• Corte Constitucional: Sentencia C 593/14 sobre la potestad configurativa del legislador.</li> <li>• Corte Constitucional: Sentencia C 614 de 2009.</li> <li>• Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral SL 937/21, SL 3436/21, SL 4479/20.</li> </ul> <p><b>Explicación:</b></p> <p>De acuerdo con lo señalado por la ANDI (2019), este tipo de procesos se clasifican de la siguiente manera:</p> <p><i>“A modo general, en las relaciones triangulares participan el empleado, la empresa y un tercero que se conoce como la empresa usuaria, a quien se le provee de trabajo (intermediación laboral) o de bienes y servicios (tercerización, externalización, subcontratación, outsourcing o business process outsourcing). Este tipo de relaciones se pueden dividir en dos modalidades, la subcontratación de mano de obra a través de agencias o empresas concebidas con esta finalidad (intermediación laboral), por una parte y, por otra, la subcontratación de bienes o servicios. Ambas modalidades, a su vez, tienen diferentes configuraciones de acuerdo con el nivel de subordinación o relacionamiento entre empleado y empresa usuaria.”</i></p> <p>Sin llegar a desconocer que este tipo de figuras son generadoras de empleo formal, pues según ACOSSET (2022), las empresas de servicios temporales el año pasado generaron 438.336 mil empleos, es claro que este tipo de figuras han sido mal utilizadas por parte de algunos empleadores. Por lo anterior, el Proyecto de Ley busca limitar los usos abusivos, mediante los cuales se camuflan verdaderas relaciones laborales.</p>	<p>En ese sentido, se modifica el artículo 77 de la ley 50 de 1990 para prohibir expresamente la celebración de contratos con empresas de servicios temporales para atender actividades misionales de las empresas, y en acto seguido, se establece la igualdad de derechos entre los trabajadores en misión y los trabajadores de la empresa usuaria de los servicios temporales, bajo la premisa de “trabajo igual, salario iguales” (PL 367, 2023C).</p> <p>Por otro lado, se modifica el artículo 34 del CST, donde se extiende la responsabilidad solidaria de la empresa contratante y contratista, en materia de derechos y garantías de los trabajadores directos a aquellos tercerizados, con el fin de desincentivar su uso como una medida de ahorro de costos laborales, buscando una protección en materia de derechos (PL 367, 2023C).</p> <p>Para concluir este acápite, se establecen límites a la utilización de los contratos de prestación de servicios, utilizados de manera habitual para esconder las relaciones laborales, estipulando la prohibición de celebrar este tipo de contratos para la realización de las actividades permanentes y subordinadas de la empresa o establecimiento (PL 367, 2023C).</p> <p><b>3.12. Plataformas digitales.</b></p> <p><b>Finalidad:</b> Se dispone la obligación de vincularlos mediante contrato de trabajo con todos los derechos y garantías, prohibiendo el pacto de exclusividad, transitando hacia la formalización de este tipo de actividades. Para cumplir este fin se estipula un contrato laboral especial que responda a las características del sector.</p> <p><b>Fundamento:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Constitución Política de Colombia: artículos 25, 39, 53, 55, 56.</li> <li>• Recomendación 198 de la OIT (Norma Internacional del Trabajo)</li> <li>• Ley 12 de 2021, Ley Ryder de España.</li> <li>• Ley 21431 de Chile, del 11 de marzo de 2021.</li> <li>• Directiva Unión Europea sobre Trabajo en Plataformas Digitales.</li> </ul> <p><b>Explicación:</b></p> <p>Tal y como lo menciona el Ministerio de Trabajo (2023):</p> <p><i>El avance de la tecnología de los últimos tiempos ha llevado a la transformación de las relaciones laborales clásicas y ha generado nuevas formas de trabajo que imponen retos importantes tanto a los estados como a los empleadores y a los trabajadores. Uno de estos avances es el</i></p>

<p><i>desarrollo de las plataformas digitales y las relaciones de trabajo que han venido generando con su evolución (PL 367, 2023C).</i></p> <p>Es justamente esta situación fáctica la que nos obliga a tomar decisiones en la materia y, es precisamente, la iniciativa de reformar las relaciones laborales por parte del Gobierno Nacional propicia el mejor escenario para regular las relaciones que se dan entre los responsables de estas plataformas y los domiciliarios.</p> <p>Las dos visiones que se enfrentan en esta regulación son, por un lado, que los repartidores son independientes, es decir, sin subordinación puesto que la función de las aplicaciones es de una simple intermediación. Frente a esta relación puede haber concurrencia en el pago de prestaciones sociales y seguridad social. Esta postura que es defendida por las plataformas de reparto. Por el otro lado, se encuentra la postura de que, en efecto, se tratan de verdaderas relaciones laborales derivados de la subordinación que ejerce la plataforma a través de su algoritmo, entre otras características.</p> <p>La postura de la reforma y de la presente ponencia es la de reconocer que existe una relación laboral, que vale la pena regular mediante un contrato especial que permita la protección de estos trabajadores, salvaguardando la generación y permanencia de estos empleos.</p> <p>Vale aclarar que desde la coordinación de la ponencia se realizaron diferentes mesas de trabajo con Alianza In, Rappi, Didi Food y otros. Con el propósito de escuchar sus posturas y propuestas de modificación de los artículos relacionados con las plataformas digitales de reparto y entrega.</p> <p><b>3.12.1. Reconocimiento de la laboralidad</b></p> <p>En estas relaciones se evidencia que en algunas de estas aplicaciones se dan los siguientes elementos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>La organización de la prestación del servicio:</b> se establecen las horas de reserva; se asignan los turnos priorizando a los repartidores que están en modo racha y en autoaceptación; se conoce la ubicación y recorridos de cada repartidor; y se selecciona quiénes y bajo qué criterios hacen las entregas.</li> <li>● <b>La imposición de órdenes y sistemas de calificación:</b> los repartidores son calificados constantemente y de esta calificación depende que tengan prioridad en la reserva. Además, deben cumplir las 'recomendaciones' de las apps. En resumen, el desarrollo de la labor está estandarizado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>El bloqueo de manera temporal o permanente a los domiciliarios:</b> las apps sancionan a sus repartidores por no seguir sus órdenes y en algunos casos los bloquea, inclusive sin justificación o debido proceso.</li> <li>● <b>El precio lo fija la plataforma:</b> Por medio de algoritmos cuyas condiciones son fijadas por ésta y que se encarga de definir cuánto se cobra a los comercios, a los clientes y cuánto se remunera al/a trabajador/a.</li> <li>● <b>Los clientes son de la plataforma:</b> El prestador del servicio no tiene la libertad de elegir a sus clientes, porque la plataforma centraliza las solicitudes, y las asigna a sus "colaboradores" a través de algoritmos; el trabajador/a no puede acordar condiciones del servicio con el cliente.</li> </ul> <p><b>3.12.2. Características de los repartidores</b></p> <p>Se estima que existen cerca de 120.000 repartidores, representantes del 0.2% del PIB (Alianza IN). Sin embargo, vale aclarar que estas cifras son otorgadas por el gremio y no pueden ser corroboradas mediante registro del Estado. De igual manera, de acuerdo con lo manifestado por esta asociación, estas cifras son variables, puesto que la población que se conecta dentro de las plataformas varía mes a mes, con un alto índice de rotación de personas.</p> <p>Este grupo de plataformas tienen vinculados a 75.000 comercios y tienen cerca de 2.5 millones de usuarios (Alianza IN).</p> <p>Por otro lado, en una encuesta liderada por el Centro de Solidaridad Internacional de Colombia y la Corporación Viva la Ciudadanía (2021)<sup>6</sup>, se obtuvieron los siguientes resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● El trabajo en este sector no es temporal ya que más del 50% de estas personas llevan por lo menos entre 2 y 3 años trabajando en las plataformas, sin contar que hay un 16% que lleva entre 5 y 6 años.</li> <li>● El 60,5% del total de las personas trabajadoras encuestadas trabajan en una sola plataforma.</li> <li>● El 81% se identifican como cabeza de hogar y el 63% tienen hijos.</li> <li>● El 21% cuentan con estudios profesionales y el 2% tiene estudios en postgrado.</li> <li>● El 46% trabajan por fuera de la jornada máxima legal esto es entre 11 y 14 horas diarias, seguido de un 33% que trabaja entre 7 y 10 horas.</li> <li>● La mitad están afiliados al sistema de salud el 59,9% y de estas más de la mitad el 32,0% están en el régimen subsidiado.</li> </ul> <p><small><sup>6</sup> Encuesta virtual compuesta de 46 preguntas, realizada en el año 2021. Participaron 172 personas trabajadoras, afiliados a 19 plataformas online como Uber, Ifood, Rappi, Mensajeros urbanos, InDrive, entre otras.</small></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● El 87,2% no tiene aseguramiento en riesgos laborales.</li> <li>● El 47%, dice haber sufrido accidentes en horario laboral.</li> <li>● El 60% de los trabajadores utilizan la moto como herramienta de trabajo, el 25% bicicleta y el 8% utilizan automóviles.</li> <li>● El 65,7% de los trabajadores fueron bloqueados por las plataformas en algún momento.</li> <li>● El 76% manifiesta que le gustaría estudiar para ascender laboralmente.</li> </ul> <p><b>3.12.3. Contexto internacional</b></p> <p>Estas plataformas están presentes en todo el mundo y según los datos de la CSA, referenciados en la exposición de motivos tienen especial presencia las siguientes aplicaciones Uber (Origen: Estados Unidos), Didi (Origen: China), Lyft, Cabify (Origen: España) e Indriver (Origen: Rusia) y de comercialización y reparto de alimentos, medicinas, insumos varios y en sí cualquier tipo de encomienda como Uber Eats, Rappi (origen: Colombia), Pedidos Ya (Origen: Uruguay) y Hugo (Origen: El Salvador) (PL 367, 2023C)</p> <p>En lo que respecta a las ciudades latinoamericanas, estas aplicaciones tienen la siguiente incidencia sobre el empleo (PL 367, 2023C):</p> <p><i>"Según datos de la ECAF<sup>7</sup> 2019 sobre la incidencia del empleo mediante plataformas en las principales ciudades de América Latina, más del 9% de los trabajadores y trabajadoras declaró haber prestado servicios mediante una plataforma y un 16% de la fuerza laboral puede considerarse que trabaja en plataforma digital, activa o potencialmente. "Las ciudades donde este total es mayor son Ciudad de Panamá (23 %), Bogotá (20 %) y Quito (19 %)"<sup>51</sup>. En América Latina y el Caribe, el rango etario se estima que comprende desde los 18 hasta los 54 años y están divididos de manera casi equitativa entre solteros (48 por ciento) y casados en convivencia (47 por ciento)<sup>52</sup>. Respecto a la participación de mujeres, no hay certeza pero se estima que "la proporción de mujeres suele ser menor que entre los ocupados en general, y es algo mayor en las plataformas de tareas de ejecución global" y se conoce que "estos modelos de negocio se sostienen con la fuerza de trabajo migrante y racializada"<sup>53</sup>. Lo cierto es que no existen datos oficiales ni acumulados regionalmente sobre la dimensión real del trabajo en plataformas en América Latina pero se estima en millones".</i></p> <p><small><sup>7</sup> La Encuesta CAF (ECAF) es una encuesta a individuos en hogares realizada por CAF (Banco de Desarrollo de América Latina) anualmente desde 2008 en un conjunto de ciudades de América Latina.</small></p>	<p>De manera similar a la forma en la que avanza la incidencia de estas plataformas en los diferentes mercados del mundo, se avanza en el reconocimiento de derechos laborales para los trabajadores de este sector, ejemplo de ello es la Ley de Riders en España, las decisiones de Ministerios de trabajo como Argentina, Chile o las regulaciones que se adelantan en Ecuador, México y la misma Unión Europea, donde se adelanta la expedición de una nueva directiva que busca que todas las personas que trabajen en estas aplicaciones digitales sean cobijadas por una presunción de laboralidad.</p> <p>En la misma vía, la OIT (2021) ha hecho varias recomendaciones a los Estados en torno a la necesidad de proteger a los trabajadores y trabajadoras de las plataformas digitales. En tal sentido, la OIT ha afirmado que<sup>8</sup>:</p> <p><i>"En primer lugar, la caracterización de la relación contractual entre la plataforma y el trabajador como una relación no laboral es una característica llamativa de muchos contratos de servicios. El análisis de la OIT que figura en el cuadro A2.3 del anexo 2 pone de manifiesto varias expresiones utilizadas para evitar que se creen relaciones laborales. Se denomina a los trabajadores contratados a través de las plataformas «contratistas independientes», «terceros proveedores independientes», «conductores», «capitanes», «socios repartidores», «socios conductores», «autónomos», (véase también Malin 2018; Xie 2018; Rodríguez Fernández 2017; Pinsof 2016; De Stefano 2016; Aloisi 2016).</i></p> <p><i>(...)Dado que los Estados son responsables de la aplicación de las normas internacionales del trabajo ratificadas, pueden, a través de su legislación nacional y sus mecanismos de aplicación, garantizar que las plataformas digitales de trabajo cumplan con las leyes que se ajustan a las normas internacionales del trabajo. Por esta razón, el marco normativo nacional resulta crucial puesto que influye en las prácticas de las empresas. A falta de ratificación, las normas internacionales del trabajo representan la referencia más útil para la formulación de las políticas y leyes de ámbito nacional".</i></p> <p><b>3.13. Trabajo agropecuario.</b></p> <p><b>Finalidad:</b> Definir una nueva modalidad de contrato laboral especial, con el propósito de comenzar un proceso de formalización para este tipo de actividades y de las personas llamadas jornaleras.</p> <p><small><sup>8</sup> Referenciada en exposición de motivos PL 367 de 2023C.</small></p>

En consecuencia, el Proyecto de Ley crea esta modalidad de remuneración, la cual además de retribuir el salario ordinario, compensará el valor de la totalidad de prestaciones sociales, que no podrá ser inferior al salario mínimo legal más el 30%, además del pago del 4% por concepto de subsidio familiar, lo que recoge una práctica que se presenta en el campo. Con el mismo propósito de formalizar este tipo de actividades se facilita la afiliación a la seguridad social.

También se dispone que el empleador del trabajador y trabajadora rural cuando requiera que viva en su predio debe garantizar las condiciones locativas mínimas, así como las reparaciones necesarias y locativas, y un botiquín de primeros auxilios.

**Fundamento:**

- Constitución Política de Colombia, artículos 25 y 53.

**Explicación:**

Las brechas entre el mundo rural y urbano son notorias y significativas. El sector rural se caracteriza por presentar altos índices de pobreza, acompañados por una precariedad en el trabajo y bajos ingresos. Se estima que la informalidad en el sector rural llega a un 84,2% dentro de los trabajadores rurales (PL 367, 2023C).

Por otro lado, la OIT (2019) ha propuesto un enfoque de lo que debería ser el trabajo decente para el sector rural consistente en:

*“La noción de trabajo decente en la economía rural debe considerar la reducción de la pobreza como un eje central. Tal como fue repasado anteriormente, la pobreza en América Latina aún continúa afectando desproporcionadamente a las zonas rurales. En este contexto, es indispensable que el enfoque de trabajo decente se ocupe de cerrar estas brechas persistentes.*

*La estructura y condiciones de empleo en el contexto rural suponen desafíos únicos para la implementación de la noción de trabajo decente. Por un lado, la alta prevalencia de trabajadores por cuenta propia contribuye a un entorno proclive a la ausencia de diversos mecanismos asociados al trabajo decente tales como un salario y una jornada laboral justos, servicios de protección social, oportunidades de empleo, entre otros. Además presenta el desafío de propiciar la productividad en el sector de cuenta propia y mitigar la distribución desigual de la tierra. Por otro lado, aún los trabajadores asalariados en el contexto rural tienen desventajas importantes en comparación con sus pares urbanos. Es decir, el trabajo asalariado está altamente precarizado por los*

*déficits de derechos y la debilidad de la representación de los actores sociales, los cuales no aseguran niveles de formalización, remuneración, seguridad y organización que son más probables para la fuerza laboral asalariada de los contextos urbanos.*

*Las brechas en el entorno rural se entrelazan, y por lo tanto persisten: la ruralidad se combina con desigualdades vinculadas al género, la etnia, la edad, etc. Este fenómeno genera entornos en donde los grupos vulnerables como las mujeres, los jóvenes y las comunidades indígenas constituyen grupos en desventaja dentro de un entorno ya desigual en comparación con sus pares urbanos. Por ende, la noción del trabajo decente en las zonas rurales deberá enfocarse en adoptar una perspectiva que incluya a estos grupos. Retos globales de la economía rural: La seguridad alimentaria y el fomento de la sostenibilidad ambiental son nuevos retos que enfrenta el contexto rural de forma diferenciada.”<sup>9</sup>*

Tabla 3. Datos del sector agropecuario.

Variable	Total Nacional	13 Ciudades y AM	CP y Rural Disperso
Tasa de Desempleo (Dic. 2022)	10,3	10,8	7,1
Tasa de Ocupación (Dic. 2022)	57,3	58,8	55,6
Tasa de Informalidad (Dic. 2022)	57,6	42,8	84,2
Pobreza Monetaria (2021)	39,3	37,8	44,6
Pobreza Monetaria Extrema (2021)	12,2	10,3	18,8
Pobreza Multidimensional (2021)	16	11,5	31,1

Fuente: Exposición de motivos PL 367 de 2023.

**3.14. Equidad de género.**

**Finalidades:**

- Prohibir cualquier forma de discriminación, especialmente contra la mujer.

<sup>9</sup> Referenciada en exposición de motivos del PL 367 de 2023C.

- Proteger de manera directa a la mujer en estado de embarazo, dando desarrollo a los principios constitucionales laborales.
- Garantizar el trabajo libre de violencia o acoso, en cualquier modalidad, definiendo qué se entiende por ello y facultando al Ministerio del Trabajo para regular, vigilar y sancionar este tipo de actuaciones.
- Garantizar la igualdad salarial mediante el establecimiento de criterios de evaluación objetiva del trabajo, dando cumplimiento a los requerimientos de la OIT, dado que los que se encontraban en la Ley 1496 de 2011 no son realmente factores objetivos y por tanto nunca pudieron ser aplicados.
- Formulación de acciones positivas para lograr una representación y participación en condiciones de igualdad a las mujeres, jóvenes, personas con diversidad sexual y con discapacidad en las organizaciones sindicales de trabajadores y de empleadores.
- Garantizar a las y los cuidadores el cumplimiento de su obligación armonizándola con el trabajo remunerado, mediante jornadas flexibles de trabajo. Teniendo en cuenta que las labores de cuidado son realizadas principalmente por mujeres, y son ellas quienes enfrentan los efectos no deseados de estas labores.
- Incrementar la licencia de paternidad en forma progresiva hasta llegar a 12 semanas en el año 2025 con el fin de distribuir el trabajo del cuidado no remunerado.

**Fundamento:**

- Constitución Política de Colombia, artículos 13, 25, 42, 43 y 53.
- Convención Americana de Derechos Humanos, artículos 1.1 y 24.
- Opinión Consultiva OC -27/21 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.
- Convenios 100, 111 y 156 de la OIT.
- Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios Recomendaciones de la OIT.
- Recomendación 165 de la OIT.

**Explicación:**

Se busca obtener medidas para construir una normatividad laboral que reconozca las necesidades de las mujeres y personas gestantes, sea más equilibrada y promueva la responsabilidad compartida de los cuidados y los suyos, identificando y reduciendo las barreras que impiden que las mujeres y personas con identidades de género diversas, puedan acceder a las oportunidades laborales en igualdad de condiciones.

De igual manera, se busca la disminución de la brecha salarial de género y participación de mujeres en puestos de liderazgo (PL 367, 2023C). En la misma vía,

son objetivos de esta regulación la búsqueda de espacios libres de acoso laboral, de violencias basadas en género y el fortalecimiento de la inspección, vigilancia y control para garantizar los derechos de las mujeres y personas con identidades de género diversas.

**3.14.1. Brechas entre hombres y mujeres.**

El informe “Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia” del año 2022 de ONU Mujeres, Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) y la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, referenciado por en la exposición de motivos del Proyecto de Ley, es un instrumento importante para dar cuenta de las brechas que enfrentan las mujeres en el mundo del trabajo.

En ese sentido, el Ministerio del Trabajo (2023) llegó a las siguientes consideraciones:

*“ En relación con el rol de las mujeres dentro y fuera de la fuerza de trabajo, este informe ha indicado que uno de los puntos de análisis es la pandemia COVID 19 que, si bien afectó la participación laboral de hombres y mujeres, para las mujeres la reinserción al mundo laboral ha sido más lenta. Asimismo, en relación con la tasa de desempleo el informe mostró que la desocupación (o informalidad) es para las mujeres mayor si se compara con el desempleo en los hombres, por ejemplo, entre enero-marzo de 2022 la tasa de desempleo para los hombres fue del 10,4% mientras que para las mujeres fue del 17,1%.*

*Ahora bien, según este informe (Pág. 28), en el primer trimestre de 2022, 14,2 millones de personas estaban fuera de la fuerza laboral, entre quienes, 9,8 millones eran mujeres (69,1%) y 4,4 millones eran hombres (30,9%). También, se señala que, de esta población, 58,6% se dedicaba a oficios del hogar, 20,5% a estudiar y el resto a otra actividad. Según el sexo destaca que, en tanto 24,5% de los hombres fuera de la fuerza laboral declararon dedicarse a los oficios del hogar, a esta misma actividad se dedicaban 73,8% de las mujeres, es decir, una brecha de 49,3 puntos porcentuales. En contraste a la proporción de hombres que se dedicaba a estudiar fue de 34,2%, 19,8 puntos porcentuales más que la proporción de mujeres que así lo hacían 14,4%.”*

De estas consideraciones se puede concluir de manera inequívoca que las mujeres que se encuentran fuera de la fuerza laboral se dedican en gran porcentaje a oficios del hogar. Por el contrario, los hombres emplean este tiempo para estudiar o realizar otros oficios.

**3.14.2. Enfoque de género.**

Vincular un enfoque de género y diferencial a la presente reforma laboral, implica reconocer que el mundo del trabajo se mueve dentro de un sistema que se basa en relaciones desiguales y que otorga ciertos privilegios a los hombres cishetero. Sin embargo, en el contexto actual este enfoque de derechos no puede desconocer las diversidades en el ejercicio de la sexualidad y diversidades en las identidades de género, tal y como lo menciona el Ministerio de Trabajo (2023).

Por ello, de acuerdo con lo mencionado por esta entidad (2023):

*“Uno de los ejes de la precarización laboral es el sistema sexo/género que históricamente ha discriminado y excluido a las mujeres y personas no binarias evitando que puedan acceder a un trabajo digno y decente, en donde se les permita el desarrollo de sus capacidades, roles y oficios, condenándoles a la sexualización del trabajo impidiendo el goce efectivo de sus derechos humanos.*

*Lo anterior, tiene un impacto directo no solo en la vida de las mujeres y personas no binarias, sino en la economía nacional, dado que no se aprovecha la fuerza laboral de estas para desarrollar actividades laborales, sino que se les condena a la informalidad o trabajos precarizados y explotación constante en el ámbito laboral, minando sus posibilidades de acceder a condiciones de vida digna mediante un poder adquisitivo constante digno” (PL 367, 2023C).*

**3.14.3. El mundo del trabajo para mujeres y personas con identidad de género diverso**

De acuerdo con el boletín “Ocupación Informal” del DANE (2022)<sup>10</sup>, las mujeres enfrentan un 55,3% de informalidad en el mundo del trabajo. Además de otros factores que puedan explicar esta cifra, es claro, que al ser las mujeres las que más realizan labores de cuidado enfrentan una serie de barreras que dificultan su acceso al mercado laboral. En este sentido, diferentes entidades y estudios ya han evidenciado que realizar labores de cuidado sin remuneración, reconocimiento y redistribución relega a las mujeres a la informalidad, a tener poco tiempo para sus estudios, a salarios bajos, e inclusive, a empleos de baja jerarquía. Por ello, aparte de reconocer estas labores de cuidado y crear sistemas que promuevan su distribución, es importante el establecimiento de jornadas flexibles que permitan conciliar la vida laboral con la vida familiar.

<sup>10</sup> Referenciada en exposición de motivos del PL 367 de 2023C.

Por otro lado, la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) Diciembre 2021 - noviembre 2022 (DANE)<sup>11</sup>, incorporó las orientaciones sexuales e identidades de género, llegando a las siguientes conclusiones:

*“101 mil personas LGBT se encuentran fuera de la fuerza laboral, es decir el 21,9% de la población LGBT en edad de trabajar; el 39,8% de las personas ocupadas y autorreconocidas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas ganaron menos de un salario mínimo en 2021 y la tasa de desempleo fue de 16,7%” (GEIH, 2022).*

Demostrando sigue existiendo discriminación en los ámbitos laborales para personas con identificación de género diverso.

**3.14.4. Licencia de paternidad y otras licencias**

En el mundo del trabajo existen varios sesgos que dificultan la vinculación laboral de las mujeres, esto teniendo en cuenta que la regulación laboral determina de qué forma reaccionan las empresas a determinados incentivos. En ese sentido, es clara la necesidad de avanzar en la eliminación de estos sesgos basados en género y que propende por una división sexual del trabajo (PL 367, 2023C).

Una de las medidas para lograr eliminar estos sesgos a las que se enfrentan las mujeres, es equilibrar las licencias de cuidado. Es por ello por lo que se amplía la licencia de paternidad (PL 367, 2023C).

Por otro lado, también se incluye la licencia pro-ciclos menstruales incapacitantes, reconociendo que actualmente en Colombia cerca de 3.5 millones de personas menstruantes tienen el diagnóstico de endometriosis (PL 367, 2023C).

Frente al particular el Ministerio de Trabajo (2023) menciona lo siguiente:

*“Adicional a la dolencia física se suma la estigmatización social que frente a la menstruación existe actualmente en el mundo; los imaginarios machistas y patriarcales fomentan comentarios y actitudes displicentes y discriminatorios hacia todas las personas que menstrúan, en especial hacia las mujeres cisgénero; para las personas trans y no binarias que padecen algún tipo de enfermedad relacionado con el ciclo menstrual la estigmatización es aún peor.*

<sup>11</sup> Disponible en: <https://www.dane.gov.co/index.php/178-english/sociales/cultura/2921-gran-encuesta-integrada-de-hogares>

*En el caso de la endometriosis, incapacita a las personas que la padecen para laborar, estudiar o realizar actividades físicas en los periodos en los que los síntomas se presentan, las cuales la mayoría de las veces no encuentran una salida médica a su situación, así como tampoco la comprensión social en el ámbito laboral”.*

**3.15. Derecho colectivo.**

**Finalidad:** Precisar los destinatarios de la parte de derecho colectivo que son todos los trabajadores o trabajadoras, salvo el procedimiento de negociación colectiva que no se aplica a los empleados públicos por tener norma especial.

También se consagran una serie de garantías mínimas para el ejercicio de la libertad sindical como son el reconocimiento sindical, los permisos sindicales, la comunicación con la dirección de la empresa, el acceso a los lugares de trabajo, la información, las facilidades para la comunicación con los trabajadores, las comunicaciones con los nuevos y nuevas trabajadoras. Así mismo, se precisan las conductas antisindicales y las consecuencias por incurrir en ellas.

En la misma vía, se adecua la norma nacional al Convenio fundamental C87 de la OIT ratificado por Colombia. Con el objetivo de fortalecer la autonomía sindical se garantiza el derecho de constituir las organizaciones sindicales que estimen convenientes sin restringir su clasificación como parece estar actualmente.

Sin llegar a obviar otras disposiciones dictadas en materia de derecho laboral colectivo, como novedad, se establece la posibilidad de negociación por rama o sector de actividad, grupos empresariales, empresa o cualquier otro nivel.

**Fundamento:**

- Constitución Política, artículos 39, 53 y 93.
- Convenios 87, 98 y 154 de la OIT.
- Recomendación 163 de la OIT.
- Carta de la organización de Estados Americanos, artículo 45 c.
- Protocolo de San Salvador artículo 8.
- Opinión Consultiva OC -27/21 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.
- Plan de Acción Laboral Colombia-Canadá.
- Sobre el derecho de información sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia SL 1309/22.
- Resoluciones 129 de 1967, 143 de 1971 y 163 de 1981.
- Plan de Acción Laboral Colombia-Estados Unidos.

- Recomendaciones CEARC OIT 2020<sup>12</sup>, 2019<sup>13</sup>, 2017.
- Carta de la Organización de Estados Americanos, artículo 45 c;
- Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia SL 462/21.
- Opinión Consultiva 072 de 2021 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

**Explicación:**

Durante los últimos años, el Estado colombiano ha adquirido una serie de compromisos internacionales en materia de derechos humanos laborales y sindicales, que implican el cumplimiento de Convenios suscritos y ratificados debidamente al igual que las obligaciones de carácter vinculante que vienen siendo reconocidas como Derecho Transnacional del Trabajo (DTT), las cuales han traído consigo una serie de recomendaciones tendientes a la protección de la libertad sindical en el país.

Desde esta perspectiva, tal como lo indica el proyecto de ley 367 de 2023, las reformas que se realizan en el marco del Derecho Laboral Colectivo (Exposición de motivos PL 367 de 2023C), particularmente en torno a las garantías para el ejercicio del derecho de asociación sindical y fomento a la unidad sindical, negociación colectiva y huelga, tienen como objetivo cumplir con estándares, compromisos y recomendaciones que distintos organismos han realizado al Estado colombiano y que coinciden en plantear la necesidad de brindar garantías para el ejercicio efectivo del derecho de asociación sindical, la promoción y ampliación de la cobertura del derecho a la negociación colectiva y la eliminación de los obstáculos legales que existen para el ejercicio del derecho a la huelga, las cuales son:

- Estándares internacionales de órganos de control de la OIT como la Comisión de Aplicación de Normas, Comité de Libertad Sindical y Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones; la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre el derecho a la asociación sindical y huelga; la jurisprudencia colombiana constitucional y laboral.

<sup>12</sup> Disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=1000:13100:0:NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID.P11110\\_COUNTRY\\_ID.P11110\\_COUNTRY\\_NAME.P11110\\_COMMENT\\_YEAR.4059919\\_102595.Colombia\\_2020](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=1000:13100:0:NO:13100:P13100_COMMENT_ID.P11110_COUNTRY_ID.P11110_COUNTRY_NAME.P11110_COMMENT_YEAR.4059919_102595.Colombia_2020)

<sup>13</sup> Disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=1000:13100:0:NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID.P11110\\_COUNTRY\\_ID.P11110\\_COUNTRY\\_NAME.P11110\\_COMMENT\\_YEAR.4023771\\_102595.Colombia\\_2019](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=1000:13100:0:NO:13100:P13100_COMMENT_ID.P11110_COUNTRY_ID.P11110_COUNTRY_NAME.P11110_COMMENT_YEAR.4023771_102595.Colombia_2019)

- Los compromisos internacionales inscritos en capítulos laborales y Planes de Acción Laboral derivados de Tratados de Libre Comercio con Canadá, Estados Unidos y la Unión Europea.
- Recomendaciones del Comité de Empleos y Asuntos Sociales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

De esta forma, a través del articulado del Proyecto de Ley se busca fortalecer y adecuar la legislación con el fin de fomentar la organización sindical, ampliar sus posibilidades y fortalecer la negociación colectiva para aumentar su cobertura y generar mejores condiciones de vida y trabajo para la mayoría de personas trabajadoras colombianas que se encuentran fuera de la protección sindical.

**3.15.1. Derecho de Asociación Sindical**

Teniendo en cuenta las anteriores consideraciones, el proyecto de ley 367 de 2023C pretende dar cumplimiento a las obligaciones internacionales y a las recomendaciones emitidas por diferentes órganos de control hacia Colombia sobre la protección del derecho a la Asociación Sindical, las cuales pueden sintetizarse de la siguiente forma:

*Tabla 4. Sistematización obligaciones y recomendaciones internacionales sobre derecho de Asociación Sindical incorporadas en el articulado del PL 376 de 2023C.*

Temática y resumen de los Compromisos	Autoridad fuente de la recomendación	Documento fuente
Dotar de garantías al ejercicio de la asociación sindical como derecho fundamental.		Opinión Consultiva OC - 27/21 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos.
Consagrar una serie de garantías mínimas para el ejercicio de la libertad sindical como son el reconocimiento sindical, los permisos sindicales, la comunicación con la dirección de la empresa, el acceso a los lugares de trabajo, la información, las facilidades para la comunicación con los trabajadores, las	Corte Interamericana de Derechos Humanos.  OTLA Estados Unidos NAO Canadá OEA	Acuerdo de Cooperación Laboral Canadá-Colombia (2018).  Plan de Acción Laboral Colombia-Estados Unidos (2011)  Carta de la organización de Estados Americanos, art 45 c.

Temática y resumen de los Compromisos	Autoridad fuente de la recomendación	Documento fuente
comunicaciones con los nuevos y nuevas trabajadoras. Así mismo precisar las conductas antisindicales y las consecuencias por incurrir en ellas.		Protocolo de San Salvador
Adecuar la norma nacional para garantizar la autonomía sindical sin restringir la clasificación de las organizaciones sindicales, como parece estar actualmente.	Corte Interamericana de Derechos Humanos.  CEARC OIT	Opinión Consultiva 072 de 2021 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos Recomendación CEARC OIT 2020 , 2019 ,2017.
Con el propósito de estimular los sindicatos de industria, rama o sector de actividad y de desincentivar la atomización sindical, permitir la creación de subdirectivas o comités seccionales por empresa, gozando de los fueros sindicales en los términos definidos legalmente.	OIT	Convenio 87 de la OIT
El contratante también debe retener y entregar las cuotas sindicales.	OIT	Convenio 87 de la OIT
Otorgar a las federaciones y confederaciones las mismas facultades que a los sindicatos incluyendo la declaratoria de la huelga, definiendo el número mínimo de	CEARC OIT	Convenio 87 OIT, Arts. 3 y 6;  Recomendaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT a Colombia años

Temática y resumen de los Compromisos	Autoridad fuente de la recomendación	Documento fuente
organizaciones sindicales que las pueden conformar con el fin de evitar fragmentación sindical y coexistencia de organizaciones que comparten los mismos miembros.		2021, 2017, 20144, 2013, 2012, 2010, 2009... <sup>14</sup>
Extender el procedimiento sumario que existe para liquidar sindicatos, para la protección judicial frente a conductas antisindicales, otorgando amplias facultades a los jueces incluyendo la adopción de medidas cautelares, y la imposición de multas	OEA CEARC OIT	Convención Americana de Derechos Humanos, art 25.  Recomendación CEARC OIT 2021 <sup>15</sup>
Garantizar la autonomía sindical, permitiendo que en los estatutos se definan las cuestiones relativas al funcionamiento de la asamblea.	OIT	Convenio 87 de la OIT

Fuente: Elaboración propia de la UTL de la Representante a la Cámara María Fernanda Carrascal con base en información presentada por el Ministerio de Trabajo.

La existencia de dichas preceptivas internacionales radica en la gran importancia que ostenta el derecho de asociación sindical, el cual, tal como se destaca en la exposición de motivos del Proyecto de Ley, es definido por la OIT de la siguiente manera:

<sup>14</sup> <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:20010::NO>  
<sup>15</sup> Disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:P11110\\_COUNTRY\\_ID:P11110\\_COUNTRY\\_NAME:P11110\\_COMMENT\\_YEAR:4059852\\_102595\\_Colombia\\_2020](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:P11110_COUNTRY_ID:P11110_COUNTRY_NAME:P11110_COMMENT_YEAR:4059852_102595_Colombia_2020)

*“La libertad de asociación es una de las libertades civiles universalmente reconocidas y uno de los derechos fundamentales de los trabajadores y de los empleadores. La historia demuestra que el reconocimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores y de los empleadores es un requisito esencial para la democracia y el pleno desarrollo de las economías nacionales. Dicho de otra forma, no puede haber democracia y desarrollo económico si se restringe o niega el derecho de la mayoría de la población a organizarse para proteger y fomentar sus intereses económicos y civiles.*

*El respeto de la libertad de asociación es esencial para el funcionamiento apropiado de todo sistema de relaciones laborales y, más ampliamente, para el mantenimiento de un sistema democrático de gobierno. A su vez, la libertad de asociación desempeña un papel central en el desarrollo y el funcionamiento de la economía de mercado, que en general se revela más eficiente en un sistema democrático.*

*La libertad de asociación es un principio fundamental para la OIT. Diversos Convenios y Recomendaciones de la OIT protegen y promueven este principio, el cual ha sido fortalecido por la Declaración de la OIT de 1998 y se encuentra igualmente amparado por otros instrumentos internacionales.*

*El principio de la libertad de asociación comprende el derecho de los trabajadores y de los empleadores de establecer, sin autorización previa, sus propias organizaciones para la defensa de los intereses relativos a las relaciones de trabajo, e incluye el derecho de organizar libremente su propia administración interna. La libertad de asociación comprende asimismo, la promoción de la negociación colectiva entre trabajadores y empleadores y el derecho de huelga.” (OIT, 2001).*

De acuerdo con lo anterior, y teniendo en cuenta que Colombia ratificó desde 1976 los convenios C087 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y el C098 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, es deber que el Estado colombiano atienda las obligaciones internacionales que en esta materia se establecen. Sobre el particular, la OIT plantea que “Los Convenios números 87 y 98 establecen la obligación de los gobiernos, para dar efecto al principio fundamental de la libertad de asociación, de:

- Estipular el derecho de los trabajadores y empleadores de crear sus propias organizaciones sin autorización previa y participar en ellas;
- Abstenerse de interferir con el ejercicio de la libertad de asociación;

- Garantizar que la legislación nacional no interfiera con el principio de la libertad de asociación (aunque en el ejercicio de estos derechos los trabajadores y sus empleadores y sus respectivas organizaciones deben respetar la legislación nacional);
- Tomar todas las medidas necesarias y convenientes para garantizar que los trabajadores y sus empleadores puedan ejercer libremente el derecho de organizarse;
- Garantizar que todos los trabajadores tengan adecuada protección contra los actos de discriminación antisindical; y
- Garantizar que todas las organizaciones de trabajadores y de empleadores tengan adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, en su constitución, funcionamiento o administración.

La "libertad" a que se hace referencia significa hallarse libre de interferencias inaceptables en el goce del derecho de asociarse, es decir de crear sus propias organizaciones y participar en ellas libremente, lo mismo que el derecho de las organizaciones de decidir sobre sus actividades y asociarse con otras en federaciones y/o confederaciones a nivel nacional o internacional. Sin embargo, este derecho no es absoluto, ciertas limitaciones y restricciones pueden ser compatibles con el principio de la libertad de asociación siempre que, como lo han establecido los órganos de control de la OIT, estén estrictamente definidas y limitadas.

La adopción de legislación constituye, por supuesto, el mecanismo primario con que cuentan los Estados para aplicar el principio antes mencionado."(OIT, 2001)

A pesar de la importancia de esta garantía, actualmente se presenta una gran dispersión sindical y una tasa de sindicalización mínima en Colombia, según la Escuela Nacional Sindical-ENS (Ramírez, 2023) en el año 2021 se dio un crecimiento del 0,8 % respecto al promedio de sindicalización de los últimos cinco años.

Ilustración 3. Número de sindicatos activos y afiliados por tamaño del sindicato.

Clase de sindicato	N° Sindicatos	%	N° Afiliados	%
10.000 o más afiliados	15	0,26	230.436	21,37
5.000 a 9.999 afiliados	29	0,5	204.620	18,98
1.000 a 4.999 afiliados	111	1,9	228.157	21,16
500 a 999 afiliados	117	2	76.189	7,07
100 a 499 afiliados	723	12,34	144.804	13,43
Menos de 100 afiliados	4.862	83,01	194.032	18
Total	5.857	100	1.078.238	100

Fuente: Sistema de Información Sindical y Laboral (SISLAB), Subsistema Censo Sindical, Alimentando por información del Ministerio de Trabajo.

Fuente: Sistema de Información Sindical y Laboral (SISLAB). Subsistema Censo Sindical. Alimentado por información del Ministerio del Trabajo.

De igual manera, la Escuela Nacional Sindical (ENS) informa que de los 5.857 sindicatos con registro sindical, únicamente 15 cuentan con más de 10.000 afiliados, seguido por 29 sindicatos que cuentan con más de 5.000 afiliados y no más de 9.900 afiliados y 111 sindicatos que cuentan con más de 1.000 afiliados y no más de 4.900. Además, también existe evidencia de que existen 4.862 sindicatos con menos de 100 afiliados que corresponden solo al 18% del total de afiliados, dejando en clara evidencia el fenómeno de atomización sindical. Otro dato importante tiene que ver con que, del total de personas sindicalizadas en el país, el 38,6% son mujeres y el 61,4% son hombres, lo cual evidencia una brecha de género en la organización para la protección de derechos laborales.

Dicha situación tiene múltiples causas, no obstante, una de las que más caracteriza la realidad colombiana es la violencia antisindical. Así lo destaca el proyecto de ley 367 de 2023 y lo afirma la ENS: la violencia antisindical en Colombia puede catalogarse como una práctica histórica, sistemática y selectiva (Exposición de motivos PL 367 de 2023C). De esta forma, según el Sistema de Información de Derechos Humanos, SINDERH de la ENS entre el 01 de enero de 1971 al 24 de febrero de 2023 se han presentado 15766 violaciones a la vida, la libertad y la integridad cometidas contra sindicalistas en Colombia, las cuales pueden discriminarse de la siguiente forma:

Tabla 5. Violaciones a la vida, la libertad y la integridad cometidas contra sindicalistas en Colombia, del 01 de enero de 1971 al 24 de febrero de 2023.

Tipo de violación	Mujeres	Hombres	Total general
Amenazas	2007	5850	7857
Homicidios	342	2973	3315
Desplazamiento forzado	897	1089	1986
Detención arbitraria	61	719	780

Hostigamiento	115	629	744
Atentado con o sin lesiones	50	394	444
Desaparición forzada	17	236	253
Secuestro	27	173	200
Tortura	10	101	111
Allanamiento ilegal	15	58	73
Homicidio de familiar	1	2	3
<b>Total general</b>	<b>3542</b>	<b>12224</b>	<b>15766</b>

Fuente: Sistema de Información de Derechos Humanos, SINDERH.

Teniendo en cuenta lo anterior, el proyecto de ley 367 de 2023 incorpora medidas que cobijan, protegen y promueven el ejercicio del derecho de asociación sindical, asumiendo el llamado que al respecto a realizado la OIT y que se retoma en la exposición de motivos del proyecto de ley, así:

"En sus anteriores comentarios, la Comisión había tomado nota de que la CUT, la CTC y la CGT denunciaban la ausencia de mecanismos que brindaran una protección adecuada contra la discriminación antisindical, alegando especialmente: i) la lentitud e ineficacia del examen por el Ministerio de Trabajo de las querrelas administrativas laborales; ii) la ausencia, con excepción del procedimiento de levantamiento del fuero sindical, aplicable únicamente a los dirigentes sindicales, de un mecanismo judicial expedito para la protección contra los actos de discriminación e injerencia antisindicales, y iii) la falta de protección de la Fiscalía General de la Nación (FGN) en el marco de la aplicación del artículo 200 del Código Penal que tipifica como delitos una serie de actos antisindicales. Con base en lo anterior, la Comisión había invitado al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales, entablara un examen de conjunto de los mecanismos de protección contra la discriminación antisindical con miras a tomar las medidas necesarias para garantizar una protección adecuada al respecto.

(...)Recordando el carácter fundamental de la protección contra la discriminación antisindical para el efectivo ejercicio de la libertad sindical, la Comisión insta al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales, entable a la brevedad un examen de conjunto de los mecanismos de protección contra la discriminación antisindical con miras a tomar las medidas necesarias para garantizar una protección adecuada al respecto." (OIT, 2021)

Desde esta perspectiva, el proyecto de ley 367 de 2023C implementa medidas para fortalecer la densidad sindical y el número de afiliados promoviendo el ejercicio del derecho a la asociación sindical, dentro de las cuales se destacan en la exposición de motivos las siguientes (Exposición de motivos PL 367 de 2023C):

"Aplicar toda la parte colectiva del Código para todas las personas trabajadoras sin importar su condición contractual, definiendo en el inciso segundo la expresión "empleador" que debe entenderse como empleador, contratante o representantes de los empleadores destinatarios del pliego de peticiones o de quienes fijen directrices que impactan directamente en sus condiciones de trabajo. Adicionar un numeral al artículo 353 del Código Sustantivo del Trabajo que regula el derecho de asociación de trabajadores y empleadores. Dicho numeral le impone a las organizaciones la obligación de inclusión de las mujeres con la finalidad de lograr progresivamente la representación paritaria y/o proporcional a la conformación del sector, así como de juventudes, diversidades sexuales y personas con discapacidad; en sus organizaciones e incluso en sus órganos directivos, comisiones de negociación, y demás espacios de representación. Modificar el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, estableciendo en primera instancia unas garantías mínimas para el ejercicio de la libertad sindical, dentro de las que se encuentran reconocimiento, permisos sindicales, comunicación con la dirección de la empresa y establecimiento de espacios para el diálogo; acceso a los lugares de trabajo, acceso a información sobre la empresa, acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores(as). Una reforma al artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo relativo a los sindicatos de trabajadores, para lo cual se genera una redacción mucho más amplia y garantista a la actualmente existente frente al derecho de asociación sindical y la libertad sindical. En dicho sentido, el artículo plantea que los trabajadores y trabajadoras tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes de manera autónoma; en consecuencia, podrán organizarse en sindicatos de empresa, grupos de empresas, gremio, industria, rama o sector de actividad, o cualquier forma que estimen conveniente para el logro de sus finalidades. El proyecto de ley pretende modificar el artículo 360 del Código Sustantivo del Trabajo, relativo a la afiliación a varios sindicatos. En el contenido de la modificación normativa se establece entonces que los sindicatos en ejercicio de su autonomía sindical pueden establecer en sus estatutos la restricción para que sus afiliados puedan simultáneamente afiliarse a otro u otros sindicatos del mismo

nivel o unidad de negociación, salvo que el trabajador preste sus servicios a más de una empresa.  
 Se propone modificar la norma sobre directivas seccionales de los sindicatos, promoviendo la sindicalización en sindicatos de rama.  
 Recogiendo una recomendación internacional sobre derecho de federación de los sindicatos, estableciendo que 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.  
 Se extiende un proceso judicial sumario para la protección de las organizaciones sindicales, con el que ya contaba el Código Sustantivo del Trabajo, para eliminarlas.  
 Se actualiza la norma sobre asambleas sindicales.”

**3.15.2. Negociación Colectiva**

Por otro lado, el Proyecto de Ley responde a las obligaciones o comentarios internacionales respecto a la negociación colectiva, la cual es una parte inescindible de la libertad sindical. Sin embargo, en la práctica nacional se ha reducido a la negociación colectiva entre sindicatos de empresa o de base, dado que la legislación nacional está dirigida a organizaciones sindicales de esa naturaleza y no por rama o actividad económica.  
 Dichas recomendaciones y obligaciones pueden sintetizarse así:

Tabla 6. Sistematización obligaciones y recomendaciones internacionales sobre derecho de Negociación Colectiva incorporadas en el articulado del PL 376 de 2023C.

Temática y resumen de los Compromisos	Autoridad fuente de la recomendación	Documento fuente
NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y HUELGA Fomento del uso de la negociación colectiva	OTLA Estados Unidos. NAO Canadá. ELSAC OCDE. CEARC OIT.	Informe queja capítulo 17 TLC – EEUU (2017) y su informe de seguimiento (2018) // Informe queja capítulo 16 Acuerdo Comercial Canadá (2017) // Acuerdo de Cooperación Laboral Canadá-Colombia que contiene actividades concretas y plazos a seguir para cada

Temática y resumen de los Compromisos	Autoridad fuente de la recomendación	Documento fuente
multinivel o a nivel sectorial y empresarial.		recomendación (2018) // Informe OCDE 2016 y 2018 // Informe CEACR – OIT 2017 Convenio 98 OIT. Convenio 154 y Recomendación 163 de OIT.
Modificar la definición de convención colectiva de trabajo, para ajustarla al esquema de negociación multinivel.	OIT. OCDE.	Convenios 87, 98, 151, 154 de la OIT. Informe OCDE 2016 y 2018.
Con el fin de facilitar y estimular el derecho a la negociación colectiva de trabajo, extender la convención colectiva a todos los trabajadores si el sindicato afilia por lo menos la quinta parte del total de trabajadores de la empresa o empresas. En los demás niveles se hará extensiva si agrupa por lo menos la décima parte de trabajadores.	OIT.	Convenio 98 OIT
A fin de evitar la multiplicidad de convenciones colectivas, establecer la obligación de unificar los pliegos, la comisión negociadora, la mesa de negociación, para concluir con una sola convención colectiva de trabajo por empresa o nivel; definiendo como estarán representadas las partes y en el evento	OIT.	Convenio 98 OIT.

Temática y resumen de los Compromisos	Autoridad fuente de la recomendación	Documento fuente
de la coexistencia de convenciones su integración.		
Eliminación de la figura jurídica de los Contratos Sindicales, los Pactos Colectivos cuando hay presencia sindical en la empresa, y el uso indebido de los contratos laborales de corto plazo.	NAO Canadá. CEARC-CLS OIT. OCDE.	Informe queja capítulo 16 Acuerdo Comercial Canadá (2017) // Acuerdo de Cooperación Laboral Canadá-Colombia (2018).  Recomendación CEARC OIT 2021 y Comité de Libertad Sindical caso.  Opinión Formal ELSAC-OCDE en la adhesión de Colombia.

Fuente: Elaboración propia de la UTL de la Representante a la Cámara María Fernanda Carrascal con base en información presentada por el Ministerio del Trabajo.

**3.15.2.1. Negociación colectiva multinivel o por sector**

Tal como se destaca en la exposición de motivos del proyecto de ley, el derecho a la negociación colectiva tiene una gran importancia, siendo definido por la OIT como:

“La negociación colectiva consiste en negociaciones entre uno o más empleadores (o sus organizaciones) y una o varias organizaciones de trabajadores. Se trata de un proceso dinámico en el que las partes se reúnen para exponer sus respectivas demandas, intercambiar información y, a través del debate y de cesiones recíprocas, llegar a un acuerdo sobre cuestiones como los salarios, las horas de trabajo, la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, la formación y las relaciones laborales colectivas. Lo idóneo es que la negociación colectiva concluya con un convenio colectivo que regule las condiciones de trabajo y de empleo.

La negociación colectiva surgió en Europa y América del Norte como un mecanismo clave para que los trabajadores se protegieran de los efectos adversos de la competencia en el mercado de trabajo, que hasta entonces había enfrentado a unos trabajadores con otros en una pugna a la baja (Webb y Webb 1896). Al negociar sobre una

base colectiva, en lugar de hacerlo a nivel individual, los trabajadores podían acordar con los empleadores una «norma común» que estableciera un «piso», o nivel mínimo, de condiciones de trabajo en una fábrica, comercio, sector o región en particular (Webb y Webb 1902). En consecuencia, era posible normalizar los salarios y el tiempo de trabajo, estabilizar la producción y el empleo, y ofrecer ciertas garantías con respecto a la seguridad de las inversiones (Commons 1921, 63, 65). Este sistema otorgaba también a los empleadores una mayor seguridad jurídica contra determinadas formas de competencia desleal, como la utilización del trabajo infantil. De este modo, la negociación colectiva iba a hacer efectivo uno de los principios fundadores de la OIT, a saber, que «el trabajo no es una mercancía».

Los fundamentos democráticos también fueron intrínsecos a la evolución de la negociación colectiva en otras partes del mundo. Así, el desarrollo de la negociación colectiva en las economías emergentes estuvo vinculado a la lucha por la independencia de algunos países y a la transición de otros a la democracia (Hayter y Lee 2018). En América Latina, por ejemplo, los derechos de negociación colectiva estaban ampliamente reconocidos en la legislación laboral de la década de 1930. Durante la segunda mitad del siglo XX, tras la oleada democratizadora de la región, los Gobiernos recién elegidos tendieron a restaurar los derechos colectivos que los regímenes autoritarios habían desmantelado.” (OIT, 2022)

A pesar de su importancia, debido a que la negociación colectiva se encuentra delimitada dentro del actual Código Sustantivo del Trabajo de forma limitada a la negociación entre sindicatos y cada empresa, la cobertura de la negociación colectiva en el país sigue siendo muy baja, además, en diferentes sindicatos se han presentado tanto dilaciones al desarrollo de la etapa legal de arreglo directo en el trámite de la negociación colectiva así como, también, se han presentado constantes incumplimientos a las convenciones y acuerdos colectivos.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Proyecto de Ley busca modificar el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, estableciendo que:

“[...] 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»(Exposición de motivos PL 367 de 2023C).

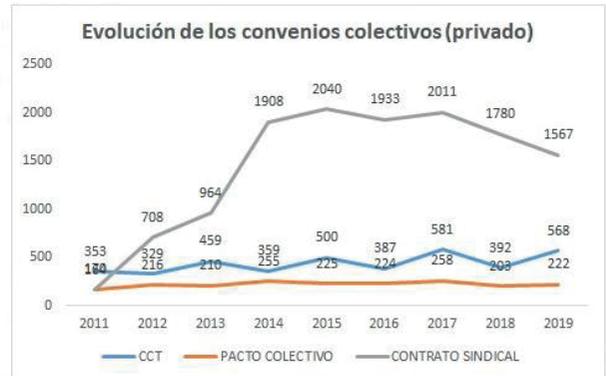
Asimismo, busca adicionar el artículo 467A al Código Sustantivo del Trabajo, de manera que se permita la negociación multinivel y por rama o sector de actividad, grupos empresariales, empresa o en cualquier otro nivel que las partes estimen conveniente. De igual forma, se pretende establecer que la negociación en los niveles inferiores no puede disminuir los mínimos adoptados en los convenios colectivos de nivel superior.

**3.15.2.2. Prohibición de contratos colectivos con organizaciones sindicales para la prestación de servicios o ejecución de obras**

El artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo actual permite la figura del contrato sindical, la cual afecta el ejercicio de la Libertad Sindical porque limitan la capacidad de las personas trabajadoras para conformar, de manera libre y voluntaria, sindicatos libres e independientes. Estos contratos pueden incluir cláusulas que exigen que los trabajadores se afilien a un sindicato específico o que limiten su capacidad para participar en huelgas o negociaciones colectivas.

Lo anterior se presenta teniendo en cuenta que, a partir de la emisión del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010, se estableció que el personal requerido para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podría estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hicieran intermediación laboral o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afectara los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes; razón por la cual, las Cooperativas comenzaron a ser reemplazadas por organizaciones sindicales que suscribían contratos sindicales con sus afiliados y afiliadas para prestar servicios en empresas beneficiarias, esto es, para realizar intermediación laboral ilegal. Dicha dinámica se evidencia en las siguientes cifras:

Ilustración 4. Contratos sindicales depositados en el Ministerio del Trabajo por año.

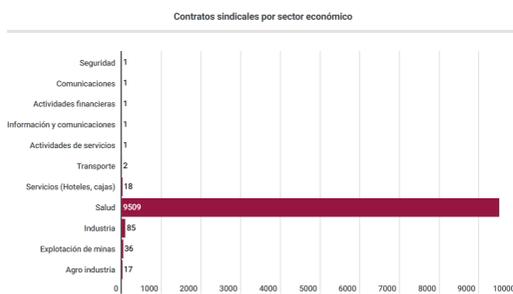


Fuente: Datos del Sistema de Información Sindical y Laboral de la Escuela Nacional Sindical.

Esta práctica es contraria a la libertad sindical teniendo en cuenta que esta implica la libertad de los trabajadores para organizarse y unirse a sindicatos de su elección, así como para participar en huelgas y negociaciones colectivas sin interferencia indebida del empleador.

A su vez, ha sido especialmente usada para realizar intermediación laboral ilegal, como lo muestra la siguiente tabla:

Ilustración 5. Contratos sindicales por sector económico.



Fuente: Datos del Sistema de Información Sindical y Laboral de la Escuela Nacional Sindical.

Teniendo en cuenta lo anterior, como lo enfatiza la exposición de motivos del Proyecto de Ley, la Comisión de Expertos de la OIT ha generado algunas recomendaciones al Estado Colombiano:

*“La Comisión, subraya que la atribución a un sindicato de trabajadores de un poder de gestión y de decisión sobre el empleo de sus afiliados puede poner en peligro la capacidad del mismo actor de llevar a cabo al mismo tiempo la responsabilidad propia de las organizaciones sindicales consistente en apoyar y defender de manera independiente las reivindicaciones de sus miembros en materia de empleo y condiciones de trabajo. La Comisión pide al Gobierno que: i) lleve a cabo un control pormenorizado del uso del contrato sindical, en particular, en el sector de la salud, y ii) después de haber compartido los resultados de dichos controles con los interlocutores sociales, tome las medidas necesarias, inclusive de carácter legislativo si fuera necesario, para garantizar que la figura del contrato sindical no menoscabe los derechos sindicales de los trabajadores y no sea utilizada para fines incompatibles con el artículo 10 del Convenio.” (OIT, 2021)*

En esa misma vía, el Proyecto de Ley, a través del artículo 60, prohíbe contratos colectivos con organizaciones sindicales para la prestación de servicios o ejecución de obras teniendo en cuenta que esta figura jurídica ha sido utilizada, de forma

exponencial y a partir de 2011, para realizar intermediación laboral ilegal. No obstante, se establece una transición para que las personas trabajadoras afectadas por esta figura sean formalizadas.

**3.15.2.3. Prohibición de pactos colectivos**

El artículo 59 del proyecto de ley 367 de 2023, busca modificar el artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo. Si bien en Colombia se tiene la posibilidad legal de que coexistan en un mismo tiempo y en una misma empresa convenciones colectivas firmadas por sindicatos con la empresa, y acuerdos con trabajadores no sindicalizados<sup>16</sup> llamados pactos colectivos, esta posibilidad ha sido evaluada por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT la cual reiteró la decisión del Comité de Libertad Sindical en virtud de la cual se establece que dichos acuerdos sólo deberían existir en ausencia de organizaciones sindicales para evitar casos de discriminación.<sup>17</sup>

Por su parte, la Corte Constitucional, a través de nutrida jurisprudencia<sup>18</sup>, ha indicado que la coexistencia de pactos y convenciones colectivas en una misma empresa es posible siempre y cuando los pactos no establezcan mejores condiciones laborales que las inscritas en la convención. Teniendo en cuenta lo anterior, a través de la Ley 1453 de 2011 se estableció como delito una sanción de prisión y multa, a quien:

*“... celebre pactos colectivos en los que, en su conjunto, se otorguen mejores condiciones a los trabajadores no sindicalizados, respecto de aquellas condiciones convenidas en convenciones colectivas con los trabajadores sindicalizados de una misma empresa.”.*

No obstante, tal como lo indica la OIT, la sola existencia de un pacto colectivo perjudica irremediablemente a las organizaciones sindicales y se constituye en un mecanismo de discriminación antisindical. Así en el Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación y Recomendaciones de la OIT, sobre la Aplicación de las normas Internacionales del Trabajo, indicó que:

<sup>16</sup> Código Sustantivo de Trabajo art. 481: “Los pactos entre empleadores y trabajadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones establecidas en los Títulos II y III, Capítulo I, Parte Segunda del Código Sustantivo del Trabajo, pero solamente son aplicables a quienes los hayan suscrito o adhieran posteriormente a ellos. Cuando el sindicato o sindicatos agrupe más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, ésta no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes.”

<sup>17</sup> Ver informe CEACR para el convenio 98 de los años 2002, 2004, 2006, 2008, 2010.

<sup>18</sup> Ver sentencias: T-135 de 1995, SU-342 de 1995, T-102 de 1995, T-690 de 1998, SU-569 de 1998, T-100 de 2008.

«[...] la Comisión lamenta constatar que no se han producido avances en la toma en cuenta de sus comentarios de larga data relativos a la necesidad de revisar la referida legislación. La Comisión se ve por lo tanto obligada a recordar nuevamente que el Convenio define en su artículo 4 como sujetos de la negociación colectiva a los empleadores o sus organizaciones, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, reconociendo que estas últimas presentan garantías de autonomía de las cuales podrían carecer otras formas de agrupación. Consecuentemente, la Comisión siempre ha considerado que la negociación directa entre la empresa y grupos de trabajadores sin organizar por encima de organizaciones de trabajadores cuando las mismas existen no es acorde al fomento de la negociación colectiva previsto en el artículo 4 del Convenio. Adicionalmente, la Comisión ha constatado en repetidas ocasiones que, en la práctica, la negociación de las condiciones de trabajo y empleo por medio de grupos que no reúnen las garantías para ser considerados organizaciones de trabajadores puede ser utilizada para desalentar el ejercicio de la libertad sindical y debilitar la existencia de organizaciones de trabajadores en capacidad de defender de forma autónoma los intereses de los trabajadores durante la negociación colectiva. A la luz de lo anterior, la Comisión insta al Gobierno a que tome las medidas necesarias para que la conclusión de pactos colectivos con trabajadores no sindicalizados solo sea posible en ausencia de organizaciones sindicales. La Comisión espera que el Gobierno podrá informar a la brevedad de avances al respecto.» (Exposición de motivos PL 367 de 2023C)

De acuerdo a los datos de la Escuela Nacional Sindical, se puede apreciar un importante aumento de contratos sindicales y de pactos colectivos en relación con las convenciones colectivas de trabajo y de acuerdos laborales de carácter estatal, lo cual demuestra el abuso de estas figuras han tenido en contra del derecho a la negociación colectiva:

Ilustración 6. Evolución de convenios colectivos 1994-2021.

Tipo Convenio	1994 -2000		2001 -2010		2011 -2021[1]	
	Casos	%	Casos	%	Casos	%
Convención colectiva	2603	64,1	3108	61,8	4842	15,8
Pacto colectivo	1448	35,7	1710	34,0	2747	9,0
Contrato sindical	9	0,2	211	4,2	20420	66,6
Acuerdos laborales estatales	0	0,0	0	0,0	2645	8,6
Total	4060	100	5029	100	30654	100

Fuente: Informe de coyuntura. Escuela Nacional Sindical (2022).

De acuerdo con los datos anteriores, el Proyecto de Ley, a través del artículo 59, prohíbe la figura de los pactos colectivos, teniendo en cuenta que esta figura jurídica ha sido utilizada por las empresas para desestimar la afiliación sindical, debilitando a la organización sindical y, de igual forma, ha disfrazado su uso a través de otros nombres como planes de beneficios o acuerdos personales de beneficios, aspecto que ha llevado a las organizaciones sindicales a que denuncien esta táctica que busca debilitar al movimiento sindical (Exposición de motivos PL 367 de 2023C).

3.15.2.4. Derecho a la Huelga

Como se establece en la exposición de motivos de Proyecto de Ley, la huelga ha sido consagrada, incluso a nivel constitucional<sup>19</sup>, como un derecho y herramienta, no obstante, en el caso colombiano se tiene un limbo fáctico y jurídico debido a la imposibilidad de ejercer dicha garantía en sectores encargados de servicios públicos esenciales, teniendo como consecuencia que se haya convertido en una estrategia subutilizada (Exposición de motivos PL 367 de 2023C). Así, a través del Proyecto de Ley se busca acatar obligaciones o recomendaciones internacionales dirigidas a hacer efectivo el ejercicio del derecho a la huelga, las cuales se recogen a continuación:

<sup>19</sup> Artículo 56 Constitución Política de Colombia. Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador. La ley reglamentará este derecho. Una comisión permanente integrada por el Gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores, fomentará las buenas relaciones laborales, contribuirá a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales. La ley reglamentará su composición y funcionamiento.

Tabla 7. Sistematización obligaciones y recomendaciones internacionales sobre derecho de Huelga incorporadas en el articulado del PL 367 de 2023C.

Temática y resumen de los Compromisos	Autoridad fuente de la recomendación	Documento fuente
Garantizar el derecho a la huelga como un derecho fundamental reconocido por la jurisprudencia y por Tratados Internacionales y un medio de presión, pudiéndose realizar huelgas parciales.	OEA. Corte Interamericana de Derechos Humanos.	Carta de la organización de Estados Americanos, art 45 c; Opinión Consultiva OC -27/21
Toma de medidas concertadas para la supresión de la prohibición del ejercicio del derecho a la huelga a Federaciones y Confederaciones.	OTLA Estados Unidos. NAO Canadá. ELSAC OCDE. CEARC OIT.	Informe queja capítulo 17 TLC - EEUU (2017) y su informe de seguimiento (2018) // Informe queja capítulo 16 Acuerdo Comercial Canadá (2017) // Acuerdo de Cooperación Laboral Canadá-Colombia que contiene actividades concretas y plazos a seguir para cada recomendación (2018) // Informe OCDE 2016 y 2018 // Informe CEACR - OIT 2017
Posibilitar la huelga en servicios esenciales garantizando los servicios mínimos, que serán definidos de común acuerdo entre las partes. De no lograrse será definido por un comité independiente.	OIT. OCDE.	Convenio 87 de la OIT. ELSAC-OCDE admisión de Colombia.
Para la huelga que se produce en el marco de una negociación colectiva se exige el cumplimiento de unos requisitos establecidos en la ley.	OIT.	Convenio 87 de la OIT

Temática y resumen de los Compromisos	Autoridad fuente de la recomendación	Documento fuente
Definir el quórum para declarar la huelga, si el sindicato agrupa más de la tercera parte de trabajadores de la empresa se requiere la mayoría simple de los trabajadores sindicalizados en caso contrario la mayoría de la totalidad de trabajadores de la empresa. Si la negociación colectiva es en un nivel superior se puede hacer huelga por empresa cumpliendo este requisito. Se precisa la posibilidad de la huelga cuando el conflicto lo origina un sindicato gremial.	OIT.	Convenio 87 de la OIT.
Las autoridades deben garantizar el desarrollo pacífico de la huelga.	OIT.	Convenio 87 de la OIT.
Solo se considera ilegal la huelga si no se cumple la prestación de los servicios mínimos en caso de los servicios esenciales; cuando no sea pacífica y si no se cumple el aviso previo. Trayendo como única consecuencia de la ilegalidad la obligación a reincorporarse a laborar. Se eliminan las consecuencias de despido, liquidación del sindicato o daños y perjuicios si la huelga es declarada ilegal.	OIT.	Convenio 87 de la OIT.
Establecer la posibilidad de convocar tribunal de arbitramento concluida la etapa de arreglo directo o en cualquier momento después de declarada la huelga.	OIT.	Convenio 87 de la OIT.

Fuente: Elaboración propia de la UTL de la Representante a la Cámara María Fernanda Carrascal con base en información presentada por el Ministerio del Trabajo.

Como consecuencia del limbo jurídico existente en relación con el derecho a la huelga, en Colombia su ejercicio ha sido precario, así lo evidencian las siguientes cifras sistematizadas por la ENS en su informe de coyuntura (Ramírez 2023):

Ilustración 7. Número de huelgas 2008-2022.



Fuente: Sistema de Información de la Dinámica de la Acción Colectiva Laboral y Sindical (Sislab), ENS.

Teniendo en cuenta esta situación fáctica y tal como lo destaca la exposición de motivos del Proyecto de Ley, en el articulado se recogen los criterios y recomendaciones internacionales que han sido indicados por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia que, a través de la sentencia, SL1680 de 2020 puntualizó:

*“El Comité de Libertad Sindical (CLS) y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han sostenido que la huelga es un derecho fundamental de los trabajadores que les permite reivindicar y defender sus intereses. La jurisprudencia del CLS ha establecido el principio básico según el cual «el derecho de huelga es uno de los derechos fundamentales de los trabajadores y sus organizaciones» al que pueden recurrir en defensa de sus intereses económicos y sociales. En paralelo, la CEACR ha dicho que «la huelga es un medio de acción esencial del que disponen los trabajadores y sus organizaciones para defender sus intereses», por*

*Además, el silencio del legislador no obsta para que los sindicatos ejerzan el derecho de huelga y para que este derecho sea interpretado y aplicado en un sentido amplio en punto a los ámbitos de actividad en los cuales este derecho está garantizado.”*

Teniendo en cuenta las anteriores consideraciones y de acuerdo a lo establecido en la exposición de motivos del Proyecto de Ley, a través del articulado se pretende conciliar la legislación interna con la doctrina construida por la OIT sobre el ejercicio del derecho a la huelga de modo que (Exposición de motivos PL 367 de 2023C):

- Las confederaciones y federaciones tienen derecho a la huelga cumpliendo con el Convenio 87.
- Se conciba a la huelga como un derecho que se ejerce como medio de presión y que debe ser garantizado en todas sus modalidades, siendo la limitación una suerte de excepción en virtud de la cual siempre deben garantizarse los servicios mínimos entendidos como aquellos “cuya interrupción pudiera poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población.”. Desde esta perspectiva se establece que sólo podrá ser limitada cuando se trate de un servicio esencial y no se cumpla la prestación del servicio mínimo; Cuando no sea pacífica, cuando se requiera y no se cumpla el requisito del preaviso.
- Siguiendo la doctrina internacional se acepta que la huelga puede ser parcial, por tanto se puede adelantar en una sección de una empresa, dependiendo de las circunstancias particulares en que se desenvuelva.
- La función de las autoridades en el marco de ejercicio del derecho a la huelga debe focalizarse en garantizar este derecho, evitando el esquirolaje.
- La única consecuencia de la ilegalidad radica en que las personas trabajadoras deben incorporarse a sus labores dentro de los 3 días siguientes, desapareciendo las que se habían consignado en el numeral 2 del artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo.
- Teniendo en cuenta que el proyecto de ley 367 de 2023C propone la posibilidad de desarrollar la negociación colectiva multinivel, se armonicen los requisitos y procedimientos para que la huelga se lleve a cabo así, tal como lo establece la exposición de motivos, la reforma prescribe:
- *“En relación con el quórum y teniendo en cuenta recomendaciones de la OIT que han señalado que establecer la exigencia de la mitad más uno es demasiado elevada y podría dificultar excesivamente la posibilidad de efectuar la huelga se han establecido los siguientes criterios: (i) si se desarrolla en un conflicto de nivel de empresa y el sindicato agrupa la tercera parte o más de los trabajadores de la misma, su declaratoria será adoptada por la mayoría simple de la organización sindical; de no agrupar el sindicato este número de trabajadores se requiere por lo menos la*

*tanto, «constituye un derecho fundamental» indisoluble del derecho de sindicación protegido por el Convenio núm. 87.*

*“Aunque el derecho de huelga no tiene consagración explícita en el Convenio núm. 87, los órganos de control de la OIT desde hace más de medio siglo, han dado por sentado que este derecho deriva del artículo 3.º del citado convenio que consagra el derecho de los trabajadores y sus organizaciones a «formular su programa de acción» y del artículo 10.º según el cual las organizaciones tienen por objeto «fomentar y defender los intereses de los trabajadores».*

*“En los estudios generales sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1994, y sobre los convenios fundamentales, 2012, elaborados por la CEACR, este organismo ha insistido en que el derecho de huelga es un corolario indisoluble de la libertad sindical sin el cual esta no sería más que un recurso retórico, un postulado vacío de contenido. Ello, en la medida que «los trabajadores para poder fomentar y defender sus intereses, necesitan disponer de medios de acción que les permitan ejercer presiones para el logro de sus reivindicaciones”*

A su vez, en relación con el concepto de servicios mínimos, el Comité de Libertad Sindical ha aceptado este concepto así:

*“El establecimiento de tales servicios mínimos en caso de huelga sólo debería poder ser posible en: 1) aquellos servicios cuya interrupción pueda poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población (servicios esenciales en el sentido estricto del término) ; 2) en aquellos servicios no esenciales en el sentido estricto en los que huelgas de una cierta extensión y duración podrían provocar una situación de crisis nacional aguda tal que las condiciones normales de existencia de la población” (Exposición de motivos PL 367 de 2023C)*

Desde esta perspectiva, a través del proyecto de ley 367 de 2023C se cumple con el exhorto efectuado por la Corte Constitucional en sentencia C – 691 de 2008 que indicó:

*“Constata la Corte que después de tres lustros, el Congreso no ha desarrollado el artículo 56. Por eso se exhortará respetuosamente al Congreso para que lo desarrolle. Sin embargo, mientras se expide la ley correspondiente, el artículo 56, que amplió el alcance del derecho de huelga, se aplica de manera directa e inmediata.*

*aprobación de la tercera parte de trabajadores de la empresa; (ii) si se desarrolla en el marco de un conflicto en nivel superior de empresa se puede desarrollar la huelga en cada una de las empresas respetando el citado quórum.*

- La votación de la huelga debe realizarse dentro de los 20 días hábiles siguientes a la terminación de la etapa de arreglo directo. La norma que se pretende modificar indica que la huelga sólo podrá efectuarse transcurridos dos (2) días hábiles a su declaración y no más de diez (10) días hábiles después, con lo que se establece un término más amplio para que las partes busquen un acercamiento.
- Cualquiera que sea la modalidad de la huelga, que en todo caso debe ser pacífica y debe darse un aviso previo al empleador de al menos dos días, único requisito establecido para las huelgas diferentes a la contractual.”

**3.16. Poblaciones especiales.**

**3.16.1. Migrantes.**

**Finalidad:** Buscar que la población migrante pueda contar con las garantías laborales sin consideración de su situación migratoria.

**Fundamento:**

- Constitución Política artículos 13, 25 y 53 y 100.
- Convenios 97 y 143 de la OIT.
- Corte Constitucional, Sentencias C 106 de 1995 y T 535 de 2020.
- Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migrantes y de sus Familiares (1990); Opinión consultiva 18 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos

**Explicación:**

**3.16.1.1. Datos generales**

Como se menciona en la exposición de motivos del Proyecto de Ley, posterior a los encuentros temáticos y sectoriales en las principales ciudades del país, se recogieron recomendaciones orientadas a población migrante. Como parte de la sistematización de información durante estos espacios se encontraron los siguientes hallazgos:

<ul style="list-style-type: none"> <li>• El empleo de personas migrantes debe garantizar su acceso y permanencia en el trabajo, así como su regularización y formalización. Este proceso puede involucrar diversas barreras, desde obstáculos legales hasta barreras propias del mercado laboral, pasando por barreras culturales.</li> <li>• Es un derecho fundamental que estas personas tengan acceso a un trabajo digno y decente, pero a menudo hay una falta de incentivos para que las empresas y entidades públicas fomenten su contratación formal. Además, tanto los trabajadores como los empleadores suelen estar mal informados sobre la legislación laboral y migratoria, así como sobre las ofertas de empleo.</li> <li>• Es necesario establecer un contrato laboral con inclusión social y garantías de igualdad que permita regularizar y formalizar a las personas migrantes. También es importante que se ratifique el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).</li> </ul> <p>A su vez, según las estadísticas presentadas por el Informe sobre las Migraciones en el Mundo (2022), Colombia se ubica en el segundo lugar en expulsión de migrantes en América Latina, después de Venezuela<sup>20</sup>. Sin embargo, también es el cuarto país en recibir mayor cantidad de población migrante en las Américas, con un total de 9 millones de personas según el DANE<sup>21</sup>. Desde 2016, Colombia se ha convertido en el principal receptor de migrantes, refugiados y retornados procedentes de Venezuela, lo que representa la migración más grande del mundo con 6.805.209 migrantes y refugiados. De este total, el 36,41% reside de manera permanente en Colombia, según la Plataforma del Plan Regional de Respuestas a Refugiados y Migrantes de Venezuela (RMRP) a agosto de 2022. (Congreso de la República, 2022)</p> <p>Según la exposición de motivos del Proyecto de Ley, este fenómeno migratorio ha generado la llegada de 2.477.588 migrantes venezolanos con vocación de permanencia, 980.000 colombianos retornados, 1,87 millones de migrantes pendulares y el ingreso de 162.000 migrantes en tránsito hacia terceros países, de acuerdo con Migración Colombia y el RMRP en 2022.</p> <p>El flujo constante de crecimiento de la migración en Colombia ha demandado el acceso a derechos y servicios, flexibilización de políticas de regularización, formalización laboral e integración a largo plazo. Además, el acceso a servicios</p> <p><sup>20</sup> Disponible en: <a href="https://publications.iom.int/books/informe-sobre-las-migraciones-en-el-mundo-2022">https://publications.iom.int/books/informe-sobre-las-migraciones-en-el-mundo-2022</a>.</p> <p><sup>21</sup> Disponible en: <a href="https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/poblacion/migracion/2doreporte-migracion.pdf">https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/poblacion/migracion/2doreporte-migracion.pdf</a>.</p>	<p>públicos, como empleo, salud y educación en Colombia, depende del estatus migratorio. Las personas con estatus migratorio regular pueden obtener un empleo formal y acceder a servicios bajo el sistema nacional subsidiado por personas no aseguradas. Sin embargo, en marzo de 2021, el 56% de los 1,7 millones de venezolanos que vivían en Colombia en ese momento tenían un estatus migratorio irregular, lo que significa que no tenían la residencia legal en Colombia y, por lo tanto, no podían acceder a un empleo formal ni al sistema de seguridad social ni al sistema subsidiario (Congreso de la República, 2022).</p> <p>En cuanto al mercado laboral, el Reporte Estadístico de Migración N.º 2 de 2022 del DANE<sup>22</sup> muestra que, en el período de 2018 a agosto de 2022, el promedio anual de cotizantes en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) con tipo de documento de Permiso Especial de Permanencia (PEP) fue de 106.445. Además, entre 2020 y 2019, se registró un incremento del promedio anual de cotizantes en PILA identificados con PEP de 17.214 personas, mientras que entre 2021 y 2020, el incremento fue de 19.825 personas.</p> <p>Así mismo, según la exposición de motivos, en cuanto a la inserción laboral de los migrantes, la Agencia Pública de Empleo – APE- inscribió a 14.700 migrantes en su aplicativo web en agosto de 2022, y de estos, orientó a 11.270 personas que fueron posibles de incluir en el mercado laboral de acuerdo con sus competencias y habilidades, apoyando la colocación de 2.257 personas en diferentes empresas que ofertan vacantes mediante la Agencia Pública de Empleo.</p> <p>Es imperativo que, en el contexto de la reforma laboral, se mantenga el énfasis en la formalización del empleo y la promoción de contratos a término indefinido, garantizando la equidad de oportunidades y erradicando cualquier tipo de discriminación. Esta estrategia no solo contribuiría a mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras migrantes que actualmente laboran en condiciones informales e irregulares, sino que además tendría efectos positivos para el país en términos de incremento de la fuerza laboral disponible en el mercado formal, aumento de las contribuciones a la seguridad social, incremento de la tributación y, en términos generales, generación de mayores ingresos.</p> <p><b>3.16.1.2. Marco Normativo</b></p> <p>En cuanto a medidas más específicas, el Decreto 117 del 28 de enero de 2022 creó el Permiso Especial de Permanencia para el Fomento de la Formalización para migrantes venezolanos (PEPF) y el Decreto 216 de 2021 adoptó el Estatuto</p> <p><sup>22</sup> Disponible en: <a href="https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/estadisticas-de-migracion">https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/demografia-y-poblacion/estadisticas-de-migracion</a>.</p>
<p>Temporal de Protección para Migrantes Venezolanos. Además, el proyecto de ley en discusión establece que las personas trabajadoras extranjeras gozarán de las mismas garantías laborales concedidas a los nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la ley. El estatus migratorio no será un obstáculo para la exigencia de las garantías laborales y de seguridad social.</p> <p><b>3.16.2. Deportistas</b></p> <p><b>Finalidad:</b> Todos y todas las deportistas que prestan servicios bajo la subordinación de clubes profesionales, ligas departamentales, ligas profesionales o federaciones deportivas deben ser vinculados y vinculadas mediante contrato de trabajo.</p> <p><b>Fundamento:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Constitución Política, artículos 25 y 53.</li> <li>• Corte Constitucional, Sentencia C-320 de 1997.</li> <li>• Corte Suprema de Justicia, Sentencia SL 103 DE 2019.</li> </ul> <p><b>Explicación:</b></p> <p><b>3.16.2.1. Datos generales</b></p> <p>Como se evidencia en la exposición de motivos del proyecto de ley 367 de 2023, en la actualidad, la contratación de deportistas se ha visto afectada por las discrepancias entre los deportistas amateurs y los profesionales, agravadas por la falta de regulación laboral específica y la necesidad de establecer normativas basadas en las características únicas de esta actividad.</p> <p>Como consecuencia de lo anterior, las condiciones particulares tanto del deporte como del deportista como empleado generan dificultades en estas relaciones laborales, ya que un contrato laboral de un deportista implica circunstancias distintas a las de otros trabajos, por ejemplo, el hecho de tener que concentrarse en un club, lo que modifica las circunstancias de horario y relación laboral entre las partes. Además, el servicio implica el uso de la persona física, lo que hace que tener deportistas expuestos a riesgos laborales sin contrato laboral, simplemente porque se consideran aficionados, representa una grave vulneración para miles de deportistas en el país, especialmente para aquellos que cumplen con los criterios para ser considerados trabajadores, pero no se le otorga tal calidad debido a su categoría de deportistas aficionados.</p>	<p><b>3.16.2.2. Marco Normativo</b></p> <p>La participación de los deportistas es fundamental en el espectáculo deportivo y su clasificación en deporte aficionado y profesional se encuentra definida en el artículo 16 de la Ley 181 de 1995. Sin embargo, esta clasificación no aborda el deber legal de vincularlos mediante contrato de trabajo, lo cual ha creado una fisura legal en la que cada deporte ha ido regulando a su manera.</p> <p>En el caso del fútbol colombiano, se contempla en el Estatuto del Jugador que los jugadores pueden ser aficionados o profesionales, siendo estos últimos aquellos que tienen un contrato escrito con un club y perciben una remuneración superior a los gastos ocasionados durante la actividad futbolística. Aunque el fútbol ha generado cierta regulación en torno al tema, aún se permite tener múltiples jugadores con la categoría de aficionado sin contrato laboral, lo cual es más común en el fútbol femenino.</p> <p>El Reglamento oficial Liga Femenina Betplay 2023 contempla la posibilidad de inscribir a jugadoras como profesionales o aficionadas a prueba, recibiendo un auxilio económico y acudiendo a unos horarios dispuestos por el empleador, sin contrato laboral. Esto es permitido por la normativa en cuanto a la inscripción deportiva, pero en materia laboral, es importante destacar que estas jugadoras asisten igualmente a instrucciones del empleador, acuden a entrenamientos, entre otras labores propias de una relación laboral bajo subordinación, sin que por ello se les reconozca como trabajadoras (Congreso de la República, 2022).</p> <p>En resumen, la normativa actual permite la presencia de deportistas aficionados sin contrato laboral en la plantilla de equipos deportivos, lo cual puede generar situaciones de precarización laboral que deben ser abordadas y reguladas para garantizar los derechos de estos trabajadores y trabajadoras.</p> <p>En relación con los vínculos laborales en el deporte profesional, la jurisprudencia ha destacado la Sentencia SL103-2019, en la cual se hace referencia al artículo 35 de la Ley 181 de 1995. Este artículo establece que los convenios celebrados entre organismos deportivos sobre transferencias de deportistas profesionales no son considerados como parte de los contratos de trabajo, y por tanto, no pueden coartar la libertad de trabajo de los deportistas. Sin embargo, el resto del artículo es exequible, entendiéndose que no puede haber derechos deportivos sin un contrato de trabajo vigente.</p> <p>Es importante destacar que el deporte profesional es una actividad compleja que tiene diversas dimensiones, entre ellas, una actividad laboral y una empresa. La posibilidad que tienen los clubes de mantener los derechos deportivos de un jugador</p>

<p>y controlar su futuro profesional, cuando ni siquiera son patronos de estos, afecta la libertad de trabajo y cosifica al jugador (Congreso de la República, 2022).</p> <p>Por tanto, no es constitucionalmente admisible que se pueda limitar la libertad de trabajo del deportista debido a conflictos entre los clubes derivados de la transferencia de los derechos deportivos. El mantenimiento de la figura de los derechos deportivos mientras subsiste el contrato laboral, tampoco significa que los clubes tengan una potestad absoluta en este campo, ya que estas asociaciones tienen el deber de ejercer de buena fe y en forma razonable esos derechos.</p> <p>En este sentido, es necesario interpretar el alcance de la doctrina establecida en la Sentencia SL103-2019 dentro del marco de los principios constitucionales que protegen la libertad de trabajo del deportista, el deber de buena fe y el principio general del derecho <i>nemo auditur propriam turpitudinem allegans</i> (Congreso de la República, 2022).</p> <p><b>3.16.3. Trabajadoras domésticas</b></p> <p><b>Finalidad:</b> Dar cumplimiento al convenio 189 de la OIT al establecer la obligación de celebrar contrato de trabajo escrito con las personas que prestan servicio doméstico y la obligación de depositarlo en el Ministerio del Trabajo para contribuir a su formalización laboral. Se da legalidad y continuidad a la subcomisión tripartita ya existente de hecho para dar seguimiento al Convenio 189 de OIT.</p> <p><b>Fundamento:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Constitución Política, artículos 25 y 53.</li> <li>• Convenio 189 de la OIT.</li> <li>• Corte Constitucional C-616 de 2013; C-871 de 2014; C-028 de 2019; T-237 de 2011.</li> </ul> <p><b>Explicación:</b></p> <p><b>3.16.3.1. Datos generales</b></p> <p>En la actualidad, en Colombia hay ciertos trabajos que no se consideran como tales, como es el caso del trabajo doméstico y del cuidado. Como consecuencia de lo anterior, las personas que trabajan en estas áreas, principalmente mujeres, se enfrentan a la dificultad de identificar una relación laboral, lo que a su vez puede generar un desplazamiento entre lo formal y lo informal y la pérdida de derechos. Esta situación tiene un impacto directo en las trabajadoras y trabajadores, ya que,</p>	<p>al no ser reconocidos, se les niegan derechos fundamentales y quedan desprotegidos en el ámbito laboral.</p> <p>Según el Congreso de la República (2022), en el año 2020, el 96% de las personas que se dedicaban al trabajo de cuidado eran mujeres, lo que equivale a aproximadamente 670.000. En ese momento, solo el 18% de ellas estaba afiliada a una pensión, el 61% ganaba menos de un salario mínimo y lamentablemente el 77% recibía alimentos como parte de su remuneración en especie. Es importante mencionar que durante la pandemia, las condiciones de precarización en este sector se agudizaron.</p> <p>En su mayoría, las personas que trabajan en el cuidado lo hacen por días, sin intermediación de un contrato de trabajo. El 87% de las mujeres son contratadas como personas naturales y solo un 13% tiene una relación laboral con empresas intermediarias. Esto se ve reflejado directamente en la cotización al sistema de seguridad social. (Congreso de la República, 2022).</p> <p>Por lo tanto, es urgente plantear dentro de la reforma laboral la legalización contractual de manera que se cierre la brecha para el crecimiento de la informalidad y se dé paso al cumplimiento de las garantías laborales en sectores históricamente invisibilizados y precarizados.</p> <p>En cuanto a la formalización del trabajo doméstico remunerado, se plantea que, en cumplimiento del Convenio 189 de la OIT, la persona que trabaja en el servicio doméstico debe ser vinculada mediante un contrato de trabajo escrito, de acuerdo con las normas laborales existentes y depositado en el Ministerio de Trabajo para su seguimiento a la formalización, así como las novedades relativas al trabajo suplementario. La formalización del trabajo doméstico permitirá tanto la labor de inspección, vigilancia y control, como el seguimiento a la afiliación al Sistema Integral de Seguridad Social en el régimen contributivo.</p> <p>En el ámbito de los estudios laborales, se ha destacado que la ratificación del Convenio 189 de la OIT en torno a los derechos de los trabajadores domésticos, según lo señalado por UTRASD (2021)<sup>23</sup>, ha permitido abrir importantes puertas para el monitoreo efectivo y la relación con los estándares internacionales sobre las condiciones laborales del trabajo doméstico, así como la situación de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras, en su mayoría mujeres, y en el caso colombiano, con una presencia significativa de mujeres afrodescendientes.</p> <p><sup>23</sup> Obtenida en: <a href="https://bienhumano.org/wp-content/uploads/2021/03/Estudio-C189-ISBN-comprimido.pdf">https://bienhumano.org/wp-content/uploads/2021/03/Estudio-C189-ISBN-comprimido.pdf</a></p>
<p>A raíz de ello, se han llevado a cabo diversos estudios que demuestran la situación actual de las personas trabajadoras del sector doméstico. Uno de ellos indica que, a la fecha, hay más de 650 mil personas que trabajan en este sector, de los cuales el 94% son mujeres. Además, el 60% de estas mujeres gana el salario mínimo y, de ellas, solo el 17% está afiliada a la seguridad social integral (Impacto Mujer, 2022; Palacios, 2021)<sup>24</sup>.</p> <p>Por otro lado, un estudio realizado por Osorio y Jiménez (2019)<sup>25</sup> en Urabá, Cartagena y cuatro comunidades rurales del Departamento de Bolívar, reveló que el 41% de las trabajadoras domésticas entrevistadas han sufrido algún tipo de discriminación y violencia en el desarrollo de su trabajo, lo cual las ha llevado a renunciar a sus empleos. El 21% de las participantes en dicho estudio señaló que suelen recibir insinuaciones y en general experimentan acoso sexual bajo la amenaza de perder su empleo, y el 41% que conocen casos de otras mujeres que experimentan situaciones similares en el contexto del trabajo doméstico. (Congreso de la República, 2022)</p> <p>Todo ello indica que la abrumadora mayoría de las mujeres que trabajan en el sector doméstico carecen de derechos laborales y seguridad social integral que les garantice una pensión mínima, pensión por invalidez o por muerte, una incapacidad por accidente de trabajo o enfermedad, ni una licencia de maternidad, entre otras garantías laborales. Por tanto, es necesario dictar medidas que permitan crear condiciones de dignidad laboral para este sector.</p> <p><b>3.16.4. Personas con contratos de aprendizaje</b></p> <p><b>Finalidad:</b> Consagrar el contrato de aprendizaje como un contrato laboral especial y a término fijo, señalando sus características especiales.</p> <p><b>Fundamento:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Constitución Política, artículos 25, 39, 53, 55 y 56.</li> <li>• Convenio 98 OIT, artículo 4.</li> </ul> <p><b>Explicación:</b></p> <p><sup>24</sup> Obtenido de: <a href="https://www.elsespectador.com/economia/por-un-trabajo-domestico-formal/">https://www.elsespectador.com/economia/por-un-trabajo-domestico-formal/</a> Obtenido de: <a href="https://www.ofiscal.org/post/hablemos-sobre-trabajo-domestico-digno-en-colombia">https://www.ofiscal.org/post/hablemos-sobre-trabajo-domestico-digno-en-colombia</a></p> <p><sup>25</sup> Obtenido de: <a href="https://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2019/03/TRA_DOM_2019.pdf">https://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2019/03/TRA_DOM_2019.pdf</a></p>	<p><b>3.16.4.1. Datos generales</b></p> <p>El Proyecto de Ley propone restaurar el estatus laboral del contrato de aprendizaje tal y como era antes de la Ley 789 de 2002, que le dio un tratamiento especial y le privó de las garantías laborales básicas, como la afiliación a la seguridad social, el salario mínimo, las prestaciones sociales, las vacaciones, la salud y la seguridad laboral, así como la libertad sindical.</p> <p>La ley en mención también eliminó la naturaleza salarial de la compensación recibida por los aprendices y limitó la duración del contrato a dos años. Una solución para la falta de alternativas para que los jóvenes se integren al mercado laboral es proporcionarles las habilidades necesarias para el mercado laboral a través de prácticas laborales.</p> <p>Como se evidencia en Congreso de la República (2022), entre 2021 y 2023, se celebraron 575,287 contratos de aprendizaje, de los cuales el 59% fueron firmados con mujeres, el 42% con estudiantes de estrato 2 y el 28% con estudiantes de estrato 3. Además, solo el 0,02% de los estudiantes con discapacidad celebraron estos contratos.</p> <p><b>3.16.4.2. Marco Normativo</b></p> <p>La Organización Internacional del Trabajo (OIT), desde su origen, ha desempeñado un papel fundamental en la formulación de directrices relativas a la capacitación y cualificación. En 1935, este organismo adoptó una recomendación sobre la generalización de medidas de formación profesional y una resolución sobre la cuestión de la formación profesional de los trabajadores en todos sus aspectos.</p> <p>Cuatro años después, en 1939, la OIT definió el aprendizaje como "todo sistema en virtud del cual el empleador se obliga, por contrato, a emplear a un joven trabajador y a enseñarle o a hacer que se le enseñe metódicamente un oficio, mediante un período previamente fijado, en el transcurso del cual el aprendiz está obligado a trabajar al servicio de dicho empleador".</p> <p>Esta definición estableció algunos de los criterios más importantes en relación con la formación profesional, tales como el papel protagónico del empleador en el proceso de aprendizaje, la figura focalizada principalmente en los jóvenes, el carácter sistemático de la formación, la necesidad de formalización a través de un contrato de aprendizaje suscrito entre el empleador y el aprendiz, la formación ajustada a estándares establecidos para la profesión de que se trate, y la concepción de la formación como un proceso a largo plazo. (Congreso de la República, 2022)</p>

En el ámbito de la protección y potenciación de los sistemas de formación en los distintos Estados miembros, en 1962 la OIT emitió la Recomendación No. 117 sobre Formación Profesional, un instrumento que, aunque actualmente está sustituido, contenía elementos de suma importancia que ayudaron a dimensionar la relevancia de la formación profesional en las relaciones laborales, y con ellas, la institución del contrato de aprendizaje para la adecuada inserción de la población joven en el mundo del trabajo.

El Consejo de la Unión Europea ha recomendado un Marco Europeo para la formación de aprendices, que consiste en un sistema de aprendizaje que combina el aprendizaje en instituciones educativas con un aprendizaje basado en el trabajo en empresas y otros lugares. Este sistema lleva a la obtención de cualificaciones reconocidas y se basa en acuerdos que definen los derechos y obligaciones de los aprendices, empleadores e instituciones educativas. La remuneración es un componente esencial del aprendizaje de calidad, según la Resolución de la OIT de 2014, que establece una serie de elementos constitutivos de un aprendizaje de calidad, como la formación dentro y fuera del trabajo, la evaluación formal y la cualificación reconocida.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT ha instado a Colombia a garantizar que la remuneración de los aprendices no sea excluida del ámbito de la negociación colectiva por la legislación. La remuneración adecuada y la protección social son elementos esenciales para promover un entorno propicio para el aprendizaje de calidad. El Decreto 2663 de 1950 en Colombia estableció la definición legal del Contrato de Aprendizaje, el cual incluía un adiestramiento en una profesión, arte u oficio, además de un salario convenido y una serie de obligaciones para el aprendiz. El reconocimiento de la laboralidad del contrato de aprendizaje es una propuesta contenida en el artículo 21 y siguientes de este estatuto. (Congreso de la República, 2022).

**4. AUDIENCIA PÚBLICA**

El día 8 de mayo se realizó una audiencia pública en el Salón Elíptico convocada por el grupo de ponentes, de la cual se obtuvieron los siguientes comentarios:

Tabla 8. Resumen de la audiencia pública.

Interviniente	Comentario/ Resumen
Francisco Maltés, Presidente de la CUT	La disminución de los costos laborales no generan mayor empleo ni reducen la informalidad.

Interviniente	Comentario/ Resumen
	Hay que acabar los pactos colectivos y los contratos sindicales. Ya que no son pactos sino contratos de adhesión donde los empleadores obligan a los trabajadores a firmar. Pues desfigura la razón de ser del sindicato, porque termina siendo un intermediario, y pierden su carácter político.  Es importante que haya negociación multinivel, para definir las condiciones de los trabajadores y trabajadoras del sector.
Delegado de la CTC	Las luchas de años están plasmadas en el proyecto de la Reforma Laboral, razón por la cual lo apoyan.  Para ellos es central el punto de la estabilidad laboral y el contrato a término indefinido.  La reforma laboral reúne varios principios y plasma varios principios constitucionales que se encuentran en el artículo 53. Es una reforma para reconocer derechos. Para el desarrollo y generación del empleo hay otras políticas y estrategias del Gobierno.  La CTC insta a los congresistas a defender la reforma laboral que presenta el gobierno.
Delegado de la CGT, José Ángel Peña	Desean que la reforma retome lo que es la formalización laboral y que sea permanente.  Hoy los trabajadores están felices porque hace muchos años no tenían una reforma que los representara.  Los trabajadores siempre han estado en las otras reformas, pero siempre fue en contra de ellos.
UNEB, Sofía Espinoza.	La Ley 789 (y otras) bajó la tabla de indemnización, no han generado empleados.  Esta reforma laboral reivindica las condiciones de los trabajadores a nivel internacional en la triada de derechos de asociación.  Se debe bajar la brecha entre mujeres y hombres.

Interviniente	Comentario/ Resumen
	Estamos reclamando condiciones de trabajo dignas ya no decentes, sino dignas. Este es un clamor de los trabajadores, para dejarle a las nuevas generaciones de jóvenes.
COES, Ana Milena Muñoz Calderón.	Contrato de aprendizaje, estrategia formativa. Con la reforma anterior perdieron el carácter laboral puesto que antes tenían un salario con todas las prestaciones sociales y era exclusivo a los aprendices del SENA. Con la Ley 789, surge la monetización, que desfigura el contrato de aprendizajes, también se pierde el papel co-formador de las empresas.  Es importante que con esta reforma se tenga en cuenta que si bien esta reforma reivindica a los trabajadores y trabajadoras, también recoge la lucha de la organización estudiantil. Es importante que se tenga en cuenta esta recomendación, frente a la cuota de monetización, que se debe aumentar y no reducirla. Pues como está en la reforma, puede haber una afectación porque las empresas no tendrían los recursos suficientes y desestimula la contratación de los aprendices.
UNIGLOBAL, Yuli Higuera	Los trabajadores deben tener poder adquisitivo.  El artículo 44 del proyecto lo están motivando desde UNI, como es el tema de género y participación en los espacios de decisión.  UNI está apoyando e impulsando la reforma.
RED ILAW, red mundial de abogados. Mery Laura Perdomo	Esta es una reforma laboral de avanzada, que potencia los derechos humanos laborales y recoge toda la demanda del mundo laboral.  Recoge tendencias mundiales sobre lo que la OIT ha llamado transformaciones del mundo del trabajo.  Se establecen medidas frente a la automatización, plataformas digitales de reparto, trabajadores migrantes, protección de puestos de empleo frente a una transición justa, entre otros.  Recoge más de 10 de las recomendaciones hechas por la OCDE a Colombia.

Interviniente	Comentario/ Resumen
	No podemos hablar de un país desarrollado si no se protege a sus trabajadores y trabajadoras.  Esta reforma es la más discutida y consultada. Aún queda mucho por construir. Pero hay muchos temas recogidos de todos los gremios y trabajadores: el preaviso, capítulo especial de contrato agropecuario, medidas para desincentivar la atomización sindical, protección para el trabajo migrante.
Centro de Solidaridad y VIVA la ciudadanía, Sandra Muñoz.	En Colombia hay mínimamente un consenso frente al mundo del trabajo. Se tienen cinco problemas identificados:  Desempleo Informalidad Bajos ingresos Brechas e inequidades de género Falta de diálogo social Hay dos con los que hay acuerdo con los empresarios: desempleo e informalidad.  Ellos creen que esta reforma si soluciona el problema de la informalidad.  Esta reforma no soluciona el tema completo del desempleo, pero si hace algo muy importante y es que permite que las personas no caigan en el desempleo, porque al tener un contrato fijo la persona no llega al desempleo.  Los empleados pueden tercerizar, pero no de manera ilegal como lo están haciendo hasta ahora.  El riesgo de bajos ingresos, los recargos nocturnos y dominicales son para quienes menos recursos ganan y además se lo merecen, pues hacen el trabajo que nadie quiere hacer.  También quiere cerrar brechas con los temas de género.
DEFENS	Apoyan y encuentran positivo el proyecto de reforma laboral.

Interviniente	Comentario/ Resumen	Interviniente	Comentario/ Resumen
	<p>Considera importante las reformas a la parte individual sobre todo en la Ley 189. Desde la recomposición de las formas de trabajo.</p> <p>Encuentran positivo que se establezcan situaciones mínimas sobre el trámite de procesos disciplinarios y evaluación de desempeño.</p> <p>Importante la regulación de trabajadores de plataformas digitales, en cuanto a la colaboración, delegación, y decisiones del empleador.</p> <p>La apuesta del derecho laboral colectivo es ambiciosa frente a las garantías de los trabajadores sindicales y las garantías de la huelga.</p>	SINTRACARBÓN	Como sindicato traen sugerencia al artículo 58 de la reforma, en cuanto a la unidad negociada.
ANTHOC	Desde el sector salud consideran que los pilares de esta reforma deben ser puestos al servicio de los trabajadores	UTEDINAL	Se refieren a los trabajadores enfermos. Y resaltan el artículo de estabilidad laboral reforzada, pues implica avanzar en todos los derechos y todas las versiones.
Caribe Afirmativo y Vamos en Colectivo	<p>Es una reforma incluyente, reconocedora de los derechos laborales de mujeres y de personas LGTBI+</p> <p>Aborda las violencias basadas en género y los despidos discriminatorios.</p> <p>Cada vez que la reforma aborda temas como menstruación, embarazo y maternidad, solo incluye a las mujeres, y no se tienen en cuenta a otras personas no binarias. Se debe hacer extensiva a estas personas el tema de estabilidad laboral reforzada y también en materia de licencias parentales. Así como personas solteras adoptantes y parejas del mismo sexo.</p> <p>Se invita a revisar lo que está pasando en otros países que se habla de licencias parentales o familiares.</p>	Sindicato Unidos Transparentes	<p>Son 2.5 millones de trabajadores amparados bajo esta figura.</p> <p>Aplauden la reforma del contrato a término indefinido.</p> <p>La reforma laboral será un marco histórico para los trabajadores.</p> <p>Lo que necesita el pueblo colombiano es que las leyes sean una realidad y que éstas se encuentren en el marco del convenio internacional.</p> <p>La reforma debe considerar a la gente que puede quedarse sin empleo o que en estos momentos no lo tiene. No se habla nada en la reforma de los empleados en provisionalidad del Estado.</p>
OXFAM Colombia	<p>No es claro cómo va a ser la reforma en la ruralidad y el enfoque de género.</p> <p>Se debe pensar la reforma no solo desde lo urbano, sino desde el trabajo de la mujer rural.</p>	Colectivo Antioquia, Armando Orjuela	<p>Esta reforma debe garantizar condiciones dignas.</p> <p>Destaca los procesos disciplinarios y el debido proceso que se establece en el Reforma Laboral.</p>
SINTRAMINAL, SINTRADRUMMO ND Y	Les interesa saber la hoja de ruta con claridad que tiene la reforma respecto a la participación de los trabajadores, en el sistema extractivista.	UNIDAPP	<p>Agrupan más de 1600 trabajadores de plataforma a nivel nacional, el 90 % es de Rappi.</p> <p>Respecto al modelo híbrido que se ha manejado en Chile manifiestan que no ha sido efectivo y la Ley Riders de España (que incluye la presunción de laboralidad) la Unión Europea ha establecido que ha funcionado muy bien, teniendo en cuenta que por naturaleza las labores que realizan las personas en plataformas de entrega son subordinadas.</p> <p>Los trabajadores de plataforma digitales ejercen su labor y se dan todos los elementos de contratos de trabajo.</p>
		Asociación de Trabajadores de Repartidores Independientes.	Les preocupa la contratación forzosa con relación a que puede generar desempleo.
Interviniente	Comentario/ Resumen	Interviniente	Comentario/ Resumen
	Apoyan la Reforma Laboral y solicitan que se revise la contratación forzosa		La reforma atenta contra las PYMES y el emprendimiento.
Mesa Intersectorial De Economía del Cuidado: (Ligia Alzate)	<p>Es una reforma que se construye desde la movilización social.</p> <p>Se ha construido una reforma con enfoque de género.</p> <p>Hombres y mujeres exigen que la licencia parental sea de verdad paritaria.</p> <p>En la formalización del empleo debe generarse un nuevo concepto sobre las labores de cuidado, que se considere como un trabajo con todos los derechos</p>	ACODRES	<p>Considera que la reforma va a dificultar la creación de nuevos empleos.</p> <p>La reforma laboral representa mucha carga para este sector, en lo específico a que el trabajo nocturno empiece a las 6:00 pm.</p>
ASMUDAPP. Asociación de mujeres domiciliarias de aplicaciones	Muchas mujeres han escogido esta forma de trabajo, porque permite que realicen sus estudios.	SAC	<p>El trabajador rural puede tener varios empleadores, solicitan que se permita la contratación por horas.</p> <p>Considera que sería terrible las huelgas parciales.</p> <p>Les parece extraño que se cambien los números para la determinación de la huelga.</p> <p>El campo se está quedando sin mano de obra, porque no hay vías etc.</p> <p>Solicita a seguir conversando sobre la tercerización, la contratación etc.</p> <p>La reforma laboral debe proteger los empleos que existen.</p>
USO - CARTAGENA	<p>Anhelan que se recupere el derecho de la negociación colectiva.</p> <p>Los trabajadores no quieren quebrar a los empresarios, sino al contrario, que sean productivos.</p> <p>Consideran que se les debe garantizar la dignidad al obrero, porque es con los trabajadores que se genera riqueza.</p>	FEDESOFTE	La reforma no está conociendo los nuevos mecanismos de contratación.
FENSUAGRO	<p>En la reforma se reconocen los derechos laborales de los campesinos.</p> <p>Apoyan la construcción del jornal agropecuario, significa un avance en la política pública en el reconocimiento del trabajador campesino y sus derechos laborales.</p> <p>La reforma implica un legado transversal histórico.</p>	ASOCAJAS	<p>Consideran que el incremento de los costos, generaría desempleo, desincentiva la automatización y la generación de nuevos empleos.</p> <p>La reforma laboral debe garantizar la protección social y los derechos de los trabajadores, pero que no sea muy oneroso para los empleadores.</p> <p>Consideran que es positivo el contrato agropecuario</p> <p>Esperan que los aportes por concepto de subsidio familiar se paguen directamente al empleador, ya que esto no genera ningún beneficio sino que perjudica a los mismos trabajadores.</p>
ANDI	<p>La Reforma Laboral debe generar empleo, profundizar la protección social de los trabajadores, se debe trabajar en la formalización laboral</p> <p>La Reforma Laboral actual: Aumenta sustancialmente los costos laborales, dificulta las condiciones de contratación, no se ajusta a la realidad del mercado laboral, etc.</p>		

Interviniente	Comentario/ Resumen
	Consideran que la reforma debe tener en cuenta las nuevas modalidades de vinculación laboral.
ALIANZA	Considera que como está planteado en la reforma laboral, es un contrato laboral forzoso sin opciones de otra forma de contratación.
FENALCO	La reforma no apunta a la generación de empleo, pero por el contrario podría destruir empleos.  Las PYMES no podrán asumir los costos que les representaría la reforma laboral si es aprobada.
Asobares	Quiéren establecer una jornada 24 horas, buscando una fuerza de trabajo diferente a la que tienen hoy.  Contrata cerca de 1.500.000 personas de las cuales el 33% son mujeres cabeza de familia.  Muchos de los que se emplean son jóvenes y universitarios.  Si la reforma se aprueba, las mipymes y los pequeños comerciantes tendrán que acabar con sus negocios pues la operación comercial no resultaría viable con las disposiciones que plantea el gobierno.  Preocupaciones: (I) modificación jornada nocturna (buscan que se pueda pactar sin recargos), (II) cerca de 34 mil empleos que se podrían perder, (III) Contrato de prestación de servicios se restringe, no podrán contratar por prestación de servicios al DJ, catering y meseros.  Son partidarios de la protección de los empleados, pero plantean mirar con filigrana la reforma, buscando proteger unidades de empresa. Indemnizaciones a 45 días, es un despropósito.
FEDEPALMA	Proponen revisar la transición demográfica, dicen que la fuerza laboral empezará a decrecer dentro de unos 20 años.  Afirmar que hay pocos momentos estacionales que permiten contratar formalmente.  Aplauden el jornal agrícola o integral

Interviniente	Comentario/ Resumen
	Proponen revisar la agroindustrialización del campo, porque la figura es pensada en el eslabón primario. Se busca que se incluya a productores a menor escala.
FEDEGAN	Proponen la gradualidad con el fin de que empresas y trabajadores agropecuarios puedan tramitar sus nóminas sin necesidad de aportar recursos inicialmente y realizarlo gradualmente según grado de formalización
CÁMARA COLOMBIANA DE PLASTICOS	Buscar puntos de comunión en la reforma, preocupación por aumento de los costos salariales. Sin embargo manifiesta que esto debe ser aceptado por los empresarios con el fin de darle garantías a los trabajadores.  Acepta recargos y horas extras, dice que son necesarios en pro de los trabajadores. Le preocupan los elementos de la reforma que atenta contra la generación del empleo. (I) Limitación al uso del contrato de prestación de servicios, deja por fuera a las profesiones liberales que usan demasiado esta figura, (II) Art 36 en la reducción de brechas, se debe ser cuidadoso porque en el afán de proteger a un tipo de población se puede hacer más gravosa su situación, permisos de ciclos menstruales.  Preocupación frente al art 59, prohibición al empleador para discriminar por su identidad de género.
GUERRERO Y ASOCIADOS ABOGADOS	Manifiestan que una reforma debe solucionar informalidad y desempleo, en pocas palabras, generar empleo.  Consideran que puede agudizar los índices de desempleo así como la imposibilidad de aplicar extralegales frente a contratistas y temporales, lo anterior aniquila a la empresa grande, pone ejemplo de ecopetrol.  Critican las modificaciones de los horarios laborales y los recargos  Hay una super estabilidad laboral, casi que absoluta, y el empleador no podrá decidir sobre despidos.  Riesgo en la generación de empleo.
LÓPEZ ASOCIADOS ABOGADOS	Afectación diferencial por sectores.

Interviniente	Comentario/ Resumen
	Preocupación por jornada laboral, horas extras y recargo dominical. Así como el aumento desproporcionado en indemnizaciones  Es una reforma que invita a la informalidad  La Reforma destruye el empleo.  No resuelve los problemas de informalidad de la nación.  Viola el derecho de asociación sindical
CONSEJO EMPRESARIAL ESTADOS UNIDOS - COLOMBIA	Quiéren ser socios constructivos en la realización de la reforma.
CÁMARA DE COMERCIO COLOMBO AMERICANA.	Se debe pensar en los cambios tecnológicos y su incidencia en las diversas cadenas de valor.  Afectación de la generación formal de empleo. Se golpean fuertemente las micro y medianas empresas.  Revisar cuál es el impacto que se tiene con los temas de tercerización.  La reforma reduce la competitividad del país.  La estabilidad laboral debe ser revisada, pues se considera que esto genera desequilibrio en la relación empleado patrono.  En el tema de tercerización se manifiesta que generará inequidad en las empresas.  Contrato de aprendizaje, no se puede desnaturalizar, pues es un proceso más que laboral se considera académico.
CHAPMAN WILCHES ABOGADOS	Falta el sustento económico de la reforma.  Licencias de paternidad a 12 semanas afecta el sistema de salud colombiano

Interviniente	Comentario/ Resumen
	Se ha dicho que las reformas del año 2002 no tuvieron impacto, pero manifiesta que lo anterior no es así. Colombia es el país que más paga recargo nocturno.
CÁMARA COLOMBIA DE COMERCIO ELECTRÓNICO María Fernanda Quiñonez.	Regulación laboral para el comercio electrónico.  Se debe analizar muy bien las relaciones laborales que se están gestando con las tecnologías digitales  El comercio electrónico se debe ver como una cadena de valor.
CONSEJO GREMIAL NACIONAL Sandra Rodríguez	La Reforma no está enfocada en construir condiciones para generar empleo y reducir la informalidad.  La reforma no resuelve la informalidad del sector rural, a pesar del contrato agropecuario.  Habla nuevamente sobre la generación de nuevos empleos y ocupación formal.
ACES	La labor del vigilante privado no se puede comparar con la de un oficinista.  Cerca del 80% de los costos están asociados a la nómina de los trabajadores.
CAMACOL	Se debe tener cuidado con el artículo 333 de la constitución, a efectos de evitar resultados negativos en la libertad de empresa y la libertad contractual.  Este sector tiene en su mayoría contrato de obra o labor
Comité Intergremial de Antioquia	Expresan las consecuencias en materia de conservación y generación de empleo  La reforma va en contra de las micro y medianas empresas. Esta reforma incrementa la pobreza y la desigualdad en Colombia.  Impacto negativo en el emprendimiento, el cual es motor de desarrollo para las economías.  El empleo lo generan los empresarios en todos sus tamaños y no solo el sector público.
Cámara	Tres puntos a resaltar que afecta este sector.

Interviniente	Comentario/ Resumen
Colombiana de Informática y Telecomunicaciones	Limitación de la tercerización y empresas de servicios temporales, datacenter y servicios de 7/24  Modificación de la jornada de trabajo.  Aumento en los recargos con ocasión de la modificación de la jornada. Afectan la innovación tecnológica.
COLOMBIA FINTECH	El reto general es adoptar nuevas modalidades de empleo según las realidades del país.  Colombia debe promover la industria del conocimiento en el sector tecnológico.  Se debe fortalecer el sector y alcanzar los niveles de competitividad de los países de la región como Argentina.  No se debe pensar en quienes tienen un empleo formal sino también en quienes no cuentan con uno.
COTELCO	Desde el sector de alojamiento y hospedaje se ha venido demostrando que en la medida que crece la ocupación en el país se tiene más empleo. Cualquier política que se pueda estimular más empleo también puede estimular el consumo.  Es un sector intensivo en mano de obra, genera 150 mil empleos.  Se han venido haciendo esfuerzos para reducir la informalidad en el sector (el cual se encuentra en el 37%)
BPro	Se están generando 710 mil empleos. Se destacan por generar de ese total el 33% de empleo de jóvenes entre 18 y 24 años.  Son un sector generador del primer empleo.  Las mujeres representan cerca del 53,7% y madres cabeza de familia del 8%.El 53% contrato término indefinido, término fijo 8%.  Los salarios del sector: el 36% gana 1 SMLLV

Interviniente	Comentario/ Resumen
	Se demandan 36 mil aprendices. El contrato de aprendizaje al año representa 12 millones y con la reforma pasaría a 19 millones. Esperan que esa parte de los aprendices se quede como está.  La jornada nocturna y dominical tiene un impacto alto, en el primer escenario se estima que sería del 50% y en el segundo del 26% en los costos.
Mensajeros Urbano	Empresa de servicios logísticos y de domicilios.  Conecta más de 10 mil mensajeros al mes. El 73% de los mensajeros se conectan en promedio 20 hojas al mes.  Están de acuerdo con la formalización, la reforma no tiene en cuenta la realidad.  Se hace inviable realizar los aportes por trabajador dadas las horas que ellos se conectan.  Es una oportunidad para formalizar a miles de personas, se debe tener cuidado con el impacto.
CEMEX	A pesar de que están de acuerdo con la reforma laboral, la actual no recoge las nuevas realidades, tiene que tener condiciones adicionales a quienes están vinculados de manera formal.  Se debe tener en consideración que no todas las organizaciones son tolerantes a un incremento de los costos. Se debe tener unos factores de quienes responden esos incrementos.  Están abiertos a incluir particularidades según el sector.  La reforma debe entender la realidad económica y operativa de las distintas empresas  La estabilidad laboral reforzada puede generar prevención en las empresas para contratar personas con condiciones especiales.

Interviniente	Comentario/ Resumen
ALPINA	Están de acuerdo con algunos puntos de la reforma, y también les preocupa dos puntos.  En el capítulo 3 respecto a la huelga de trabajadores, esperan que esos mecanismos de protección estén alineados con el principio del trabajo.  Les preocupa que se detenga la producción en la empresa cuando entren en huelga.  En el artículo 7 les preocupa la estabilidad reforzada. Se menciona que ya no se requiere la escala y que no se califica al trabajador por pérdida de porcentaje de capacidades.  Tendría carga excesiva en el Ministerio en las tareas de vigilancia y control.
FNC	No se interpreta la realidad y la necesidad de ser flexible. Se debe reconocer el mundo del productor y del recolector.  Los BEPS pueden ser útiles con el pilar semicontributivo. Lo laboral y pensional deberían ir de la mano en la formalización del sector
FEDESEGURIDAD	Reivindica la seguridad privada como un sector potencial para la formalización  Representa 400 mil empleos formales. (1,8% del empleo del país)  La nómina pesa cerca del 80-85% (y tendrá un impacto en el costo de la tarifa)  Las huelgas serían difíciles de manejar ( se cambian las reglas para la creación de sindicatos)  El sector no tiene la experiencia en la profundización del sindicalismo y eso genera confusión e inestabilidad (huelga indefinida por ejemplo)  Los tipos de contrato que tienen son:Indefinido 50% y fijo y obra y labor el otro 50%. Se puede acabar el término fijo.

Interviniente	Comentario/ Resumen
	Quitar el fijo y obra y labor desnaturaliza la vigilancia  Los recargos deben actualizarse pero se aumentará el 15% del costo.
ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE CENTROS COMERCIALES (ACE)	En Colombia 261 complejos comerciales  El sector a cierre de 2022 tuvo ventas que disminuyeron el 10% y actualmente tienen desocupación de locales en 15% respecto al año anterior.  La tercerización de cada una de las actividades generará un costo elevado y les preocupa las nóminas ante la tercerización de las nóminas (y su respectiva liquidación).  La reforma está a espaldas de la realidad.  La propuesta de reforma es rígida (sin competitividad ni movilidad)
DEFENCARGA (Anyeli Niño)	Gremio de empresas terrestres de carga. Generan más de 420 mil empleos.  Puntos críticos: tercerización  Luchan por la informalidad  Ayudan a formar a través del SENA con trabajadores y auxiliares para ofrecer un mejor servicio  Respetan los derechos de los trabajadores y son conscientes que hay servicios públicos esenciales que no pueden afectarse como el de transporte.
ORZA (María Jimena Escandón)	Obligar al empleador a mejorar las condiciones de los trabajadores a través de los sindicatos es discriminatorio para ellos.  La huelga se convierte en un manifiesto político y no técnico (herramienta de presión)  La huelga parcial se plantea sin reglamentación y genera incertidumbre

Interviniente	Comentario/ Resumen	Interviniente	Comentario/ Resumen
Colegio de Abogados del Trabajo	Colombia es un país con un gran número de normas que no son precarias respecto a lo laboral  Las preocupaciones radican en la redacción del texto (relación de justicia entre empleadores y trabajadores), se olvida de las realidades de las pequeñas empresas.  La extensión de beneficios puede poner en riesgo el tejido empresarial de la empresa  En la estabilidad laboral, prescripción, y los negocios colectivos radican las preocupaciones.		campo como motor de desarrollo, a través de la asociatividad y la Economía popular anclada con los microcréditos)  Se debe avanzar en un marco de asociación en el trabajo  La Ley 50 precarizó el trabajo porque quitó la seguridad social y los derechos de los trabajadores. La Ley 789 quería generar empleo e incentivar la formalización. Los recortes de los costos laborales no generaron empleo.  La reforma trae 5 modelos de contratación (se mantiene el contrato de obra labor y término fijo, el jornal agropecuario, la reconversión laboral) Se acota la tercerización y se limita el uso perverso para no garantizar derechos laborales (la tercerización profundiza la desigualdad según la OCDE)  La intermediación laboral si requiere ser precisada la ministra propone redactar y precisar si se requiere  No se busca destruir las empresas, se busca que no se precarice el trabajo que no esté a costa del bienestar de los trabajadores  La reforma no toca la normatividad del sector de vigilancia ni del sector salud  Reitera la necesidad de concertación y diálogo
Gloria Inés Ramírez (Ministra del Trabajo)	Resalta la importancia de construir en la diferencia  Destaca el trabajo riguroso de la Cámara así como la disposición para escuchar a todas las partes.  Más de 18 foros y diálogos regionales hicieron parte del insumo para las propuestas en materia laboral y pensional  Resalta la participación de los diferentes gremios en la discusión de los diferentes artículos.  El gobierno tiene la decisión y la voluntad política para que el país transite hacia un país de derechos  La centralidad es la estabilidad laboral (con certezas jurídicas tanto para empresarios como para trabajadores)  Se propone un proceso de equilibrio bajo lo que significa el derecho regular de los derechos laborales.  El movimiento sindical es el sistema de pesos y contrapesos en el mercado del trabajo.  Advierte que si existe un artículo que no está relacionado con una recomendación jurídica sustentada se discutirá  Da garantías al empresariado  El gobierno ha diseñado una política de generación de empleo en el PND (a través de la reindustrialización, el	FESCOL	El cierre de brechas de género. Debe tener este enfoque porque se debe aumentar la autonomía económica de las mujeres  En el sector urbano el 51% de las mujeres no tienen ingresos propios y en lo urbano el 36%  Las brechas de generación de empleo es de 6 puntos porcentuales  Es una oportunidad para avanzar en el reconocimiento y en la redistribución
Interviniente	Comentario/ Resumen	Interviniente	Comentario/ Resumen
	Resalta la importancia en Reglamentación en la violencia y el acoso así como la prohibición de la discriminación		La reforma laboral va en el sentido opuesto. Aumento de costos laborales agrava la informalidad y el sistema pensional Da mayor protección a los actuales trabajadores formales.  Desincentivo a la generación de empleo  La reforma de 2012 redujo los costos salariales en 13,5% y aumentó 6-8% la formalidad.  Estudio de aumento de costos de despido demuestran que multiplica casi el doble los costos de despidos y se reversionan los avances con la reforma del 2012.  Propuesta: diferir en el tiempo la aplicación de las medidas, las cotizaciones progresivas para salud (no hay incentivos para los independientes), el seguro de desempleo no contributivo, pertinencia de la formación para el trabajo el cual aumentará la productividad
INSTITUTO DE CIENCIA POLÍTICA - ICP-	Colombia necesita una arquitectura institucional que solucione el desempleo, la burocracia, incentivos adecuados para mantener el empleo formal.  La reforma no mejora la situación de quienes están en el sector informal  La negociación colectiva y el contrato de aprendizaje les genera preocupación. La reforma ataca esta modalidad al plantear que se contrate por término fijo, y se les quita la oportunidad a los jóvenes de aprender.  Se aumentarán los costos de contratación	CES	La protección social es una necesidad transversal a partir del derecho al trabajo  La reforma laboral se debe articular con la de salud y la de pensión  Respecto a estabilidad laboral reforzada le falta una rigurosidad técnica  Se debe reevaluar la jornada flexible
CONSEJO PRIVADO DE COMPETITIVIDAD	La productividad laboral es la más baja de los países de la OCDE  La productividad requiere de accesos paulatinos de formalidad, no es solamente de reglas laborales sino lo que se hace en educación.  El acceso a protección social es fundamental  Se requiere el espejo en esta reforma para que se logre la equidad de género.  Hay que mejorar el contrato de aprendizaje (con límites en el tiempo pero no asemejándose en contrato fijo)  Se debe impulsar la formación técnica y tecnológica  Más del 94% tienen 1-3 trabajadores y se tiene que tener en cuenta esa realidad, se requiere una protección balanceada.	ESCUELA NACIONAL SINDICAL - ENS	La reforma busca el acuerdo de los acuerdos internacionales así como la jurisprudencia existente en lo laboral del país.  Fortalecimiento del debido proceso para garantizar la estabilidad laboral  Promueve la protección de la población vulnerable (jornal rural) y la protección a trabajadores de reparto  Promueve la formalización laboral  La promoción del trabajo decente permite recuperar sus condiciones y recuperación de los derechos
FEDESARROLLO	El análisis debe realizarse de forma integral  Los objetivos de aumentar la cobertura del sistema pensional están relacionados con los incentivos para disminuir la informalidad laboral.		

<table border="1"> <thead> <tr> <th>Interviniente</th> <th>Comentario/ Resumen</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>Mayor conciliación de la vida familiar y laboral Promueve la paridad y reduce las brechas de género La reforma laboral es favorable para los trabajadores</td> </tr> <tr> <td>Universidad Javeriana</td> <td>Se debe tener enfoque diferenciado por el tamaño de la empresa Posibilidad de cotización por horas o por días Reforma debe abrirse a los más vulnerables y buscar incentivos para la contratación de los más vulnerables Apuesta es protección social y los más vulnerables teniendo en cuenta las micro y pequeñas empresas</td> </tr> <tr> <td>Universidad Libre</td> <td>Se han venido recortando derechos, en la reforma se reviven algunos de ellos La reforma responde a los convenios internacionales y a la jurisprudencia de la CSJ y la CC Se reconocen las nuevas realidades sociales, se quiere ratificar el trabajo doméstico. El proyecto es progresista y piensa en el Estado Social de Derecho Pide reconocer los derechos laborales, se debe atacar la desigualdad social, se debe pensar en el trabajador</td> </tr> <tr> <td>Universidad del Rosario</td> <td>Los puntos positivos: límite temporal al contrato de término fijo. Estabilidad laboral reforzada. La negociación colectiva debe incluir puntos de incumplimiento La tabla de indemnización es excesiva se duplica y hasta triplica La tercerización podría generar enormes cargas a las pequeñas empresas. Creen que no se debería modificar</td> </tr> </tbody> </table>	Interviniente	Comentario/ Resumen		Mayor conciliación de la vida familiar y laboral Promueve la paridad y reduce las brechas de género La reforma laboral es favorable para los trabajadores	Universidad Javeriana	Se debe tener enfoque diferenciado por el tamaño de la empresa Posibilidad de cotización por horas o por días Reforma debe abrirse a los más vulnerables y buscar incentivos para la contratación de los más vulnerables Apuesta es protección social y los más vulnerables teniendo en cuenta las micro y pequeñas empresas	Universidad Libre	Se han venido recortando derechos, en la reforma se reviven algunos de ellos La reforma responde a los convenios internacionales y a la jurisprudencia de la CSJ y la CC Se reconocen las nuevas realidades sociales, se quiere ratificar el trabajo doméstico. El proyecto es progresista y piensa en el Estado Social de Derecho Pide reconocer los derechos laborales, se debe atacar la desigualdad social, se debe pensar en el trabajador	Universidad del Rosario	Los puntos positivos: límite temporal al contrato de término fijo. Estabilidad laboral reforzada. La negociación colectiva debe incluir puntos de incumplimiento La tabla de indemnización es excesiva se duplica y hasta triplica La tercerización podría generar enormes cargas a las pequeñas empresas. Creen que no se debería modificar	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Interviniente</th> <th>Comentario/ Resumen</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>La huelga no debería incluirse en los servicios públicos esenciales. La Reforma desestimula la generación de empleo y de formalización Algunos puntos se deberían tramitar por ley estatutaria por incluir derechos fundamentales</td> </tr> <tr> <td>Universidad Santo Tomás</td> <td>Todos los trabajadores tienen derechos laborales mínimos Las medidas específicas para garantizar flexibilidad no deben afectar la estabilidad del trabajador El derecho laboral regula relaciones entre partes desiguales Tienen que haber normas laborales que protejan los derechos de los trabajadores</td> </tr> <tr> <td>CIPAME</td> <td>El planteamiento de la reforma para la descarbonización y automatización deben tener en cuenta varios puntos. Uno de ellos es la transición energética Es necesario que la reforma contemple un escenario amplio de actores (de economías formales e informales) Es necesario hablar de la diversificación de las actividades productivas Vinculación a Seguridad Social y condiciones de trabajo justas y dignas</td> </tr> <tr> <td>CESA</td> <td>Protección más allá de los despidos que implican los procesos de liquidación que desconocen los derechos laborales así como los problemas de acceso a la justicia. Uso abusivo de contratación de servicios y contratos temporales para limitar el procesos sindical Crean en la necesidad de acortar la brecha social, los problemas de la informalidad Se debe mejorar la calidad de vida de los empleados y garantizar que se sigan generando trabajos</td> </tr> </tbody> </table>	Interviniente	Comentario/ Resumen		La huelga no debería incluirse en los servicios públicos esenciales. La Reforma desestimula la generación de empleo y de formalización Algunos puntos se deberían tramitar por ley estatutaria por incluir derechos fundamentales	Universidad Santo Tomás	Todos los trabajadores tienen derechos laborales mínimos Las medidas específicas para garantizar flexibilidad no deben afectar la estabilidad del trabajador El derecho laboral regula relaciones entre partes desiguales Tienen que haber normas laborales que protejan los derechos de los trabajadores	CIPAME	El planteamiento de la reforma para la descarbonización y automatización deben tener en cuenta varios puntos. Uno de ellos es la transición energética Es necesario que la reforma contemple un escenario amplio de actores (de economías formales e informales) Es necesario hablar de la diversificación de las actividades productivas Vinculación a Seguridad Social y condiciones de trabajo justas y dignas	CESA	Protección más allá de los despidos que implican los procesos de liquidación que desconocen los derechos laborales así como los problemas de acceso a la justicia. Uso abusivo de contratación de servicios y contratos temporales para limitar el procesos sindical Crean en la necesidad de acortar la brecha social, los problemas de la informalidad Se debe mejorar la calidad de vida de los empleados y garantizar que se sigan generando trabajos
Interviniente	Comentario/ Resumen																				
	Mayor conciliación de la vida familiar y laboral Promueve la paridad y reduce las brechas de género La reforma laboral es favorable para los trabajadores																				
Universidad Javeriana	Se debe tener enfoque diferenciado por el tamaño de la empresa Posibilidad de cotización por horas o por días Reforma debe abrirse a los más vulnerables y buscar incentivos para la contratación de los más vulnerables Apuesta es protección social y los más vulnerables teniendo en cuenta las micro y pequeñas empresas																				
Universidad Libre	Se han venido recortando derechos, en la reforma se reviven algunos de ellos La reforma responde a los convenios internacionales y a la jurisprudencia de la CSJ y la CC Se reconocen las nuevas realidades sociales, se quiere ratificar el trabajo doméstico. El proyecto es progresista y piensa en el Estado Social de Derecho Pide reconocer los derechos laborales, se debe atacar la desigualdad social, se debe pensar en el trabajador																				
Universidad del Rosario	Los puntos positivos: límite temporal al contrato de término fijo. Estabilidad laboral reforzada. La negociación colectiva debe incluir puntos de incumplimiento La tabla de indemnización es excesiva se duplica y hasta triplica La tercerización podría generar enormes cargas a las pequeñas empresas. Creen que no se debería modificar																				
Interviniente	Comentario/ Resumen																				
	La huelga no debería incluirse en los servicios públicos esenciales. La Reforma desestimula la generación de empleo y de formalización Algunos puntos se deberían tramitar por ley estatutaria por incluir derechos fundamentales																				
Universidad Santo Tomás	Todos los trabajadores tienen derechos laborales mínimos Las medidas específicas para garantizar flexibilidad no deben afectar la estabilidad del trabajador El derecho laboral regula relaciones entre partes desiguales Tienen que haber normas laborales que protejan los derechos de los trabajadores																				
CIPAME	El planteamiento de la reforma para la descarbonización y automatización deben tener en cuenta varios puntos. Uno de ellos es la transición energética Es necesario que la reforma contemple un escenario amplio de actores (de economías formales e informales) Es necesario hablar de la diversificación de las actividades productivas Vinculación a Seguridad Social y condiciones de trabajo justas y dignas																				
CESA	Protección más allá de los despidos que implican los procesos de liquidación que desconocen los derechos laborales así como los problemas de acceso a la justicia. Uso abusivo de contratación de servicios y contratos temporales para limitar el procesos sindical Crean en la necesidad de acortar la brecha social, los problemas de la informalidad Se debe mejorar la calidad de vida de los empleados y garantizar que se sigan generando trabajos																				
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Interviniente</th> <th>Comentario/ Resumen</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Gloria Inés Ramírez (Ministra del Trabajo)</td> <td>Clarifica algunas cifras: una hora de trabajo cuesta 4.700 y la hora de trabajo nocturno cuesta 6.700 El PND genera el trabajo digno y decente así como la protección al trabajo. Se hará un seguro de desempleo universal Respecto a los pactos colectivos ya se tiene legislación Frente a la automatización lo que se pretende es proteger al que está detrás de la máquina el cual se quiere dignificar y garantizar los derechos La reforma laboral abre la puerta a la formalidad (eso respecto a la reforma pensional) Frente a la huelga reafirma que es un derecho, coloca unos requisitos mínimos de acuerdo con la diversidad de las empresas. Se tienen que avanzar en los derechos de los trabajadores</td> </tr> </tbody> </table> <p>Fuente: elaboración propia UTL Representante María Fernanda Carrascal.</p> <p>Finalmente, se relacionan en el pliego de modificaciones las posturas acogidas en la ponencia.</p> <p><b>5. CONFLICTOS DE INTERÉS</b></p> <p>Dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2003 del 19 de noviembre de 2019, por la cual se modifica parcialmente la Ley 5 de 1992, se hacen las siguientes consideraciones:</p> <p>Se estima que de la discusión y aprobación del presente Proyecto de Ley no podría generarse un conflicto de interés en consideración al interés particular, actual y directo de los congresistas, de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, por cuanto se tratan de disposiciones de carácter general.</p> <p>Sobre este asunto ha señalado el Consejo de Estado (2019):</p>	Interviniente	Comentario/ Resumen	Gloria Inés Ramírez (Ministra del Trabajo)	Clarifica algunas cifras: una hora de trabajo cuesta 4.700 y la hora de trabajo nocturno cuesta 6.700 El PND genera el trabajo digno y decente así como la protección al trabajo. Se hará un seguro de desempleo universal Respecto a los pactos colectivos ya se tiene legislación Frente a la automatización lo que se pretende es proteger al que está detrás de la máquina el cual se quiere dignificar y garantizar los derechos La reforma laboral abre la puerta a la formalidad (eso respecto a la reforma pensional) Frente a la huelga reafirma que es un derecho, coloca unos requisitos mínimos de acuerdo con la diversidad de las empresas. Se tienen que avanzar en los derechos de los trabajadores	<p><i>"No cualquier interés configura la causal de desinvestidura en comento, pues se sabe que sólo lo será aquél del que se pueda predicar que es directo, esto es, que per se el alegado beneficio, provecho o utilidad encuentre su fuente en el asunto que fue conocido por el legislador; particular, que el mismo sea específico o personal, bien para el congresista o quienes se encuentren relacionados con él; y actual o inmediato, que concorra para el momento en que ocurrió la participación o votación del congresista, lo que excluye sucesos contingentes, futuros o imprevisibles. También se tiene noticia que el interés puede ser de cualquier naturaleza, esto es, económico o moral, sin distinción alguna".</i></p> <p>De igual forma, es pertinente señalar lo que la Ley 5 de 1992 dispone sobre la materia en el artículo 286, modificado por el artículo 1 de la Ley 2003 de 2019:</p> <p><i>"Se entiende como conflicto de interés una situación donde la discusión o votación de un proyecto de ley o acto legislativo o artículo, pueda resultar en un beneficio particular, actual y directo a favor del congresista.</i></p> <p><i>a) Beneficio particular: aquel que otorga un privilegio o genera ganancias o crea indemnizaciones económicas o elimina obligaciones a favor del congresista de las que no gozan el resto de los ciudadanos. Modifique normas que afecten investigaciones penales, disciplinarias, fiscales o administrativas a las que se encuentre formalmente vinculado.</i></p> <p><i>b) Beneficio actual: aquel que efectivamente se configura en las circunstancias presentes y existentes al momento en el que el congresista participa de la decisión.</i></p> <p><i>c) Beneficio directo: aquel que se produzca de forma específica respecto del congresista, de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil."</i></p> <p>Se recuerda que la descripción de los posibles conflictos de interés que se puedan presentar frente al trámite del presente proyecto de ley, conforme a lo dispuesto en el artículo 291 de la ley 5 de 1992 modificado por la ley 2003 de 2019, no exime al Congresista de identificar causales adicionales.</p> <p><b>6. PLIEGO DE MODIFICACIONES</b></p> <p>Se realizaron 12 reuniones del grupo de ponentes, y sus respectivos equipos, así como una audiencia pública para definir el sentido de la ponencia.</p>																
Interviniente	Comentario/ Resumen																				
Gloria Inés Ramírez (Ministra del Trabajo)	Clarifica algunas cifras: una hora de trabajo cuesta 4.700 y la hora de trabajo nocturno cuesta 6.700 El PND genera el trabajo digno y decente así como la protección al trabajo. Se hará un seguro de desempleo universal Respecto a los pactos colectivos ya se tiene legislación Frente a la automatización lo que se pretende es proteger al que está detrás de la máquina el cual se quiere dignificar y garantizar los derechos La reforma laboral abre la puerta a la formalidad (eso respecto a la reforma pensional) Frente a la huelga reafirma que es un derecho, coloca unos requisitos mínimos de acuerdo con la diversidad de las empresas. Se tienen que avanzar en los derechos de los trabajadores																				

**Nota aclaratoria:** Los artículos sobre los cuales no existió acuerdo total entre los ponentes se presentan en el texto propuesta con la redacción inicial o con modificaciones, con el fin de dar el debate correspondiente en la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes.

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
<p><b>PROYECTO DE LEY 367 DE 2023 CÁMARA</b>  <i>“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”</i></p>	<p><b>PROYECTO DE LEY 367 DE 2023 CÁMARA</b>  <i>“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, y se dictan otras disposiciones”.</i></p>	Se modifica el título.
<p><b>TITULO I</b>  <b>PRINCIPIOS Y NORMAS GENERALES</b></p>		
	<p><b>ARTÍCULO 1. OBJETO.</b>                      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>	Se incluye artículo nuevo para incluir un objeto que recoja todas las disposiciones del articulado.
<p><b>ARTÍCULO 1.</b> Modifíquese el artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p>	<p><b>ARTÍCULO 2.</b> Modifíquese el artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p>	Se cambia numeración.

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
<p><b>ARTÍCULO 1. OBJETO Y PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DEL DERECHO LABORAL.</b> 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> <p>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</p>	<p><b>ARTÍCULO 1. OBJETO Y PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DEL DERECHO LABORAL.</b> 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> <p><b>I. Igualdad de oportunidades;</b>  <b>II. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo;</b>  <b>III. Estabilidad en el empleo;</b>  <b>IV. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales;</b>  <b>V. Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles;</b></p>	

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
<p>trabajadora en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho;</p> <p>vii) Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;</p> <p>viii) Garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario y;</p> <p>ix) Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.</p> <p>También son aplicables los principios relativos a los derechos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, a saber:</p> <p>a) Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;</p> <p>b) Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;</p> <p>c) Abolición efectiva del trabajo infantil;</p>	<p><b>VI. Situación más favorable al trabajador y trabajadora en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho;</b></p> <p><b>III. Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;</b></p> <p><b>III. Garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario y;</b></p> <p><b>IX. Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.</b></p> <p><i>También son aplicables los principios relativos a los derechos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, a saber:</i></p> <p><b>a) Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;</b></p> <p><b>b) Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;</b></p> <p><b>c) Abolición efectiva del trabajo infantil;</b></p> <p><b>d) Eliminación de la discriminación en</b></p>	

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
<p>d) Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y</p> <p>e) Entorno de trabajo seguro y saludable.</p> <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><b>ARTÍCULO 2.</b> Modifíquese el artículo 3 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p><b>ARTÍCULO 3. RELACIONES QUE REGULA.</b> 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 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</p>	<p><i>materia de empleo y ocupación; y</i></p> <p><b>e) Entorno de trabajo seguro y saludable.</b></p> <p><b>f) 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.</b></p> <p><b>ARTÍCULO 3.</b> Modifíquese el artículo 3 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p><b>ARTÍCULO 3. RELACIONES QUE REGULA.</b> El presente código regula las relaciones de derecho individual y colectivo del trabajo de carácter particular.</p> <p><i>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.</i></p> <p><i>También le es aplicable a los trabajadores oficiales en lo relacionado con el régimen normativo de contratación laboral y</i></p>	De acuerdo a lo debatido por los ponentes, se corrige redacción con el fin de dar claridad de que el derecho a la negociación colectiva de empleados públicos se regula de forma especial a través del Decreto 160 de 2014, compilado en el Decreto 1072 de 2015.

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
terminación de los contratos de trabajo.	<i>terminación de los contratos de trabajo.</i>	
ARTÍCULO 3. Modifíquese el artículo 4 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:  ARTÍCULO 4. EMPLEADOS PÚBLICOS. Las relaciones de derecho individual del trabajo entre la administración pública y los empleados públicos no se rigen por este código, sino por los estatutos especiales y las leyes que se dicten.	ARTÍCULO 4. Modifíquese el artículo 4 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:  ARTÍCULO 4. EMPLEADOS PÚBLICOS. Las relaciones de derecho individual del trabajo entre la administración pública y los empleados públicos no se rigen por este código, sino por los estatutos especiales y las leyes que se dicten.	Se cambia numeración.
<b>TÍTULO II ESTABILIDAD LABORAL CAPÍTULO I MODALIDADES CONTRACTUALES</b>		
ARTÍCULO 4. Modifíquese el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:  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	ARTÍCULO 5. Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:  ARTÍCULO 47. EL CONTRATO LABORAL INDEFINIDO. Los trabajadores y trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido.  Excepcionalmente podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea por tiempo determinado, por el tiempo	Se corrige redacción para clarificar que se está modificando el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo.  Se quita la palabra "naturaleza temporal" acogiendo la propuesta de los ponentes y atendiendo a los comentarios de la audiencia pública.  Finalmente, por solicitud de los

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
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.  <del>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.</del>	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.  <b>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</b>	ponentes, se agrega un parágrafo nuevo y se elimina el tercer inciso del artículo.

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
	<u>tendría derecho, en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador.</u>	
ARTÍCULO 5. Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:  ARTÍCULO 46. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y DE OBRA O LABOR DETERMINADA.  1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO. Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término superior a un (1) mes y hasta por dos (2) años para atender necesidades temporales del empleador.  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.  Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes podrán prorrogarlo el número de	ARTÍCULO 6. Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:  ARTÍCULO 46. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y DE OBRA O LABOR DETERMINADA.  1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO. Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término superior a un (1) mes y hasta por tres (3) años para atender necesidades del empleador.  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.  Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes podrán prorrogarlo el número de	De acuerdo a lo propuesto por los ponentes y a los comentarios de la audiencia pública, en especial a los comentarios realizados por las Mipymes, se amplía el término inicial del contrato a término fijo a 3 años y se elimina el término "temporales" y "temporal" de la redacción.  Finalmente, se cambia la redacción para un mejor entendimiento de lo dispuesto en este artículo.

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
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.  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.	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, <u>sin que este supere el plazo establecido en este artículo.</u>  Cuando el contrato de trabajo a término fijo <u>no cumpla los requisitos previamente mencionados,</u> se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.	

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
<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><b>2. CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA.</b></p> <p>Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.</p> <p><i>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.</i></p> <p>Cuando <u>no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo</u>, 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>	
<b>TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO</b>		
<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>ARTICULO 62. TERMINACIÓN 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>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 y reglamento interno de</p>	<p><b>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:</b></p> <p><b>ARTÍCULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.</b> Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:</p> <p><b>A. Por parte del Empleador (...)</b></p> <p><b>6. Cualquier violación grave, debidamente probada conforme a lo establecido el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador o trabajadora de acuerdo</b></p>	<p>Se ajusta redacción, con el fin de atender la solicitud del grupo de ponentes.</p> <p>De igual manera, se incluye la posibilidad de fijar estas faltas a través del contrato laboral.</p>
<p>trabajo. La gravedad de dicha violación debe responder a criterios de razonabilidad y proporcionalidad.</p> <p>B. Por parte del trabajador</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</p>	<p><i>con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, fallos arbitrales, convenciones colectivas y reglamento interno de trabajo y contratos individuales de trabajo. La gravedad de dicha violación debe responder a criterios de razonabilidad y proporcionalidad.</i></p> <p><b>B. Por parte del trabajador</b></p> <p><b>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, reglamento interno de trabajo y contratos individuales de trabajo. La gravedad de dicha violación debe responder a criterios de razonabilidad y proporcionalidad.</b></p> <p><b>8. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.</b> Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda una</p>	<p>Se cambia redacción para atender varias propuestas del grupo de ponentes.</p> <p>Así como se atiende a los comentarios de la</p>
<p>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 trabajador haya sido calificado con algún porcentaje de pérdida de capacidad laboral.</p>	<p>enunciación restrictiva o taxativa, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:</p> <p><b>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 y hasta por seis meses más, los miembros de la comisión de reclamos todos en los términos que determinan las normas del presente Código o en disposiciones convencionales.</b></p> <p><b>b) Amparadas por el fuero de estabilidad ocupacional reforzada, entendida la discapacidad como lo establece la Convención sobre los derechos de las personas con</b></p>	<p>audiencia pública sobre este punto.</p> <p>Sobre el literal d) no existe acuerdo entre los ponentes, se deja abierto para discusión en primer debate.</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
<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</p>	<p><u>discapacidad y la Ley 1618 de 2013.</u></p> <p>c) Mujer o <u>persona</u> 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) <u>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.</u></p>	
<p>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>autorización contemplada en este artículo para terminar el contrato de trabajo con justa causa, <u>o por una de las causales contempladas en el artículo 61 del Código sustantivo del trabajo.</u></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.</p> <p><u>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 deberá solicitar autorización previa al inspector del trabajo 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</u></p>	
<p>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,</p>	<p><u>Parágrafo 1. Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en los literales a), c) y d), 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) y d) ante el Inspector del Trabajo; en el del literal e) no se requerirá autorización pero solo podrán despedirse por justa causa. 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.</u></p> <p><u>Parágrafo 2. Para la terminación de los contratos de las personas contempladas en el literal b, c y d 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</u></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 alguna de las justas</p>	<p><u>del Código Sustantivo del Trabajo y al pago de una suma adicional de seis (6) meses de salario, junto con los montos adicionales que correspondan para garantizar el pago por el mismo tiempo de aportes a seguridad social en salud, riesgos laborales y pensiones en compensación.</u></p> <p><u>Parágrafo 4. El Gobierno Nacional dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de la presente ley, deberá reglamentar el trámite de autorización para la terminación de los contratos de las personas contempladas en los literales b), c) y d) del presente artículo.</u></p> <p><u>ARTÍCULO 9.</u> Modifíquese el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p><u>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</u></p>	<p>Se incluye la propuesta de cambiar los montos de indemnización, atendiendo a los comentarios de la audiencia pública.</p> <p>De igual manera, se pasa de 45 días a 35 en el literal a)</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:	<i>alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:</i>	
1. En los contratos a término fijo, la indemnización correspondiente al valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato o el de su prórroga. En ningún caso la indemnización será inferior a cuarenta y cinco (45) días de salario.	1. En los contratos a término fijo, la indemnización correspondiente al valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato o el de su prórroga. En <b>ningún</b> caso la indemnización será inferior a cuarenta y cinco (45) días de salario.	
2. En los contratos de trabajo por duración de la obra o la labor contratada, la indemnización correspondiente al tiempo que faltare para completarse la obra o labor contratada. En ningún caso la indemnización será inferior a cuarenta y cinco (45) días de salario.	2. En los contratos de trabajo por duración de la obra o la labor contratada, la indemnización correspondiente al tiempo que faltare para completarse la obra o labor contratada. En <b>ningún</b> caso la indemnización será inferior a cuarenta y cinco (45) días de salario.	
3. En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:	3. En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:	
a) Cuarenta y cinco (45) días de salario cuando el trabajador o trabajadora	a) <b>Treinta y cinco (35)</b> días de salario cuando el trabajador tuviere un	

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
tuviere un tiempo de servicios no mayor de un año;	<i>tiempo de servicio no mayor de un (1) año;</i>	
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.	b) Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo <b>y menos de cinco (5), se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los treinta y cinco (35) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;</b>	
	<b>c) Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán treinta (30) días adicionales de salario sobre los treinta y cinco (35) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; y</b>	
	<b>d) Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán sesenta (60) días adicionales de salario sobre los treinta y cinco (35) días básicos del literal a), por cada uno de los años de</b>	

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
	<b>servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.</b>	
ARTÍCULO 9. El numeral 1 del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, que había sido modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002 quedara así:	<b>ARTÍCULO 10.</b> El numeral 1 del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, que había sido modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002 <b>quedará</b> así:	Se cambia redacción para atender una preocupación de los ponentes, en el sentido de que la sanción no opera si el empleador demuestra su buena fe.
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 indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo hasta cuando se verifique el pago.	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 indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo hasta cuando se verifique el pago. <b>La mencionada sanción no procederá si el empleador demuestra su buena fe.</b>	
ARTÍCULO 10. Agréguese un párrafo al artículo 66 del Código Sustantivo del Trabajo, así:	<b>ARTÍCULO 11.</b> Agréguese un párrafo al artículo 66 del Código Sustantivo del Trabajo, así:	Se elimina el término "arbitrarios" atendiendo a la preocupación de los ponentes de diferenciar los despidos
Parágrafo: Están proscritos los despidos arbitrarios o	<b>Parágrafo.</b> Están proscritos los despidos discriminatorios. Cuando	

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
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 del despido unilateral sin justa causa prevista en este código, a su elección.	<i>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 del despido injustificado previsto en este código, a su elección.</i>	discriminatorios de los arbitrarios.
ARTÍCULO 11. Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:	<b>ARTÍCULO 12.</b> Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:	Se cambia redacción para incluir aspectos de forma, así como algunos principios que deberán ser garantizados en el procedimiento de sanción o despido.
ARTÍCULO 115. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES O DESPIDO CON JUSTA CAUSA: En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar un contrato de trabajo con justa causa, se deberán aplicar como mínimo los siguientes principios: dignidad del trabajador y trabajadora, presunción de inocencia, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción	<b>ARTÍCULO 115. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES O DESPIDO CON JUSTA CAUSA.</b> En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar un contrato de trabajo con justa causa, se deberán aplicar <b>las garantías del debido proceso</b> , esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad del trabajador y trabajadora, presunción de inocencia,	Finalmente, se incluyen algunos párrafos para adicionar garantías de acompañamiento y de actualización del reglamento interno de trabajo por parte del empleador.  Sobre el párrafo 1 no existe acuerdo

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
<p>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>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><b><u>indubio pro disciplinado</u></b> <i>proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in idem.</i> También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:</p> <p>1. <i>Comunicación formal de la apertura del proceso a la persona a quien se imputan las conductas.</i></p> <p>2. <i>La formulación de los cargos imputados.</i></p> <p>3. <i>El traslado al trabajador de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.</i></p> <p>4. <i>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.</i></p> <p>5. <i>El pronunciamiento definitivo mediante un acto motivado.</i></p> <p>6. <i>La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la</i></p>	<p>entre los ponentes, se deja abierto para discusión en primer debate.</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
<p>7. Revisión de la decisión.</p> <p>Parágrafo 1. La pretermisión 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><i>motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato.</i></p> <p>7. <i>Revisión de la decisión.</i></p> <p><b><u>Parágrafo 1. La omisión de este procedimiento torna el despido o la sanción ineficaz.</u></b></p> <p><b><u>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.</u></b></p> <p><b><u>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, y éste tendrá el derecho a hacerse partícipe en todo el procedimiento. De no encontrarse sindicalizado/a, el trabajador o trabajadora tendrá el derecho a ser asistido/a por un abogado/a que represente sus intereses y adelante la respectiva defensa técnica.</u></b></p>	

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
<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><b><u>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.</u></b></p> <p><b><u>Parágrafo 5. En todo caso, este procedimiento deberá realizarse hasta en un término de treinta (30) días hábiles, y no podrá ser menor a un tiempo de a cinco (5) días hábiles, salvo que esté estipulado un término diferente en convención colectiva, laudo arbitral y reglamento interno de trabajo.</u></b></p> <p><b><u>Parágrafo 6. El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro de los seis (6) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley.</u></b></p>	
<p>TÍTULO III TERCERIZACIÓN Y EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES</p> <p>CAPÍTULO I CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS</p>		

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
<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 exigírsele por parte de las autoridades judiciales y administrativas.</p>	<p>ARTÍCULO 13. Modifíquese el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p><b><u>ARTÍCULO 34. CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS</u></b></p> <p>1. <i>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 especializada en el servicio o producto contratado, la que deberán acreditar suficientemente en caso</i></p>	<p>Se ajusta redacción y cambia numeración.</p> <p>De igual manera se incluye la definición de actividad principal, atendiendo a los comentarios de la audiencia pública.</p> <p>Sobre el numeral 2 no existe acuerdo entre los ponentes, se deja abierto para discusión en primer debate.</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS	TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
<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 constitucionales a la igualdad y estabilidad en el empleo.</p> <p>3. Los empresarios que contraten o subcontraten</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 <u>de</u> 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 constitucionales a la igualdad y estabilidad en el empleo.</p>		<p>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>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><u>Parágrafo. Para los efectos de esta ley cuando se hace mención a actividad principal de la empresa o del establecimiento se entiende como aquellas actividades relacionadas directamente con el desarrollo formal o material del objeto social de la empresa o entidad, sus funciones principales, legales o reglamentarias.</u></p>	
			<p>CAPÍTULO II</p> <p>EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES</p>		
<p>ARTÍCULO 13. Adiciónese dos parágrafos al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, así:</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 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</p>	<p><b>ARTÍCULO 14.</b> Adiciónese <u>cuatro</u> parágrafos al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, así:</p> <p><b>Parágrafo 1.</b> 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 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><b>Parágrafo 2.</b> 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</p>	<p>Se modifica redacción eliminando "actividades" del parágrafo 1 y 2, atendiendo a los comentarios de la audiencia pública y a las preocupaciones de los ponentes.</p> <p>Se ajusta redacción e el parágrafo 2.</p> <p>Finalmente, se agrega un nuevo parágrafo incluyendo la obligación del empleador de determinar en el contrato las razones por las cuales debe utilizar la figura de servicios temporales.</p>	<p>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. Si 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>Parágrafo 4. Cuando las empresas de servicios temporales celebren contrato con la persona trabajadora, en virtud de lo dispuesto en los numerales 1, 2 y 3, será necesario incluir dentro</p>	<p>empresa usuaria como verdadera empleadora de los trabajadores en misión y a la empresa de servicios temporales como una simple intermediaria, <u>en concordancia de lo anterior y únicamente con tales eventos.</u> Si 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, <u>como verdadera empleadora, sin solución de continuidad.</u></p> <p><b>Parágrafo 3.</b> 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><b>Parágrafo 4.</b> Cuando las empresas de servicios temporales celebren contrato con la persona trabajadora, en virtud de lo dispuesto en los numerales 1, 2 y 3, será necesario incluir dentro</p>	

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
	<u>de las cláusulas del mismo, el caso específico por el cual se suscribe.</u>	
ARTÍCULO 14. Modifíquese el artículo 79 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:	<b>ARTÍCULO 15.</b> Modifíquese el artículo 79 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:	Se ajusta redacción.
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.	<b>ARTÍCULO 79. IGUALDAD DE DERECHOS.</b> 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. <u>Aplicando criterios de capacitación, eficiencia y experiencia.</u>	
<b>CAPÍTULO III CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS</b>		
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	<b>ARTÍCULO 16. LÍMITES AL USO DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS.</b> No podrán celebrarse contratos de prestación de servicios ni cualquier tipo de contrato civil o mercantil con personas naturales para realizar actividades <u>subordinadas</u> en empresas privadas.	Se ajusta redacción y se elimina el término "permanentes" para evitar interpretaciones equivocadas.

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
subordinadas en empresas privadas.  Por tanto, será ineficaz cualquier vinculación que desconozca esta prohibición, entendiéndose 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.	Será ineficaz cualquier vinculación que desconozca esta prohibición, entendiéndose 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.  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, <u>cuando corresponda.</u>	
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.	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, <u>cuando corresponda.</u>	
<b>TÍTULO IV JORNADA DE TRABAJO, TRABAJO SUPLEMENTARIO Y TRABAJO EN DÍA DE DESCANSO Y FESTIVO</b>		
ARTÍCULO 16. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO. Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:	<b>ARTÍCULO 17. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.</b> Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:	Se acuerda fijar la hora de inicio del trabajo nocturno a las 7:00 pm. Siendo la fracción de 6:00 a 7:00 pm la de mayor impacto.

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
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 seis horas (6:00 p. m.).  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.).	<b>ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.</b>  1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las seis horas (7:00 p. m.).  2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).	
ARTÍCULO 17. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la ley 2101 de 2021, el cual quedará así:	<b>ARTÍCULO 18.</b> Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la ley 2101 de 2021, el cual quedará así:	Se modifica el literal a) con el fin de dar mayor precisión y alcance a sus disposiciones.  Por otro lado, atendiendo a los comentarios realizados en la audiencias se agrega un literal al artículo y se modifica el parágrafo 1.
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	<b>ARTÍCULO 161. DURACIÓN.</b> 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	

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
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 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.	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 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.	
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.	Se establecen las siguientes excepciones:  a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas o las que impliquen <u>disminución de la expectativa de vida saludable del trabajador, el Gobierno Nacional previa</u>	

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
<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)</p>	<p><u>caracterización, deberá ordenar la reducción de la jornada de trabajo, de acuerdo con dictámenes al respecto, en el término de doce (12) meses, contados a partir de entrada en vigencia de la presente ley.</u></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</p>	

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
<p>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</p>	<p>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</p>	

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
<p>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</p>	<p>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) <u>En los casos de jornada especial prevista en la Ley 1920 de 2018 y decretos reglamentarios.</u></p> <p><u>Parágrafo 1. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo, o seguridad o vigilancia.</u></p> <p><u>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</u></p>	

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
<p>empleador deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus 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>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</p>	<p>gestionar esta jornada, el empleador deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso.</p> <p><u>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.</u></p> <p><u>ARTÍCULO 19. Modifíquese el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</u></p> <p><u>2. El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas.</u></p> <p><u>El empleador está obligado a entregar al trabajador</u></p>	<p>Se cambia redacción con el fin de disponer que dicho registro deberá entregarse con el desprendible de nómina, a fin de facilitar la labor administrativa a cargo del empleador.</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
<p>trabajador una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores.</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><i>una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. <u>Este registro deberá entregarse junto con el desprendible de nómina.</u></i></p> <p><i>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.</i></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 acuerdos entre empleadores y trabajadores a nueve (9) horas diarias, solo se</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</p>	<p>Se cambia redacción para dejar claridad de que esta disposición no les aplica a los sectores de salud y seguridad, atendiendo a los comentarios realizados en la audiencia pública.</p>
<p>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 tres o más domingos durante el mes calendario.</p>	<p><i>solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.</i></p> <p>3. <i>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.</i></p> <p><i>Parágrafo. 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.</i></p> <p><i>Parágrafo segundo. 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.</i></p>	
<p>podrá laborar en el mismo día una hora extra.</p>	<p><i>podrá laborar en el mismo día una hora extra.</i></p> <p><u>Parágrafo 1. Se exceptúa de la aplicación de la presente disposición al sector de seguridad, de conformidad con la Ley 1920 de 2018 y sus decretos reglamentarios, y al sector salud, conforme a la normatividad vigente.</u></p>	
<p>ARTÍCULO 20. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 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</p>	<p>ARTÍCULO 21. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN.</p> <p>1. El trabajo en día de <u>descanso obligatorio</u>, 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 día de <u>descanso obligatorio</u>, coincide otro día de descanso remunerado,</p>	<p>Se incluye un régimen de transición para el presente artículo, atendiendo a los comentarios de los ponentes y de la audiencia pública.</p> <p>De igual manera, se cambia el término "dominical" por "día de descanso".</p>
<p>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 tres o más domingos durante el mes calendario.</p>	<p><u>Parágrafo transitorio. Implementación Gradual. El recargo del 100% de que trata este artículo, podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:</u></p> <p><u>A partir de julio de 2024, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o de fiesta a 80%.</u></p> <p><u>A partir de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a 90%.</u></p> <p><u>A partir de julio de 2026, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio o día de fiesta en los términos de este artículo.</u></p> <p><u>Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador se acoja al recargo del 100%.</u></p>	
<p>TÍTULO V</p> <p>CONTRATO DE APRENDIZAJE</p>		

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
ARTÍCULO 21. Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del trabajo, cual quedará así:	<b>ARTÍCULO 22.</b> Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del trabajo, cual quedará así:	Cambia numeración.
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.	<b>ARTÍCULO 81. CONTRATO DE APRENDIZAJE.</b> El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual una persona en formación desarrolla un aprendizaje teórico práctico como estudiante de una institución educativa autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación, y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propio del giro ordinario de las actividades de la empresa.	
Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje: a) Su finalidad es facilitar el aprendizaje del	Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje: a) Su finalidad es facilitar el aprendizaje del	

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
estudiante - aprendiz para las ocupaciones que requiera el sector productivo.	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.	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.	c) La formación se recibe a título estrictamente personal.	
d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración que, en ningún caso, será inferior al salario mínimo legal vigente, o del estipulado en convenciones colectivas o fallos arbitrales.	d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración que, en ningún caso, será inferior al salario mínimo legal vigente, o del estipulado en convenciones colectivas o fallos arbitrales.	
e) El estudiante de educación universitaria solo	e) El estudiante de educación formal universitaria solo	

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
podrá suscribir su contrato en etapa práctica, salvo que se trate de un programa de modalidad dual.	podrá suscribir su contrato en etapa práctica, salvo que se trate de un programa de modalidad dual.	
f) En los contratos de aprendizaje celebrados con estudiantes menores de edad, deberá mediar autorización del Inspector del Trabajo.	f) En los contratos de aprendizaje celebrados con estudiantes menores de edad, deberá mediar autorización del Inspector del Trabajo.	
g) Las afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social se realizarán conforme a lo dispuesto en las normas que regulen la materia.	g) Las afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social se realizarán conforme a lo dispuesto en las normas que regulen la materia.	
h) El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semi cualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de programas de formación complementaria ofrecidas por las escuelas normales superiores, programas de educación superior	h) El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semi cualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de programas de formación complementaria ofrecidas por las escuelas normales superiores, programas de educación superior	

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
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.	pregrado, programas de educación para el trabajo y desarrollo humano, programas del Subsistema de Formación para el Trabajo, así como la oferta de formación profesional integral del SENA.	
i) Las funciones y actividades objeto del contrato de trabajo deben enmarcarse o estar directamente relacionadas con el proceso y los fines del proceso de aprendizaje del trabajador - aprendiz.	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.	
<b>TÍTULO VI</b>		
<b>TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES TECNOLÓGICAS DE REPARTO</b>		
ARTÍCULO 22. DEFINICIONES. Para efectos de la presente ley, se adoptarán las siguientes definiciones:  Trabajador o trabajadora digital en servicios de reparto. Se refiere a la persona que, mediante el uso de plataformas digitales realiza servicios	<b>ARTÍCULO 23. DEFINICIONES.</b> Para efectos de la presente ley, se adoptarán las siguientes definiciones:  <b>I. Trabajador o trabajadora digital en servicios de reparto.</b> Se refiere a la persona que, mediante el uso de plataformas digitales realiza servicios de	Se cambia numeración, se agregan definiciones y como parágrafo el artículo 28.



TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS	TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
<p>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 trabajo 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 trabajo de reparto no tratarán datos personales de los trabajadores y trabajadoras que no estén directamente relacionados con la ejecución del contrato.</p>	<p>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 trabajo 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 trabajo de reparto no tratarán datos personales de los trabajadores y trabajadoras que no estén directamente relacionados con la ejecución del contrato.</p>	Sin cambios	<p>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 de trabajo 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 empresa de plataforma, no podrá ser suspendido, restringido o cancelado de la plataforma o retenida su remuneración injustificadamente.</p> <p>Las empresas de plataformas digitales de trabajo de reparto implementarán políticas de no discriminación. Así mismo sus términos y condiciones de uso no podrán bajo ningún motivo discriminar por razones de salud, sexo, orientación sexual, identidad de género, creencia religiosa</p>	<p>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 de trabajo 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 empresa de plataforma, no podrá ser suspendido, restringido o cancelado de la plataforma o retenida su remuneración injustificadamente.</p> <p>Las empresas de plataformas digitales de trabajo de reparto implementarán políticas de no discriminación. Así mismo sus términos y condiciones de uso no podrán bajo ningún motivo discriminar por razones de salud, sexo, orientación sexual, identidad de género, creencia religiosa</p>	
<p>ARTÍCULO 26. SUPERVISIÓN HUMANA DE LOS SISTEMAS AUTOMATIZADOS. Las empresas de plataformas digitales tecnológicas de trabajo de reparto supervisarán y evaluarán periódicamente el impacto que tienen en las condiciones de trabajo las</p>	<p>ARTÍCULO 26. SUPERVISIÓN HUMANA DE LOS SISTEMAS AUTOMATIZADOS. Las empresas de plataformas digitales tecnológicas de trabajo de reparto supervisarán y evaluarán periódicamente el impacto que tienen en las condiciones de trabajo las</p>		<p>ARTÍCULO 29: Adiciónese el Capítulo VIII al título III al Código Sustantivo del Trabajo que quedará así:</p> <p>CAPÍTULO VIII 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>ARTÍCULO 28. Adiciónese el Capítulo VII al título III al Código Sustantivo del Trabajo que quedará así:</p> <p>CAPÍTULO VII TRABAJO AGROPECUARIO, FAMILIAR Y COMUNITARIO</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><u>Se considera empleador agropecuario a la persona natural o jurídica que</u></p>	<p>Se reorganiza el artículo con el fin de dar claridad sobre la interpretación del mismo, atendiendo a los comentarios realizados por los ponentes.</p> <p>De igual manera, se incluye el contrato familiar y comunitario dentro del presente título, atendiendo a las solicitudes de los ponentes.</p>
<p>o política, nacionalidad, filiación sindical o cualquier otra que impida el derecho al trabajo.</p> <p>ARTÍCULO 27. REGISTRO DE INFORMACIÓN SOBRE EL TRABAJO EN EMPRESAS DE PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS DE REPARTO. El Ministerio de Trabajo dispondrá de un registro en el que se consignará la información sobre el <del>trabajado</del> en empresas de plataformas tecnológicas de reparto. Las empresas mencionadas deberán poner a disposición del Ministerio la información que sea necesaria, de acuerdo a 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>o política, nacionalidad, filiación sindical o cualquier otra que impida el derecho al trabajo.</p> <p>ARTÍCULO 27. REGISTRO DE INFORMACIÓN SOBRE EL TRABAJO EN EMPRESAS DE PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS DE REPARTO. El Ministerio de Trabajo dispondrá de un registro en el que se consignará la información sobre el <u>trabajador</u> en empresas de plataformas tecnológicas de reparto. Las empresas mencionadas deberán poner a disposición del Ministerio la información que sea necesaria, de acuerdo a la reglamentación que para tal efecto se expida, dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de la presente ley.</p>	<p>Se ajusta redacción</p> <p>Se elimina, pasa a formar parte del artículo 23</p>	<p>TEXTO RADICADO</p> <p>TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE</p> <p>COMENTARIOS</p> <p>TÍTULO VII</p> <p>TRABAJO AGROPECUARIO, FAMILIAR Y COMUNITARIO</p>	<p>TEXTO RADICADO</p> <p>TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE</p> <p>COMENTARIOS</p>	

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS	TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
<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><u>contrata personas naturales para el desarrollo de actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas u otras semejantes, de manera subordinada y a cambio de una remuneración.</u></p> <p><u>Se entenderá por actividad agropecuaria primaria 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, también lo es su transformación artesanal, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales. Quedan expresamente excluidas las actividades industriales de empaque, re empaque, transporte, exposición, venta o transformación, a través de cualquier proceso que modifique su estado natural.</u></p> <p><b>Parágrafo 1.</b> 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</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, re empaque, 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, 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</p>	<p>agropecuario. <b>Este contrato no aplica para las empresas agroindustriales a quienes les aplican las normas generales de este Código.</b></p> <p><b>Parágrafo 2.</b> Si las actividades realizadas para este contrato se mantienen por más de 27</p>	
<p>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><u>semanas continuas para el mismo empleador, se entenderá estipulado con este a tiempo indefinido, en los términos de este Código.</u></p> <p><b>Parágrafo 3.</b> 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 o que el mismo sea requerido.</p> <p><b>Parágrafo 4.</b> Para efectos de este título, queda prohibida la vinculación de trabajadores agropecuarios mediante empresas de servicios temporales y la tercerización laboral.</p>		<p>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 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</p>	<p><u>Créase la modalidad de jornal agropecuario para remunerar los contratos agropecuarios.</u></p> <p><u>El trabajador o trabajadora podrá acordar con el empleador el pago del salario y en general de la totalidad de derechos y obligaciones derivados de la modalidad aquí descrita, el cual se reconocerá en los periodos de pago pactados entre las partes bajo la modalidad de un jornal rural, que además de retribuir el trabajo diario ordinario, compensará el valor de la totalidad de prestaciones sociales y beneficios legales a que tenga derecho el trabajador agropecuario, tales como primas, auxilios y subsidios, sin incluir las vacaciones.</u></p> <p><u>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</u></p>	
<p>ARTÍCULO 30: Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>ARTICULO 133 A JORNAL AGROPECUARIO. Créase</p>	<p><b>ARTÍCULO 29.</b> Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p><b>ARTÍCULO 133 A JORNAL AGROPECUARIO.</b></p>	<p>Sin cambios</p>			

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
<p>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</p>	<p><i>con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.</i></p> <p><b>Parágrafo 1.</b> <i>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.</i></p> <p><b>Parágrafo 2.</b> <i>El trabajo suplementario no está incluido dentro del jornal agropecuario.</i></p> <p><b>Parágrafo 3.</b> <i>Esta modalidad requiere pacto expreso entre las partes.</i></p> <p><b>Parágrafo 4.</b> <i>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</i></p>	

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
<p>cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral sobre el jornal agropecuario devengado sin incluir el factor prestacional del 30% y tampoco el 4% por concepto de subsidio familiar.</p> <p>ARTÍCULO NUEVO</p>	<p><i>cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral sobre el jornal agropecuario devengado sin incluir el factor prestacional del 30% y tampoco el 4% por concepto de subsidio familiar.</i></p> <p><b>ARTÍCULO 30.</b> El Ministerio de Educación Nacional en articulación con el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, diseñarán, formularán e implementarán una política educativa que permita evaluar, acreditar legitimar, reconocer, homologar y certificar los saberes y conocimientos empíricos ancestrales y en temas agrícolas y pecuarios adquiridos por los campesinos, indígenas y comunidades afrodescendientes en su práctica cotidiana y comunitaria.</p> <p><b>Parágrafo.</b> El Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural reglamentarán la vinculación laboral de campesinos, indígenas y comunidades</p>	<p>Se incluye artículo nuevo por proposición algunos de los representantes CITREP.</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
	<p>afrodescendientes a quienes se les haya certificado los saberes y conocimientos empíricos, en la ejecución de todo proyecto productivo que desarrolle el Gobierno Nacional o las Entidades Territoriales.</p>	
ARTÍCULO NUEVO	<p><b>ARTÍCULO 31.</b> El Gobierno Nacional a través del Ministerio de Educación Nacional, Ministerio del Trabajo, y el Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA", establecerá la política pública educativa necesaria para evaluar y certificar por competencia laboral el conocimiento empírico, destrezas y habilidades de los maestros de obra de construcción que tengan la calidad de campesinos, afrocolombianos e indígenas, como oficiales técnicos en construcción.</p> <p>Dentro de las condiciones para la certificación del conocimiento y habilitación para el ejercicio laboral, no se exigirá ningún grado de escolaridad mínima.</p>	<p>Se incluye artículo nuevo por proposición algunos de los representantes CITREP.</p>
ARTÍCULO NUEVO	<p><b>ARTÍCULO 32.</b> El Gobierno Nacional en cabeza del Ministerio de Trabajo priorizará al 20%</p>	<p>Se incluye artículo nuevo por proposición algunos de los</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
	<p>de personas del sector agropecuario en los programas de subsidios y ayudas a las empresas.</p>	<p>representantes CITREP.</p>
ARTÍCULO NUEVO	<p><b>ARTÍCULO 33.</b> El Fondo de Compensación Ambiental – FCA y demás programas del estado donde exista atención a emergencias y forestación, deberán contar con un mínimo del 20% de los puestos de trabajos que se requieran cubiertos por personal de la región, víctimas del conflicto armado o residentes en municipios PDET o ZOMAC.</p>	<p>Se incluye artículo nuevo por proposición algunos de los representantes CITREP</p>
ARTÍCULO NUEVO	<p><b>ARTÍCULO 34. PROGRAMA DE CONVENIOS LABORALES PARA LAS VÍCTIMAS DEL CONFLICTO ARMADO.</b> El Gobierno Nacional en cabeza del Ministerio del Interior o quien haga sus veces en articulación con la UARIV, creará e implementará el Programa de Convenios Laborales para las Víctimas del Conflicto Armado con las diferentes unidades contratantes del estado dentro de los seis (6) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley.</p>	<p>Se incluye artículo nuevo por proposición algunos de los representantes CITREP</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
<p>ARTÍCULO 31. GARANTÍAS PARA LA VIVIENDA DEL TRABAJADOR RURAL QUE RESIDE EN EL LUGAR DE TRABAJO Y SU FAMILIA. Se garantizan los siguientes derechos especiales para el trabajador y la trabajadora rural que habita en el predio de explotación con su familia, en el marco de las posibilidades reales de la zona rural:</p> <p>i) Entendiendo que es responsabilidad del Estado garantizar y proporcionar a los trabajadores y trabajadoras rurales agua potable y el acceso a servicios sanitarios, el empleador que requiera que el trabajador rural viva en su predio, deberá garantizarle condiciones locativas mínimas.</p> <p>ii) El empleador tendrá a su cargo las reparaciones necesarias y las locativas cuando estas se deriven de una fuerza mayor o caso fortuito.</p> <p>iii) El empleador mantendrá en el lugar de trabajo un botiquín de primeros auxilios, con el fin de atender las</p>	<p><b>ARTÍCULO 35. GARANTÍAS PARA LA VIVIENDA DEL TRABAJADOR RURAL QUE RESIDE EN EL LUGAR DE TRABAJO Y SU FAMILIA. Entendiendo que es responsabilidad del Estado garantizar y proporcionar a los trabajadores y trabajadoras rurales agua potable y el acceso a servicios sanitarios, se garantizan los siguientes derechos especiales para el trabajador y la trabajadora rural que habita en el predio de explotación con su familia, en el marco de las posibilidades reales de la zona rural:</b></p> <p><b>I. El empleador que requiera que el trabajador rural viva en su predio, deberá garantizarle condiciones locativas mínimas.</b></p> <p><b>II. El empleador tendrá a su cargo las reparaciones necesarias y las locativas cuando estas se deriven de una fuerza mayor o caso fortuito.</b></p> <p><b>III. El empleador mantendrá en el lugar</b></p>	<p>Se reorganiza el artículo para mejorar el entendimiento de sus disposiciones.</p> <p>Se incluye un parágrafo nuevo para crear el Plan Nacional Sectorial Progresivo de Protección Social y de Garantía de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras Rurales.</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
<p>emergencias que se presenten en sus instalaciones, de conformidad con la reglamentación vigente al respecto.</p>	<p>de trabajo un botiquín de primeros auxilios, con el fin de atender las emergencias que se presenten en sus instalaciones, de conformidad con la reglamentación vigente al respecto.</p> <p><b><u>Parágrafo. El Gobierno Nacional por medio del Ministerio de Trabajo implementará el Plan Progresivo de Protección Social y de Garantías de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras rurales para fortalecer el sistema de protección y seguridad social; ayudar a superar la pobreza y la desigualdad de la población rural, promoviendo la integración y el cierre de brechas entre el campo y la ciudad para alcanzar el bienestar de la población.</u></b></p>	
<p>ARTÍCULO NUEVO.</p>	<p><b>Artículo 36.</b> Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p><b>ARTÍCULO 103B. TRABAJO FAMILIAR Y COMUNITARIO.</b> Es considerado trabajo familiar o comunitario</p>	<p>Se agrega un nuevo artículo para atender la propuesta de incluir al trabajo familiar.</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
	<p><i>aqueil que se desarrolla, con o sin promesa de remuneración, con el objetivo de obtener medios para la subsistencia y la reproducción de la vida familiar o comunitaria. Con el fin de promover su permanencia y la garantía de los derechos de quienes lo ejercen, este tipo de trabajo contará con especial protección de las autoridades. También será reconocido bajo este mismo criterio, el trabajo de las poblaciones pescadoras y anfibias que desarrollan tareas dirigidas a asegurar la subsistencia de sus comunidades. Son consideradas actividades del trabajo familiar y comunitario, entre otras, las mingas, el trabajo en acueductos comunitarios, el mantenimiento de edificios, redes eléctricas, calles, caminos y el cuidado de cultivos y animales destinados al consumo de las familias o comunidades.</i></p> <p><i>Queda prohibida cualquier forma de explotación, discriminación o abuso en el ejercicio de este tipo de trabajo. Los inspectores de trabajo verificarán que las actividades se desarrollen</i></p>	

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
	<p><i>en condiciones de dignidad.</i></p> <p><b>Parágrafo 1.</b> En aquellos casos en que el trabajo familiar sea esencialmente subordinado y se desarrolle por más de quince (15) horas a la semana, le serán aplicadas las reglas del contrato de trabajo o del contrato agropecuario, según corresponda. La retribución pactada no podrá ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente y deberá contar con todas las garantías salariales y prestacionales.</p> <p><b>Parágrafo 2.</b> El trabajo familiar, comunitario, campesino, solidario y popular deberá contar con acceso a seguridad social integral en Salud, Protección Social Integral para la Vejez y Riesgos Laborales. El gobierno nacional reglamentará las condiciones de acceso y permanencia de esta población.</p>	
<p>ARTÍCULO NUEVO.</p>	<p><b>Artículo 37.</b> Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p>	<p>Se agrega un nuevo artículo para atender la propuesta de incluir al trabajo familiar.</p>



TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
<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><u>de derechos laborales para todos los trabajadores posiblemente afectados.</u></p> <p><u>Dicho plan deberá ser concertado y construido con las personas trabajadoras de la empresa y con las organizaciones sindicales que las representan, socializado con las partes interesadas en el proceso</u> y aprobado por el Ministerio del Trabajo.</p> <p><u>El plan deberá incluir como mínimo los siguientes elementos:</u></p> <p>I. Mecanismo para la identificación clara del número de trabajadores directos e indirectos afectados por <u>el proceso de transición, de descarbonización, y/o de cambio de matriz minero energética por renuncia o cambio de operación.</u></p> <p>II. Ruta de reconversión laboral de los trabajadores y trabajadoras cuyos contratos de trabajo puedan ser terminados</p>	

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
<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><u>o ruta de reubicación laboral en casos de cambio de actividad.</u></p> <p>III. Posibilidades de reubicación laboral o condiciones para las desvinculaciones, o en su defecto planes de retiro voluntario <u>que garanticen el mínimo vital de la persona trabajadora durante el periodo de transición laboral u obtención de pensión.</u></p> <p>IV. <u>Continuidad en la afiliación y cotización a la seguridad social durante el periodo de transición laboral u obtención de pensión.</u></p> <p>V. Financiación de un fondo <u>de diversificación económica para extrabajadores directos e indirectos y contratistas, vinculados con su proceso productivo,</u> que se organicen en formas asociativas para impulsar la economía popular y comunitaria. <u>Lo anterior, en el marco de las</u></p>	

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
	<p><u>autonomías de las empresas.</u></p> <p>VI. <u>Las personas que se vieren, impactadas por la transición a la que hace referencia el presente artículo, ingresarán a la ruta de empleabilidad del Servicio Público de Empleo.</u></p> <p><u>Parágrafo. En caso de transición, de descarbonización, y/o de cambio de matriz minero energética por renuncia o cambio de operación y/o actividad se priorizará la vinculación de las empresas contratistas que se vieren afectadas.</u></p>	
<p><b>TÍTULO IX</b></p> <p><b>MIGRANTES Y DEPORTISTAS</b></p>		
<p>ARTICULO 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</p>	<p>ARTÍCULO 40. TRABAJADORES MIGRANTES. El estatus migratorio no será impedimento para la exigencia de las garantías laborales y de seguridad social. <u>Las personas trabajadoras</u> extranjeras sin consideración de su</p>	<p>Se cambia redacción.</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
<p>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>situación migratoria en el país gozarán de las mismas garantías laborales concedidas a <u>las</u> nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la ley. Una vez iniciado el contrato de trabajo, se deberá facilitar la regularidad migratoria <u>de la persona trabajadora.</u></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 41. DEPORTISTAS Y ENTRENADORES PROFESIONALES. Las y los deportistas profesionales, <u>entrenadores y entrenadoras</u>, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios bajo la subordinación de clubes profesionales, <u>y organizaciones con o sin ánimo de lucro;</u> deberán ser vinculados por éstas mediante contrato de trabajo <u>especial, que se caracteriza por:</u></p> <p><u>1. No está sujeto a la limitación de los contratos a término indefinido como se indica en el artículo 46 del código sustantivo del trabajo</u></p>	<p>Se ajusta redacción con el fin de dar claridad sobre el alcance del artículo.</p> <p>Se incluye también a entrenadores dentro de sus disposiciones y las características especiales de este contrato.</p> <p>Se eliminan las ligas y federaciones ya que por disposición normativa estas no contratan directamente.</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS	
	<p><b>2. Podrán celebrarse por temporadas.</b></p> <p><b>3. Podrá pactarse el contrato de exclusividad.</b></p> <p><b>4. Pueden pactarse formas de terminación de mutuo acuerdo, sin que impliquen menoscabo de los derechos de las y los deportistas.</b></p>		
<p><b>TÍTULO X</b></p> <p><b>EQUIDAD Y REDUCCIÓN DE BRECHAS</b></p>			
<p>ARTÍCULO 36. Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias necesarias para 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</p>	<p>ARTÍCULO 42. Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias necesarias para 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</p>	<p>Se ajusta redacción.</p>	
	<p>ARTÍCULO 37. Adiciónense los numerales 13 y 14 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>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</p>	<p>ARTÍCULO 43. Adiciónense los numerales 13 y 14 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>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</p>	<p>Se incluye a jóvenes y personas migrantes, víctimas, municipios PDET Y ZOMAC.</p> <p>En el numeral 14 se incluye término de reglamentación.</p>
TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS	
<p>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.</p> <p>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+, comunidades étnicas, entre otros grupos en condición de vulnerabilidad.</p>	<p>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.</p> <p>14. Implementar acciones guiadas por el Servicio Público de Empleo, <u>en un término de doce (12) meses</u>, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, e incentivar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, <u>jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios PDET y ZOMAC</u>, personas LGBTQ+, comunidades étnicas, entre otros grupos en condición de vulnerabilidad.</p>	<p>Se ajusta redacción.</p>	
<p>ARTÍCULO 38. Modifíquese el literal b. del</p>	<p>ARTÍCULO 44. Modifíquese el literal b. del</p>	<p>Se ajusta redacción.</p>	
TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS	
<p>artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>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 <u>ratificados por Colombia</u>.</p> <p>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</p>	<p>Se incluye a jóvenes y personas migrantes, víctimas, municipios PDET Y ZOMAC.</p> <p>En el numeral 14 se incluye término de reglamentación.</p>	

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
<p>sobrevinientes 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 39. Adiciónense los numerales 10 y 11 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así:</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 generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, con</p>	<p><i>sobrevinientes 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.</i></p> <p><b>ARTÍCULO 45. Adiciónense</b> los numerales 10 y 11 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p><i>10.- Discriminar a las mujeres en sus diversidades, con acciones directas u omisión, que impidan la promoción y garantía de sus derechos en los ambientes laborales. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, credo religioso, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, con</i></p>	<p>Se ajusta redacción.</p>
<p>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 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,</p>	<p><i>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.</i></p> <p><b>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 privados garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.</b></p> <p><b>ARTÍCULO 46. ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO.</b> 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,</p>	<p>Se ajusta redacción y se agrega un párrafo nuevo, con el fin de darle herramientas al artículo para ser aplicado de manera adecuada.</p>
TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p>incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	
TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
<p>tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión de las obligaciones laborales. Puede ejercer la violencia cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, familiares o conocidos.</p> <p>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.</p> <p>El Ministerio del Trabajo regulará, vigilará y sancionará su incumplimiento.</p> <p>El Gobierno Nacional dará cumplimiento a las medidas contempladas en el artículo 12 de la Ley 1257 de 2008.</p>	<p>tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión de las obligaciones laborales. Puede ejercer la violencia cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, familiares o conocidos.</p> <p>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. <b>Así como lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.</b></p> <p>El Ministerio del Trabajo regulará, vigilará y sancionará su incumplimiento.</p> <p>El Gobierno Nacional dará cumplimiento a las medidas contempladas en el artículo 12 de la Ley 1257 de 2008.</p>	





TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
	<u>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.</u>	
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 e <del>personas mayores.</del>	<b>ARTÍCULO 51. JORNADA FLEXIBLE PARA PERSONAS TRABAJADORAS CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES DEL CUIDADO.</b> 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 <u>personas mayores</u> hijos e hijas menores de edad, personas en condición de discapacidad, <u>con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales.</u>	Se ajusta redacción y se incluyen a las enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales.

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
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.	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.	Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y este estará obligado a otorgar una respuesta en un término de <b>diez (10)</b> 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.	
<b>TÍTULO XI</b> <b>RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO</b> <b>CAPÍTULO I.</b> <b>GARANTÍAS PARA EL EJERCICIO DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL Y FOMENTO A LA UNIDAD SINDICAL</b>		

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
ARTÍCULO 46. Adiciónese el artículo 352 A Código Sustantivo del trabajo, así:	<b>ARTÍCULO 52.</b> Adiciónese el artículo 352 A Código Sustantivo del trabajo, así:	Se cambia numeración
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".	<b>ARTÍCULO 352a.</b> 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".	
ARTÍCULO 47. Modifíquese el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:	<b>ARTÍCULO 53.</b> Modifíquese el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:	Se modifica la redacción del literal e) del numeral 1, con el fin de incluir la protección a la información empresarial sujeta a reserva.
ARTÍCULO 354: GARANTÍAS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.  1. Garantías para el ejercicio de la libertad sindical.	<b>ARTÍCULO 354: GARANTÍAS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.</b>  1. <b>Garantías para el ejercicio de la libertad sindical.</b>	

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
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:	<i>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:</i>	
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.	<i>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.</i>	
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.	<i>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.</i>	
Estos permisos se podrán establecer en convenios colectivos de trabajo u	<i>Estos permisos se podrán establecer en convenios colectivos de trabajo u</i>	

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
<p>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 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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	<p><i>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 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.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>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</i></p>	
<p>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.</p> <p>f) Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores y trabajadoras. Los 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.</p> <p>g) Comunicación con los nuevos trabajadores y trabajadoras. Las</p>	<p><i>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; <u>sin que menoscabe la reserva empresarial.</u></i></p> <p><i>f) Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores y trabajadoras. Los 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.</i></p> <p><i>g) Comunicación con los nuevos trabajadores y trabajadoras. Las</i></p>	
<p>superior al 10% del total de la nómina.</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 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.</p> <p>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.</p> <p>e) Acceso a la información. Las organizaciones de trabajadores y trabajadoras tienen el</p>	<p><i>superior al 10% del total de la nómina.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>e) Acceso a la información. Las organizaciones de trabajadores y trabajadoras tienen el</i></p>	
<p>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.</p> <p>2. Conductas antisindicales.</p> <p>Se considerarán conductas antisindicales, las siguientes:</p> <p>a) Fomentar la creación de sindicatos controlados por un empleador;</p> <p>b) Amedrentar, constreñir, ofrecer, o entregar dádivas para que el trabajador no se afilie o se desafilie de un sindicato;</p> <p>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;</p> <p>d) Negarse injustificadamente a</p>	<p><i>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.</i></p> <p><b>2. Conductas antisindicales.</b></p> <p><i>Se considerarán conductas antisindicales, las siguientes:</i></p> <p><i>a) Fomentar la creación de sindicatos controlados por un empleador;</i></p> <p><i>b) Amedrentar, constreñir, ofrecer, o entregar dádivas para que el trabajador no se afilie o se desafilie de un sindicato;</i></p> <p><i>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;</i></p> <p><i>d) Negarse injustificadamente a</i></p>	

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
<p>negociar un pliego de peticiones o solicitudes.</p> <p>e) Tomar represalias de cualquier índole contra los trabajadores que hubieren declarado contra la persona empleadora en investigaciones administrativas, en procesos judiciales o arbitrales que no resultaren evidentemente temerarias;</p> <p>f) Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados;</p> <p>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;</p> <p>h) Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios a favor de los trabajadores no sindicalizados;</p> <p>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;</p>	<p><i>negociar un pliego de peticiones o solicitudes.</i></p> <p><i>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;</i></p> <p><i>f) Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados;</i></p> <p><i>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;</i></p> <p><i>h) Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios a favor de los trabajadores no sindicalizados;</i></p> <p><i>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;</i></p>	
<p>negociar un pliego de peticiones o solicitudes.</p> <p>e) Tomar represalias de cualquier índole contra los trabajadores que hubieren declarado contra la persona empleadora en investigaciones administrativas, en procesos judiciales o arbitrales que no resultaren evidentemente temerarias;</p> <p>f) Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados;</p> <p>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;</p> <p>h) Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios a favor de los trabajadores no sindicalizados;</p> <p>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;</p>	<p><i>negociar un pliego de peticiones o solicitudes.</i></p> <p><i>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;</i></p> <p><i>f) Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados;</i></p> <p><i>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;</i></p> <p><i>h) Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios a favor de los trabajadores no sindicalizados;</i></p> <p><i>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;</i></p>	
<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Estas garantías pueden ser mejoradas y ampliadas a través de la negociación colectiva en todos los niveles.</p>	<p><i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>Estas garantías pueden ser mejoradas y ampliadas a través de la negociación colectiva en todos los niveles.</i></p>	
<p>ARTÍCULO 48. Modifíquese el artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p>	<p><b>ARTÍCULO 54.</b> Modifíquese el artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p>	Se cambia numeración
<p>ARTÍCULO 356. LIBERTAD SINDICAL. Los trabajadores y empleadores tienen el derecho a constituir las organizaciones que estimen conveniente. En consecuencia, los trabajadores y trabajadoras podrán organizarse en sindicatos de empresa, grupos de empresas, gremio, industria, rama o sector de actividad, o cualquier forma que estimen conveniente para el logro de sus finalidades.</p> <p>ARTÍCULO 49. Modifíquese el artículo nuevo del Código Sustantivo del Trabajo, adicionado por el artículo 55 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 391 A. SUBDIRECTIVAS y COMITÉS SECCIONALES. Todo sindicato podrá prever en sus estatutos la creación de subdirectivas seccionales, en aquellos municipios distintos al de su domicilio principal y en el que tenga un número no inferior a veinticinco (25) miembros. Igualmente se podrá prever la creación de comités seccionales en</p>	<p><b>ARTÍCULO 356. LIBERTAD SINDICAL.</b> Los trabajadores y empleadores tienen el derecho a constituir las organizaciones que estimen conveniente. En consecuencia, los trabajadores y trabajadoras podrán organizarse en sindicatos de empresa, grupos de empresas, gremio, industria, rama o sector de actividad, o cualquier forma que estimen conveniente para el logro de sus finalidades.</p> <p><b>ARTÍCULO 55.</b> Modifíquese el artículo nuevo del Código Sustantivo del Trabajo, adicionado por el artículo 55 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:</p> <p><b>ARTÍCULO 391 A. SUBDIRECTIVAS y COMITÉS SECCIONALES.</b> 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</p>	Se cambia numeración
<p>3. El empleador que atente en cualquier forma</p>	<p>3. El empleador que atente en cualquier forma</p>	

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
<p>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.</p> <p>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 de primer grado.</p>	<p><i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>Estos directivos de subdirectivas o seccionales del 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.</i></p>	
<p>ARTÍCULO 50. 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 e <del>contratantes</del> 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</p>	<p>ARTÍCULO 56. Modifíquese el artículo 400 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p><b>ARTÍCULO 400: RETENCIÓN DE CUOTAS SINDICALES.</b></p> <p><i>1. Toda asociación sindical de trabajadores tiene derecho a solicitar que los empleadores respectivos deduzcan de los salarios u honorarios de los trabajadores afiliados y pongan a disposición del sindicato, el valor de las cuotas ordinarias o extraordinarias con que aquellos deben contribuir a la organización sindical acorde con sus estatutos. La retención de las cuotas extraordinarias requiere copia autenticada del acta de la asamblea sindical en que fueron aprobadas. Para la retención de las cuotas ordinarias bastará que el secretario y el fiscal del sindicato comuniquen certificadamente al empleador o contratante su valor y la nómina de sus afiliados.</i></p> <p><i>2. Cesará la retención de cuotas sindicales a un</i></p>	<p>Se elimina la palabra contratante y se modifica redacción.</p>
<p>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.</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><i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p>	
<p>ARTÍCULO 51. 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</p>	<p>ARTÍCULO 57. Modifíquese el artículo 417 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p><b>ARTÍCULO 417. DERECHO DE FEDERACIÓN.</b> Todos los sindicatos tienen, sin</p>	<p>Se cambia numeración</p>
<p>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.</p> <p>1. Las confederaciones pueden afiliar sindicatos, si sus estatutos lo permiten.</p> <p>2. Las federaciones y confederaciones pueden afiliar directamente a trabajadores si sus estatutos así 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. Para los</p>	<p><i>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.</i></p> <p><i>1. Las confederaciones pueden afiliar sindicatos, si sus estatutos lo permiten.</i></p> <p><i>2. Las federaciones y confederaciones pueden afiliar directamente a trabajadores si sus estatutos así lo permiten.</i></p> <p><i>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. Para los</i></p>	



TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS	TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
<p>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>ARTÍCULO 56. Modifíquese el artículo 470 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 470. EXTENSIÓN DE LA CONVENCION. Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato o sindicatos que afilien cuando menos a la quinta parte del total de los trabajadores 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.</p> <p>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 parte de los trabajadoras.</p>	<p>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>ARTÍCULO 62. Modifíquese el artículo 470 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p><b>Artículo 470. EXTENSIÓN DE LA CONVENCION.</b> Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato o sindicatos que afilien cuando menos al 25% del total de los trabajadores 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.</p> <p>En el caso de convenciones colectivas celebradas en otros niveles, se requerirá para su extensión, que el sindicato o sindicatos afilien cuando menos al 15% de los trabajadores que pertenezcan a un mismo sector de la economía y</p>	<p>Se ajusta redacción y se cambian los porcentajes definidos en el artículo.</p> <p>Finalmente se eliminan los parágrafos</p>	<p>Parágrafo 1. Las convenciones colectivas no podrán ser modificados por acuerdos individuales, plurales o grupales en perjuicio de los trabajadores.</p> <p>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>ARTÍCULO 57. 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 más representativo que haya celebrado el convenio del respectivo nivel de negociación, una suma equivalente a la cuota ordinaria con que</p>	<p><u>que a su vez tengan condiciones sociales, económicas y geográficas similares..</u></p> <p>ARTÍCULO 63. Modifíquese el artículo 68 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:</p> <p><b>ARTÍCULO 68. CUOTA POR BENEFICIO CONVENCIONAL.</b> Los trabajadores no sindicalizados, por el hecho de beneficiarse de la convención colectiva, deberán pagar en favor del sindicato que haya celebrado el convenio del respectivo nivel de negociación, una suma equivalente a la cuota ordinaria que contribuyen los afiliados al</p>	<p>Se agrega un nuevo inciso atendiendo a los comentarios de los ponentes.</p> <p>Este artículo estaba acordado casi en su totalidad, por lo que la redacción propuesta responde a la discusión del grupo de ponentes.</p>
<p>contribuyen los afiliados al sindicato o sindicatos.</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 per nivel.</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 los trabajadoras.</p> <p>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</p>	<p>sindicato o sindicatos. <u>Si el convenio fue suscrito por varios sindicatos, la cuota se pagará de manera proporcional al número de afiliados.</u></p> <p>ARTÍCULO 64. 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.</p> <p><b>1. Unidad de pliego.</b> El pliego de peticiones debe ser el resultado de actividades de coordinación para la integración de las aspiraciones de los trabajadores. <u>Será indispensable para la iniciación de la negociación colectiva la presentación de un único pliego unificado.</u></p> <p><b>2. Representatividad de las partes:</b> a) <b>Parte sindical.</b> El sindicato o los sindicatos si hubiere más de uno, pueden convenir la composición de la comisión negociadora, sin</p>	<p>Se agrega término para reglamentación y se ajusta redacción.</p>	<p>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 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.</p> <p>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.</p>	<p>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 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.</p> <p><b>b) Parte empleadora.</b> 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.</p>	<p></p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
<p>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><b>Parágrafo 1.</b> 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><b>Parágrafo 2. El Ministerio de Trabajo reglamentará, en el término de doce (12) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, lo dispuesto en este artículo.</b></p>	
<p>ARTÍCULO 59. Modifíquese el artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 481. PROHIBICIÓN DE PACTOS COLECTIVOS. Se prohíbe la celebración de acuerdos plurales o grupales, independientemente de su denominación, entre</p>	<p><b>ARTÍCULO 65.</b> Modifíquese el artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p><b>ARTÍCULO 481. PROHIBICIÓN DE PACTOS COLECTIVOS.</b> Se prohíbe la celebración de acuerdos plurales o grupales, independientemente de su denominación, entre</p>	Se cambia numeración.

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
<p>organizaciones de trabajadores la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios en favor de terceros a cambio de un precio.</p> <p>Parágrafo transitorio: Los contratos sindicales vigentes al momento de la publicación de esta ley, se mantendrán hasta tanto los afiliados partícipes sean beneficiarios de acuerdos de formalización laboral en los términos de la Ley 1610 de 2013 y vinculados laboralmente, en los cuales además deberá ser parte el sindicato de la empresa contratante o el más representativo del sector.</p>	<p>organizaciones de trabajadores la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios en favor de terceros a cambio de un precio.</p> <p><b>Parágrafo transitorio.</b> 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><b>CAPÍTULO III HUELGA</b></p>	
<p>ARTÍCULO 61. Modifíquese el artículo 429 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:</p> <p>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 derechos de los trabajadores y</p>	<p><b>ARTÍCULO 67.</b> Modifíquese el artículo 429 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:</p> <p><b>ARTÍCULO 429. DERECHO DE HUELGA.</b> La huelga es un derecho y un medio de presión que tiene por finalidad la promoción y defensa de los intereses y los derechos de los trabajadores y</p>	Se cambia numeración

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
<p>empleadores y sus asociaciones y trabajadores no sindicalizados, dirigidos a fijar las condiciones de trabajo y empleo.</p> <p>Los derechos y prerrogativas individuales que estuvieren contenidos en los pactos colectivos y cualquier tipo de acuerdo que tenga un efecto similar, conservarán su vigencia y una vez culminado su plazo no podrán ser prorrogados y sus beneficios se entienden incorporados a los contratos individuales de trabajo.</p>	<p><i>empleadores y sus asociaciones y trabajadores no sindicalizados, dirigidos a fijar las condiciones de trabajo y empleo.</i></p> <p><i>Los derechos y prerrogativas individuales que estuvieren contenidos en los pactos colectivos y cualquier tipo de acuerdo que tenga un efecto similar, conservarán su vigencia y una vez culminado su plazo no podrán ser prorrogados y sus beneficios se entienden incorporados a los contratos individuales de trabajo.</i></p>	
<p>ARTÍCULO 60. Modifíquese el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:</p> <p>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</p>	<p><b>ARTÍCULO 66.</b> Modifíquese el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:</p> <p><b>Artículo 482. PROHIBICIÓN DE CONTRATOS SINDICALES CON ORGANIZACIONES SINDICALES PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS O EJECUCIÓN DE OBRAS.</b> Se prohíbe la celebración de contratos sindicales o cualquier tipo de acuerdo civil o mercantil que tenga por objeto o efecto encomendar a las</p>	Se elimina la palabra colectivo y se incluye la palabra sindicales.

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
<p>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><i>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.</i></p>	
<p>ARTÍCULO 62. Modifíquese el artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>La fijación de los servicios mínimos se hará de común acuerdo entre el o los empleadores o asociaciones de empleadores concernidos,</p>	<p><b>ARTÍCULO 68.</b> Modifíquese el artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:</p> <p><b>ARTÍCULO 430. HUELGA EN LOS SERVICIOS ESENCIALES.</b> Cuando el ejercicio del derecho de huelga pueda comprometer servicios esenciales, se deberá garantizar la prestación de servicios mínimos para evitar su interrupción.</p> <p><i>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.</i></p> <p><i>La fijación de los servicios mínimos se hará de común acuerdo entre el o los empleadores o asociaciones de empleadores concernidos,</i></p>	Se cambia numeración y se ajusta redacción.

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
<p>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.</p> <p>De no lograrse el acuerdo, la fijación de los servicios mínimos será decidida por un comité independiente. El Ministerio del Trabajo, dentro de los seis 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><i>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.</i></p> <p><i>De no lograrse el acuerdo, la fijación de los servicios mínimos será decidida por un comité independiente. El Ministerio del Trabajo, dentro de los seis (6) meses siguientes a la promulgación de esta ley, reglamentará lo concerniente a la integración y funcionamiento de este comité. La reglamentación que al efecto se expida deberá estar acorde con los criterios de los organismos de control de la Organización Internacional del Trabajo y en ningún caso deberá privar de efectividad el ejercicio del derecho fundamental de huelga.</i></p>	
<p>ARTÍCULO 63. Modifíquese el artículo 431 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:</p> <p>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 64. 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, 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</p>	<p><b>ARTÍCULO 69.</b> Modifíquese el artículo 431 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:</p> <p><b>ARTÍCULO 431. REQUISITOS DE LA HUELGA CONTRACTUAL.</b> 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><b>ARTÍCULO 70.</b> Modifíquese el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:</p> <p><b>ARTÍCULO 444. DECISIÓN DE LOS TRABAJADORES.</b> Concluida la etapa de arreglo directo sin que las partes hubieren logrado un acuerdo sobre el diferendo laboral, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de huelga o por someter sus diferencias a la decisión de un tribunal de arbitramento.</p> <p>Para que los trabajadores puedan ejercer la huelga</p>	<p>Se cambia numeración</p> <p>Se cambia numeración</p>
<p>en el marco de una negociación de un convenio de empresa, es necesario que sea aprobada por la mayoría simple de los trabajadores afiliados al o los sindicatos involucrados en el conflicto, cuando estos agrupen a la tercera parte de los trabajadores de la empresa. En caso contrario, será necesario que sea aprobada por la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa.</p> <p>Cuando se trate de una huelga orientada a servir de medio de presión en el marco de un conflicto colectivo en niveles superiores a la empresa, los trabajadores que laboren en las empresas comprendidas en el respectivo sector o unidad de negociación, podrán ejercer la huelga en cada una de ellas, siempre que se cumpla el requisito previsto en el apartado anterior.</p> <p>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</p>	<p><i>en el marco de una negociación de un convenio de empresa, es necesario que sea aprobada por la mayoría simple de los trabajadores afiliados al o los sindicatos involucrados en el conflicto, cuando estos agrupen a la tercera parte de los trabajadores de la empresa. En caso contrario, será necesario que sea aprobada por la tercera parte de los trabajadores de la empresa.</i></p> <p><i>Cuando se trate de una huelga orientada a servir de medio de presión en el marco de un conflicto colectivo en niveles superiores a la empresa, los trabajadores que laboren en las empresas comprendidas en el respectivo sector o unidad de negociación, podrán ejercer la huelga en cada una de ellas, siempre que se cumpla el requisito previsto en el apartado anterior.</i></p> <p><i>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</i></p>	
<p>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>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.</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><i>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.</i></p> <p><b>Parágrafo 1.</b> 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.</p> <p><b>Parágrafo 2.</b> 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>	

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
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.	<b>Parágrafo 3.</b> 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.	
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	<b>ARTÍCULO 71.</b> Modifíquese el artículo 445 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:  <b>Artículo 445. DESARROLLO DE LA HUELGA.</b> Sin importar la finalidad o modalidades de huelga que decidan realizar los trabajadores o el sindicato, esta sólo podrá iniciarse cuando se haya brindado al empleador un preaviso de al menos dos (2) días.  <i>Durante el desarrollo de la huelga, los trabajadores que la aprobaron podrán determinar someter el diferendo a la decisión de un tribunal de arbitramento.</i>  <i>En los términos señalados en este artículo, que pueden transcurrir entre el</i>	Se cambia numeración.  En este artículo se acordó el sentido del artículo, pero no sobre la redacción, por lo que se presenta la redacción inicial del mismo.

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
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	<i>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.</i>  <i>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.</i>  <i>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</i>	

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
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.	<i>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.</i>  <b>Parágrafo.</b> 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.	
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.	<b>ARTÍCULO 72.</b> Modifíquese el artículo 446 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:  <b>ARTÍCULO 446. FORMA DE LA HUELGA.</b> La huelga deberá ejercitarse de forma pacífica.	Se cambia numeración.
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	<b>ARTÍCULO 73.</b> Modifíquese el artículo 448 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:  <b>ARTÍCULO 448. FUNCIONES DE LAS AUTORIDADES.</b> 1. Durante el desarrollo de la huelga, las	Se cambia numeración.

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
no huelguistas, aunque éstos manifesten 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.	<i>no huelguistas, aunque éstos manifesten su deseo de hacerlo.</i>  <i>4. Los trabajadores no podrán ser perjudicados en cualquier forma por el solo hecho de promover, organizar y/o participar en una huelga.</i>  <i>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.</i>	
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: a) Cuando en los servicios esenciales no se cumpla la prestación de servicios mínimos. b) Cuando no sea pacífica.	<b>ARTÍCULO 74.</b> Modifíquese el artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:  <b>ARTÍCULO 450. CAUSALES DE ILEGALIDAD DE HUELGA.</b> La huelga solo podrá ser declarada judicialmente ilegal en los siguientes casos: a) Cuando en los servicios esenciales no se cumpla la prestación de servicios mínimos. b) Cuando no sea pacífica.	Se cambia numeración.

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
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.	c) <i>Cuando se requiera y no se cumpla el requisito del preaviso.</i> <i>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.</i>	
<b>CAPÍTULO IV ARBITRAMENTO</b>		
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.	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.	Se cambia numeración.
<b>TÍTULO XII DISPOSICIONES VARIAS</b>		
ARTÍCULO 70. Adiciónese un parágrafo al artículo	ARTÍCULO 76. Adiciónese un parágrafo al artículo	Se cambia numeración.

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
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.	132 del Código Sustantivo del Trabajo, así:  <i>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.</i>	
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	ARTÍCULO 77. 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	Se cambia numeración.

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
del servicio por disposición o culpa del empleador.	<i>cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del empleador.</i>	
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 desde la terminación del contrato.  Parágrafo: Las acciones para reclamar el derecho al pago de cotizaciones y prestaciones de la seguridad social es imprescriptible.	ARTÍCULO 78. Modifíquese el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:  <i>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 desde la terminación del contrato.</i>  <i>Parágrafo: Las acciones para reclamar el derecho al pago de cotizaciones y prestaciones de la seguridad social es imprescriptible.</i>	Se cambia numeración.
ARTÍCULO 73. Modifíquese el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el cual quedará así:	ARTÍCULO 79. Modifíquese el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el cual quedará así:	Se cambia numeración.

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
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.	ARTÍCULO 151. PRESCRIPCIÓN. Las acciones que emanan de las leyes sociales prescribirán en cinco años.  <i>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.</i>	
ARTÍCULO 74. Modifíquese el artículo 194 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:  ARTÍCULO 194. DEFINICIÓN 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	ARTÍCULO 80. Modifíquese el artículo 194 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:  ARTÍCULO 194. DEFINICIÓN 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	Se cambia numeración.

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
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.	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.	
ARTÍCULO 75. Modifíquese el artículo 67	ARTÍCULO 81. Modifíquese el artículo 67	Se cambia numeración.

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
demás normas que sean incompatibles o contrarias a lo dispuesto en esta ley.	demás normas que sean incompatibles o contrarias a lo dispuesto en esta ley.	

**7. PROPOSICIÓN**

Con fundamento en las anteriores consideraciones, de manera respetuosa solicitamos a la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes, dar primer debate y aprobar el **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"**, conforme al texto que se anexa.

De los y las congresistas,

<b>MARIA FERNANDA CARRASCAL R.</b> Representante a la Cámara	<b>KAREN JULIANA LÓPEZ S.</b> Representante a la Cámara
<b>GERMÁN JOSÉ GÓMEZ L.</b> Representante a la Cámara	<b>JUAN CAMILO LONDOÑO B.</b> Representante a la Cámara
<b>JORGE ALEXANDER QUEVEDO</b> Representante a la Cámara	<b>HECTOR CHAPARRO</b> Representante a la Cámara

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	COMENTARIOS
del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:  ARTÍCULO 67. SUSTITUCIÓN DE EMPLEADORES. Se entiende por 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.	del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:  ARTÍCULO 67. SUSTITUCIÓN DE EMPLEADORES. Se entiende por 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.	
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 todas las	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	Se cambia numeración.

**8. TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE**

**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, y se dictan otras disposiciones".**

El Congreso de Colombia,

**DECRETA:**

**TÍTULO I**

**PRINCIPIOS Y NORMAS GENERALES**

**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 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.

Constituyen principios constitucionales del derecho laboral y por tanto serán aplicados a cualquier trabajador y trabajadora en Colombia de conformidad con lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política, los siguientes:

- I. Igualdad de oportunidades;
- II. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo;
- III. Estabilidad en el empleo;
- IV. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales;
- 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;

<p>VII. Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;</p> <p>VIII. Garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario y;</p> <p>IX. Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.</p> <p>También son aplicables los principios relativos a los derechos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, a saber:</p> <p>a) Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;</p> <p>b) Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;</p> <p>c) Abolición efectiva del trabajo infantil;</p> <p>d) Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y</p> <p>e) Entorno de trabajo seguro y saludable.</p> <p>f) 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><b>ARTÍCULO 3.</b> Modifíquese el artículo 3 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p><b>ARTÍCULO 3. RELACIONES QUE REGULA.</b> 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><b>ARTÍCULO 4.</b> Modifíquese el artículo 4 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p><b>ARTÍCULO 4. EMPLEADOS PÚBLICOS.</b> 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 style="text-align: center;"><b>TÍTULO II ESTABILIDAD LABORAL CAPÍTULO I</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>MODALIDADES CONTRACTUALES</b></p> <p><b>ARTÍCULO 5.</b> Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p><b>ARTÍCULO 47. EL CONTRATO LABORAL INDEFINIDO.</b> Los trabajadores y trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido.</p> <p>Excepcionalmente podrán celebrarse contratos de trabajo, 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><b>Parágrafo 1.</b> 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><b>ARTÍCULO 6.</b> Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p><b>ARTÍCULO 46. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y DE OBRA O LABOR DETERMINADA.</b></p> <p><b>1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO</b></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.</p>
<p>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, sin que este supere el plazo establecido en este artículo.</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><b>2. CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA.</b></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 no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.</p> <p><b>Parágrafo.</b> 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 style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO II TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO</b></p> <p><b>ARTÍCULO 7.</b> 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><b>ARTÍCULO 62. TERMINACIÓN DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA.</b> Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:</p> <p><b>A. Por parte del Empleador</b> (...)</p> <p>6. Cualquier violación grave, debidamente probada conforme a lo establecido el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador o trabajadora de acuerdo con los artículos</p>	<p>58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, fallos arbitrales, convenciones colectivas y reglamento interno de trabajo y contratos individuales de trabajo. La gravedad de dicha violación debe responder a criterios de razonabilidad y proporcionalidad.</p> <p><b>B. Por parte del trabajador</b></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, reglamento interno de trabajo y contratos individuales de trabajo. La gravedad de dicha violación debe responder a criterios de razonabilidad y proporcionalidad.</p> <p><b>ARTÍCULO 8. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.</b> 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 tiempo que duren en éstos y hasta por seis meses más, los miembros de la comisión de reclamos todos en los términos que determinan las normas del presente Código o en disposiciones convencionales.</p> <p>b) Amparadas por el fuero de estabilidad ocupacional reforzada, entendida la discapacidad como lo establece la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y la Ley 1618 de 2013.</p> <p>c) Mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta misma protección procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud.</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><b>Parágrafo 1.</b> Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en los literales a), c) y d) , se</p>

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) y d) ante el Inspector del Trabajo; en el del literal e) no se requerirá autorización pero solo podrán despedirse por justa causa. 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.

**Parágrafo 2.** Para la terminación de los contratos de las personas contempladas en el literal b, c y d 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.

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.

**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 deberá solicitar autorización previa al inspector del trabajo 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 y al pago de una suma adicional de seis (6) meses de salario, junto con los montos adicionales que correspondan para garantizar el pago por el mismo tiempo de aportes a seguridad social en salud, riesgos laborales y pensiones en compensación.

**Parágrafo 4.** El Gobierno Nacional dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de la presente ley, deberá reglamentar el trámite de autorización para la terminación de los contratos de las personas contempladas en los literales b), c) y d) del presente artículo.

**ARTÍCULO 9.** Modifíquese el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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

1. En los contratos a término fijo, la indemnización corresponderá al valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato o el de su prórroga. En ningún caso la indemnización será inferior a cuarenta y cinco (45) días de salario.

2. En los contratos de trabajo por duración de la obra o la labor contratada, la indemnización corresponderá al tiempo que faltare para completarse la obra o labor contratada. En ningún caso la indemnización será inferior a cuarenta y cinco (45) días de salario.

3. En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:  
a) Treinta y cinco (35) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año;

b) Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los treinta y cinco días (35) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;

c) Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán treinta (30) días adicionales de salario sobre los treinta y cinco (35) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; y

d) Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán sesenta (60) días adicionales de salario sobre los treinta y cinco (35) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.

**ARTÍCULO 10.** El numeral 1 del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, que había sido modificado por el artículo 29 de la Ley 789 de 2002 quedará así:

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 indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo hasta cuando se verifique el pago. La mencionada sanción no procederá si el empleador demuestra su buena fe.

**ARTÍCULO 11.** Agréguese un parágrafo al artículo 66 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

**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 del despido injustificado previsto en este código, a su elección.

**ARTÍCULO 12.** Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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

- 1. Comunicación formal de la apertura del proceso a la persona a quien se imputan las conductas.
- 2. La formulación de los cargos imputados.
- 3. El traslado al **trabajador** de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.
- 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.
- 5. 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 omisión de este procedimiento torna el despido o la sanción ineficaz.

**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, y éste tendrá el derecho a hacerse participe en todo el procedimiento. De no encontrarse sindicalizado/a, el trabajador o trabajadora tendrá el derecho a ser asistido/a por un abogado/a que represente sus intereses y adelante la respectiva defensa técnica.

**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.

**Parágrafo 5.** En todo caso, este procedimiento deberá realizarse hasta en un término de treinta (30) días hábiles, y no podrá ser menor a un tiempo de cinco (5) días hábiles, salvo que esté estipulado un término diferente en convención colectiva, laudo arbitral y reglamento interno de trabajo.

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

**TÍTULO III  
TERCERIZACIÓN Y EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES  
CAPÍTULO I  
CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS**

**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 especializada en el servicio o producto contratado, la que deberán acreditar suficientemente en caso de exigírsele por parte de las autoridades judiciales y administrativas.

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 de 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

<p>la empresa principal, especialmente en materia de aplicación de las convenciones colectivas. En el evento en que no existan disposiciones salariales y prestacionales aplicables a estos trabajadores, la respectiva empresa beneficiaria diseñará o acordará con las organizaciones sindicales los derechos aplicables a estos garantizando los principios 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, prestacionales 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><b>Parágrafo.</b> Para los efectos de esta ley cuando se hace mención a actividad principal de la empresa o del establecimiento se entiende como aquellas actividades relacionadas directamente con el desarrollo formal o material del objeto social de la empresa o entidad, sus funciones principales, legales o reglamentarias.</p> <p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO II</b> <b>EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES</b></p> <p><b>ARTÍCULO 14.</b> Adiciónese cuatro parágrafos al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, así:</p> <p><b>Parágrafo 1.</b> 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 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><b>Parágrafo 2.</b> 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 concordancia de lo anterior y únicamente con tales eventos. Si el contrato de trabajo hubiera sido terminado por la empresa de servicio temporal, se tendrá como ineficaz y en</p>	<p>consecuencia tendrán derecho a ser reintegrados a la empresa usuaria, como verdadera empleadora, sin solución de continuidad.</p> <p><b>Parágrafo 3.</b> 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><b>Parágrafo 4.</b> Cuando las empresas de servicios temporales celebren contrato con la persona trabajadora, en virtud de lo dispuesto en los numerales 1, 2 y 3, será necesario incluir dentro de las cláusulas del mismo, el caso específico por el cual se suscribe.</p> <p><b>ARTÍCULO 15.</b> Modifíquese el artículo 79 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:</p> <p><b>ARTÍCULO 79. IGUALDAD DE DERECHOS.</b> 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. Aplicando criterios de capacitación, eficiencia y experiencia.</p> <p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO III</b> <b>CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS</b></p> <p><b>ARTÍCULO 16. LÍMITES AL USO DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS.</b> No podrán celebrarse contratos de prestación de servicios ni cualquier tipo de contrato civil o mercantil con personas naturales para realizar actividades subordinadas en empresas privadas.</p> <p>Será ineficaz cualquier vinculación que desconozca esta prohibición, entendiéndose 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, cuando corresponda.</p> <p style="text-align: center;"><b>TÍTULO IV</b> <b>JORNADA DE TRABAJO, TRABAJO SUPLEMENTARIO Y TRABAJO EN DÍA DE DESCANSO Y FESTIVO</b></p>
<p><b>ARTÍCULO 17. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.</b> Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p><b>ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las seis horas (7:00 p. m.).</li> <li>2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).</li> </ol> <p><b>ARTÍCULO 18.</b> Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la ley 2101 de 2021, el cual quedará así:</p> <p><b>ARTÍCULO 161. DURACIÓN.</b> 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> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas o las que impliquen disminución de la expectativa de vida saludable del trabajador, el Gobierno Nacional previa caracterización, deberá ordenar la reducción de la jornada de trabajo, de acuerdo con dictámenes al respecto, en el término de doce (12) meses, contados a partir de entrada en vigencia de la presente ley.</li> <li>b) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>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.</li> </ol> <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>d) En los casos de jornada especial prevista en la Ley 1920 de 2018 y decretos reglamentarios.</p> <p><b>Parágrafo 1.</b> El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo, o seguridad o vigilancia.</p> <p><b>Parágrafo 2.</b> Los empleadores y las Cajas de Compensación deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas. Si no se logra gestionar esta jornada, el empleador deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso.</p> <p><b>Parágrafo 3.</b> 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><b>ARTÍCULO 19.</b> Modifíquese el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas.</li> </ol>

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.

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.

ARTÍCULO 20. Modifíquese el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

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 amplie por acuerdos entre empleadores y trabajadores a nueve (9) horas diarias, solo se podrá laborar en el mismo día una hora extra.

Parágrafo 1. Se exceptúa de la aplicación de la presente disposición al sector de seguridad, de conformidad con la Ley 1920 de 2018 y sus decretos reglamentarios, y al sector salud, conforme a la normatividad vigente.

ARTÍCULO 21. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN.

- 1. El trabajo en día de descanso obligatorio, 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.
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.
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.

Parágrafo. 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.

Parágrafo segundo. Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio". Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo.

Parágrafo transitorio. Implementación Gradual. El recargo del 100% de que trata este artículo, podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

A partir de julio de 2024, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o de fiesta a 80%.

A partir de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a 90%.

A partir de julio de 2026, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio o día de fiesta en los términos de éste artículo.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador se acoja al recargo del 100%.

TÍTULO V

CONTRATO DE APRENDIZAJE

ARTÍCULO 22. Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del trabajo, cual quedará así:

ARTÍCULO 81. CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual una persona en formación desarrolla un aprendizaje teórico práctico como estudiante de una institución educativa autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación, y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propio del giro ordinario de las actividades de la empresa.

Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:

- a) Su finalidad es facilitar el aprendizaje del estudiante - aprendiz para las ocupaciones que requiera el sector productivo.

- b) Se ejecutará estrictamente en el tiempo estipulado por los diseños curriculares o planes de estudios, que no podrá exceder de treinta y seis meses en dos etapas, lectiva y práctica.
c) La formación se recibe a título estrictamente personal.
d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración que, en ningún caso, será inferior al 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 semi cualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de programas de formación complementaria ofrecidas por las escuelas normales superiores, programas de educación superior pregrado, programas de educación para el trabajo y desarrollo humano, programas del Subsistema de Formación para el Trabajo, así como la oferta de formación profesional integral del SENA.
i) Las funciones y actividades objeto del contrato de trabajo deben enmarcarse o estar directamente relacionadas con el proceso y los fines del proceso de aprendizaje del trabajador - aprendiz.

TÍTULO VI

TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES TECNOLÓGICAS DE REPARTO

ARTÍCULO 23. DEFINICIONES. Para efectos de la presente ley, se adoptarán las siguientes definiciones:

- 1. Trabajador o trabajadora digital en servicios de reparto. Se refiere a la persona que, mediante el uso de plataformas digitales realiza servicios de reparto solicitados por un usuario o cliente.

II. Empresas de plataformas digitales tecnológicas de trabajo de reparto. Son personas naturales o jurídicas que operan o administran las plataformas digitales tecnológicas que realizan o prestan el servicio de reparto.

III. 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.

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

Parágrafo. El Ministerio del Trabajo en coordinación con el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones en un término de doce (12) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, reglamentarán lo previsto en este título.

ARTÍCULO 24. CONTRATO ESPECIAL O ALTERNATIVO PARA LA VINCULACIÓN DE TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES TECNOLÓGICA DE REPARTO. Los trabajadores de plataformas de entrega o reparto acordarán con las empresas gestoras su vinculación laboral mediante contrato de trabajo especial o alternativo, con todos los derechos y garantías previstos para los trabajadores dependientes.

El Gobierno Nacional, en cabeza del ministerio del trabajo, expedirá la reglamentación del contrato especial o alternativo, en un término de doce (12) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.

ARTÍCULO 25. TRANSPARENCIA Y UTILIZACIÓN DE LOS SISTEMAS AUTOMATIZADOS DE SUPERVISIÓN Y TOMA DE DECISIONES. Las empresas de plataformas digitales tecnológicas de trabajo de reparto deberán informar a los trabajadores y trabajadoras sobre:

- a) 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;
b) 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>Las empresas de plataformas digitales tecnológicas de trabajo 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 trabajo de reparto no tratarán datos personales de los trabajadores y trabajadoras que no estén directamente relacionados con la ejecución del contrato.</p> <p><b>ARTÍCULO 26. SUPERVISIÓN HUMANA DE LOS SISTEMAS AUTOMATIZADOS.</b> Las empresas de plataformas digitales tecnológicas de trabajo de reparto supervisarán y evaluarán periódicamente el impacto que tienen en las condiciones de trabajo las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones.</p> <p>Los trabajadores y trabajadoras deberán tener acceso a una persona de contacto designada por la empresa de plataforma digital de trabajo 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 empresa de plataforma, no podrá ser suspendido, restringido o cancelado de la plataforma o retenida su remuneración injustificadamente.</p> <p>Las empresas de plataformas digitales plataformas digitales de trabajo de reparto implementarán políticas de no discriminación. Así mismo sus términos y condiciones de uso no podrán bajo ningún motivo discriminar por razones de salud, sexo, orientación sexual, identidad de género, creencia religiosa o política, nacionalidad, filiación sindical o cualquier otra que impida el derecho al trabajo.</p> <p><b>ARTÍCULO 27. REGISTRO DE INFORMACIÓN SOBRE EL TRABAJO EN EMPRESAS DE PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS DE REPARTO.</b> El Ministerio de Trabajo dispondrá de un registro en el que se consignará la información sobre el trabajador en empresas de plataformas tecnológicas de reparto. Las empresas mencionadas deberán poner a disposición del Ministerio la información que sea necesaria, de acuerdo a la reglamentación que para tal efecto se expida, dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de la presente ley.</p> <p style="text-align: center;"><b>TÍTULO VII</b></p> <p style="text-align: center;"><b>TRABAJO AGROPECUARIO, FAMILIAR Y COMUNITARIO</b></p> <p><b>ARTÍCULO 28.</b> Adiciónese el Capítulo VII al título III al Código Sustantivo del Trabajo que quedará así:</p>	<p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO VIII</b></p> <p style="text-align: center;"><b>TRABAJO AGROPECUARIO, FAMILIAR Y COMUNITARIO</b></p> <p><b>ARTÍCULO 103A CONTRATO AGROPECUARIO.</b> 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><i>Se considera empleador agropecuario a la persona natural o jurídica que contrata personas naturales para el desarrollo de actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas u otras semejantes, de manera subordinada y a cambio de una remuneración.</i></p> <p><i>Se entenderá por actividad agropecuaria primaria 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, también lo es su transformación artesanal, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales. Quedan expresamente excluidas las actividades industriales de empaque, re empaque, transporte, exposición, venta o transformación. a través de cualquier proceso que modifique su estado natural.</i></p> <p><b>Parágrafo 1.</b> La ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria presumirá que se trata de un contrato de trabajo agropecuario. Este contrato no aplica para las empresas agroindustriales a quienes les aplican las normas generales de este Código.</p> <p><b>Parágrafo 2.</b> Si las actividades realizadas para este contrato se mantienen por más de 27 semanas continuas para el mismo empleador, se entenderá estipulado con este a tiempo indefinido, en los términos de este Código.</p> <p><b>Parágrafo 3.</b> 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 o que el mismo sea requerido.</p>
<p><b>Parágrafo 4.</b> Para efectos de este título, queda prohibida la vinculación de trabajadores agropecuarios mediante empresas de servicios temporales y la tercerización laboral.</p> <p><b>ARTÍCULO 29.</b> Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p><b>ARTÍCULO 133 A JORNAL AGROPECUARIO.</b> Créase la modalidad de jornal agropecuario para remunerar los contratos agropecuarios.</p> <p><i>El trabajador o trabajadora podrá acordar con el empleador el pago del salario y en general de la totalidad de derechos y obligaciones derivados de la modalidad aquí descrita, el cual se reconocerá en los periodos de pago pactados entre las partes bajo la modalidad de un jornal rural, que además de retribuir el trabajo diario ordinario, compensará el valor de la totalidad de prestaciones sociales y beneficios legales a que tenga derecho el trabajador agropecuario, tales como primas, auxilios y subsidios, sin incluir las vacaciones.</i></p> <p><i>El trabajador o trabajadora agropecuario disfrutará de vacaciones en los términos previstos en el Capítulo IV del Título VII del Código Sustantivo del Trabajo, o las normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen y, cuando resulte procedente, a la indemnización por despido sin justa causa, la cual se liquidará de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.</i></p> <p><b>Parágrafo 1.</b> 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><b>Parágrafo 2.</b> El trabajo suplementario no está incluido dentro del jornal agropecuario.</p> <p><b>Parágrafo 3.</b> Esta modalidad requiere pacto expreso entre las partes.</p> <p><b>Parágrafo 4.</b> 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 prestacional del 30% y tampoco el 4% por concepto de subsidio familiar.</p>	<p><b>ARTÍCULO 30.</b> El Ministerio de Educación Nacional en articulación con el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural y el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, diseñarán, formularán e implementarán una política educativa que permita evaluar, acreditar legítimamente, reconocer, homologar y certificar los saberes y conocimientos empíricos ancestrales y en temas agrícolas y pecuarios adquiridos por los campesinos, indígenas y comunidades afrodescendientes en su práctica cotidiana y comunitaria.</p> <p><b>Parágrafo.</b> El Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural reglamentarán la vinculación laboral de campesinos, indígenas y comunidades afrodescendientes a quienes se les haya certificado los saberes y conocimientos empíricos, en la ejecución de todo proyecto productivo que desarrolle el Gobierno Nacional o las Entidades Territoriales.</p> <p><b>ARTÍCULO 31.</b> El Gobierno Nacional a través del Ministerio de Educación Nacional, Ministerio del Trabajo, y el Servicio Nacional de Aprendizaje "SENA", establecerá la política pública educativa necesaria para evaluar y certificar por competencia laboral el conocimiento empírico, destrezas y habilidades de los maestros de obra de construcción que tengan la calidad de campesinos, afrocolombianos e indígenas, como oficiales técnicos en construcción.</p> <p>Dentro de las condiciones para la certificación del conocimiento y habilitación para el ejercicio laboral, no se exigirá ningún grado de escolaridad mínima.</p> <p><b>ARTÍCULO 32.</b> El Gobierno Nacional en cabeza del Ministerio de Trabajo priorizará al 20% de personas del sector agropecuario en los programas de subsidios y ayudas a las empresas.</p> <p><b>ARTÍCULO 33.</b> El Fondo de Compensación Ambiental – FCA y demás programas del estado donde exista atención a emergencias y forestación, deberán contar con un mínimo del 20% de los puestos de trabajos que se requieran cubiertos por personal de la región, víctimas del conflicto armado o residentes en municipios PDET o ZOMAC.</p> <p><b>ARTÍCULO 34. PROGRAMA DE CONVENIOS LABORALES PARA LAS VÍCTIMAS DEL CONFLICTO ARMADO.</b> El Gobierno Nacional en cabeza del Ministerio del Interior o quien haga sus veces en articulación con la UARIV, creará e implementará el Programa de Convenios Laborales para las Víctimas del Conflicto Armado con las diferentes unidades contratantes del estado dentro de los seis (6) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley.</p>

**ARTÍCULO 35. GARANTÍAS PARA LA VIVIENDA DEL TRABAJADOR RURAL QUE RESIDE EN EL LUGAR DE TRABAJO Y SU FAMILIA.** Entendiendo que es responsabilidad del Estado garantizar y proporcionar a los trabajadores y trabajadoras rurales agua potable y el acceso a servicios sanitarios, se garantizan los siguientes derechos especiales para el trabajador y la trabajadora rural que habita en el predio de explotación con su familia, en el marco de las posibilidades reales de la zona rural:

- I. El empleador que requiera que el trabajador rural viva en su predio, deberá garantizarle condiciones locativas mínimas.
- II. El empleador tendrá a su cargo las reparaciones necesarias y las locativas cuando estas se deriven de una fuerza mayor o caso fortuito.
- III. El empleador mantendrá en el lugar de trabajo un botiquín de primeros auxilios, con el fin de atender las emergencias que se presenten en sus instalaciones, de conformidad con la reglamentación vigente al respecto.

*Parágrafo.* El Gobierno Nacional por medio del Ministerio de Trabajo implementará el Plan Progresivo de Protección Social y de Garantías de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras rurales para fortalecer el sistema de protección y seguridad social; ayudar a superar la pobreza y la desigualdad de la población rural, promoviendo la integración y el cierre de brechas entre el campo y la ciudad para alcanzar el bienestar de la población.

**Artículo 36.** Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:

**ARTÍCULO 103B. TRABAJO FAMILIAR Y COMUNITARIO.** Es considerado trabajo familiar o comunitario aquel que se desarrolla, con o sin promesa de remuneración, con el objetivo de obtener medios para la subsistencia y la reproducción de la vida familiar o comunitaria. Con el fin de promover su permanencia y la garantía de los derechos de quienes lo ejercen, este tipo de trabajo contará con especial protección de las autoridades. También será reconocido bajo este mismo criterio, el trabajo de las poblaciones pescadoras y anfibas que desarrollan tareas dirigidas a asegurar la subsistencia de sus comunidades. Son consideradas actividades del trabajo familiar y comunitario, entre otras, las mingas, el trabajo en acueductos comunitarios, el mantenimiento de edificios, redes eléctricas, calles, caminos y el cuidado de cultivos y animales destinados al consumo de las familias o comunidades.

*Queda prohibida cualquier forma de explotación, discriminación o abuso en el ejercicio de este tipo de trabajo. Los inspectores de trabajo verificarán que las actividades se desarrollen en condiciones de dignidad.*

*Parágrafo 1.* En aquellos casos en que el trabajo familiar sea esencialmente subordinado y se desarrolle por más de quince (15) horas a la semana, le serán aplicadas las reglas del contrato de trabajo o del contrato agropecuario, según corresponda. La retribución pactada no podrá ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente y deberá contar con todas las garantías salariales y prestacionales.

*Parágrafo 2.* El trabajo familiar, comunitario, campesino, solidario y popular deberá contar con acceso a seguridad social integral en Salud, Protección Social Integral para la Vejez y Riesgos Laborales. El gobierno nacional reglamentará las condiciones de acceso y permanencia de esta población.

**Artículo 37.** Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:

**Artículo 103C. Protección al trabajo femenino rural y campesino.** El trabajo de la mujer rural y campesina será especialmente protegido. El Gobierno Nacional y los empleadores velarán por eliminar cualquier forma de discriminación o explotación. Se deberá reconocer no solo la dimensión productiva de su trabajo, sino aquella reproductiva. Deberán ser remuneradas por el trabajo que realizan en la preparación de alimentos, el cuidado de animales y de cultivos y las demás que desarrollen de manera subordinada, con relación a sus empleadores.

*El Ministerio del Trabajo reglamentará la forma en que el trabajo de la mujer rural y campesina accederá al sistema de seguridad social integral, cuando no lo hagan de manera contributiva. Para ello deberá reconocer los riesgos ocupacionales a los que se encuentran expuestas, teniendo en cuenta sus particularidades biológicas y sociales relacionadas con sus condiciones reproductivas, y las múltiples jornadas de trabajo, incluyendo aquellas relacionadas con el cuidado de familias, enfermos, personas en condición de discapacidad y otros trabajadores.*

**TÍTULO VIII**

**AUTOMATIZACIÓN Y DESCARBONIZACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**

**CAPÍTULO I  
AUTOMATIZACIÓN**

**ARTÍCULO 38. 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:

- 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.

**Parágrafo.** El Ministerio del Trabajo integrará al mecanismo de protección al cesante, el 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.

**CAPÍTULO II**

**DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN PROCESOS DE DESCARBONIZACIÓN Y TRANSICIÓN ENERGÉTICA**

**ARTÍCULO 39. RUTA PARA LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES EN PROCESOS DE DESCARBONIZACIÓN Y TRANSICIÓN MINERO ENERGÉTICA.** Toda empresa que realice explotación minera, petrolera y/o actividades asociadas con la generación de energías que esté en proceso de descarbonización, de transición y/o de cambio de matriz minero energética por renuncia o cambio de operación y/o actividad debe contar con un plan de protección de derechos laborales para todos los trabajadores posiblemente afectados.

Dicho plan deberá ser concertado y construido con las personas trabajadoras de la empresa y con las organizaciones sindicales que las representan, socializado con las partes interesadas en el proceso y aprobado por el Ministerio del Trabajo.

El plan deberá incluir como mínimo los siguientes elementos:

- I. Mecanismo para la identificación clara del número de trabajadores directos e indirectos afectados por el proceso de transición, de descarbonización, y/o de cambio de matriz minero energética por renuncia o cambio de operación.
- II. Ruta de reconversión laboral de los trabajadores y trabajadoras cuyos contratos de trabajo puedan ser terminados o ruta de reubicación laboral en casos de cambio de actividad.
- III. Posibilidades de reubicación laboral o condiciones para las desvinculaciones, o en su defecto planes de retiro voluntario que garanticen el mínimo vital de la persona trabajadora durante el periodo de transición laboral u obtención de pensión.
- IV. Continuidad en la afiliación y cotización a la seguridad social durante el periodo de transición laboral u obtención de pensión.
- V. Financiación de un fondo de diversificación económica para extrabajadores directos e indirectos y contratistas, vinculados con su proceso productivo, que se organicen en formas asociativas para impulsar la economía popular y comunitaria. Lo anterior, en el marco de las autonomías de las empresas.
- VI. Las personas que se vieren, impactadas por la transición a la que hace referencia el presente artículo, ingresarán a la ruta de empleabilidad del Servicio Público de Empleo.

**Parágrafo.** En caso de transición, de descarbonización, y/o de cambio de matriz minero energética por renuncia o cambio de operación y/o actividad se priorizará la vinculación de las empresas contratistas que se vieren afectadas.

**TÍTULO IX**

**MIGRANTES Y DEPORTISTAS**

**ARTÍCULO 40. TRABAJADORES MIGRANTES.** El estatus migratorio no será impedimento para la exigencia de las garantías laborales y de seguridad social. Las personas trabajadoras extranjeras sin consideración de su situación migratoria en el país gozarán de las mismas garantías laborales concedidas a las nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la ley. Una vez iniciado el contrato de trabajo, se deberá facilitar la regularidad migratoria de la persona trabajadora.

**ARTÍCULO 41. DEPORTISTAS Y ENTRENADORES PROFESIONALES.** Las y los deportistas profesionales, entrenadores y entrenadoras, nacionales o extranjeros,

que presten sus servicios bajo la subordinación de clubes profesionales, y organizaciones con o sin ánimo de lucro; deberán ser vinculados por éstas mediante contrato de trabajo especial, que se caracteriza por:

1. No está sujeto a la limitación de los contratos a término indefinido como se indica en el artículo 46 del código sustantivo del trabajo
2. Podrán celebrarse por temporadas.
3. Podrá pactarse el contrato de exclusividad.
4. Pueden pactarse formas de terminación de mutuo acuerdo, sin que impliquen menoscabo de los derechos de las y los deportistas.

**TÍTULO X**

**EQUIDAD Y REDUCCIÓN DE BRECHAS**

**ARTÍCULO 42.** Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

*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 presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociadas a endometriosis ya diagnosticada; para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos (as) o menores miembros del núcleo familiar.*

**ARTÍCULO 43.** Adiciónense los numerales 13 y 14 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

*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, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, e incentivar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios PDET y ZOMAC, personas LGBTQ+, comunidades étnicas, entre otros grupos en condición de vulnerabilidad.*

**ARTÍCULO 44.** Modifíquese el literal b. del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

*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 sobrevenientes 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.*

**ARTÍCULO 45.** Adiciónense los numerales 10 y 11 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

*10.- Discriminar a las mujeres en sus diversidades, con acciones directas u omisión, que impidan la promoción y garantía de sus derechos en los ambientes laborales. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, credo religioso, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, con ocasión de sus nombres identitarios, su identificación de género, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.*

*11.- Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores privados garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.*

**ARTÍCULO 46. 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 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. Así como lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.

El Ministerio del Trabajo regulará, vigilará y sancionará su incumplimiento.

El Gobierno Nacional dará cumplimiento a las medidas contempladas en el artículo 12 de la Ley 1257 de 2008.

**Parágrafo 1.** El Ministerio de Trabajo, en el término de doce (12) meses desde la entrada en vigencia de la presente ley, en articulación con la Subcomisión de Género de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales,

reglamentará los protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios para garantizar la eliminación de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

**ARTÍCULO 47.** 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.

**Parágrafo 1.** El Ministerio de 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.

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.

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.

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.

En todos los casos el Ministerio de Trabajo podrá otorgar un certificado de buenas prácticas en materia de equidad.

**ARTÍCULO 48. 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 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 en el término de doce (12) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, 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.

**ARTÍCULO 49.** Modifíquese el parágrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

*La licencia de paternidad en Colombia aumentará de manera progresiva hasta llegar a doce (12) semanas en el 2025, así: seis (6) semanas desde la vigencia*

*de la presente ley, posteriormente en el 2024 subirá a ocho (8) semanas, en 2025 llegará a diez (10) semanas y en 2026 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 o la entidad que haga sus veces 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 o la entidad que haga sus veces y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.*

**ARTÍCULO 50. REPRESENTACIÓN PARITARIA Y/O PROPORCIONAL EN LAS ORGANIZACIONES.** Las organizaciones sindicales y de empleadores, a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, promoverán la paridad de la participación de las mujeres en las juntas directivas a fin de lograr 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 de género 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.

**ARTÍCULO 51. 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 personas mayores hijos e hijas menores de edad, personas en condición de discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales.

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 diez (10) 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.

**TÍTULO XI**

**RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO**

**CAPÍTULO I.**

**GARANTÍAS PARA EL EJERCICIO DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL Y FOMENTO A LA UNIDAD SINDICAL**

**ARTÍCULO 52.** Adiciónese el artículo 352 A Código Sustantivo del trabajo, así:

**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"

**ARTÍCULO 53.** 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 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; sin que menoscabe la reserva empresarial.

f) *Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores y trabajadoras.* Los 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;*

<p>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;</p> <p>d) Negarse injustificadamente a negociar un pliego de peticiones o solicitudes.</p> <p>e) Tomar represalias de cualquier índole contra los trabajadores que hubieren declarado contra la persona empleadora en investigaciones administrativas, en procesos judiciales o arbitrales que no resultaren evidentemente temerarias;</p> <p>f) Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados;</p> <p>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;</p> <p>h) Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios a favor de los trabajadores no sindicalizados;</p> <p>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;</p> <p>j) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un sindicato;</p> <p>k) Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales;</p> <p>l) Negarse injustificadamente a entregar a las organizaciones sindicales información que no esté sujeta a reserva o que no tenga el carácter de confidencial;</p> <p>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;</p> <p>n) Llevar a cabo programas de reducción de personal, reestructuraciones y subcontrataciones con fines antisindicales;</p> <p>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;</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Estas garantías pueden ser mejoradas y ampliadas a través de la negociación colectiva en todos los niveles.</p> <p><b>ARTÍCULO 54.</b> Modifíquese el artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p>	<p><b>ARTÍCULO 356. LIBERTAD SINDICAL.</b> Los trabajadores y empleadores tienen el derecho a constituir las organizaciones que estimen conveniente. En consecuencia, los trabajadores y trabajadoras podrán organizarse en sindicatos de empresa, grupos de empresas, gremio, industria, rama o sector de actividad, o cualquier forma que estimen conveniente para el logro de sus finalidades.</p> <p><b>ARTÍCULO 55.</b> Modifíquese el artículo nuevo del Código Sustantivo del Trabajo, adicionado por el artículo 55 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:</p> <p><b>ARTÍCULO 391 A. SUBDIRECTIVAS y COMITÉS SECCIONALES.</b> 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.</p> <p>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 del 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><b>ARTÍCULO 56.</b> Modifíquese el artículo 400 del Código Sustantivo del trabajo, el cual quedará así:</p> <p><b>ARTÍCULO 400: RETENCIÓN DE CUOTAS SINDICALES.</b></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 a la organización sindical acorde con sus estatutos. La retención de las cuotas extraordinarias requiere copia autenticada del acta de la asamblea sindical en que fueron aprobadas. Para la retención de las cuotas ordinarias bastará que el secretario y el fiscal del sindicato comuniquen certificadamente al empleador o contratante su valor y la nómina de sus afiliados.</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 o contratante 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><b>ARTÍCULO 57.</b> Modifíquese el artículo 417 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p><b>ARTÍCULO 417. DERECHO DE FEDERACIÓN.</b> 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.</p> <p>1. Las confederaciones pueden afiliar sindicatos, si sus estatutos lo permiten.</p> <p>2. Las federaciones y confederaciones pueden afiliar directamente a trabajadores si sus estatutos así lo permiten.</p> <p><b>PARÁGRAFO.</b> 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. Para los efectos no se tendrán en cuenta sindicatos o federaciones que hagan parte de otra organización o de segundo y tercer grado.</p> <p><b>ARTÍCULO 58.</b> Adiciónese un parágrafo al artículo 380 del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>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><b>ARTÍCULO 59.</b> Modifíquese el numeral 10 del artículo 362 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p>	<p>10. Las cuestiones relativas al funcionamiento de la asamblea, tales como sus atribuciones exclusivas, uso de medios tecnológicos, épocas de celebración reuniones, reglas de representación de los socios, reglamento de las sesiones, quórum, debates y votaciones.</p> <p><b>ARTÍCULO 60.</b> Modifíquese el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p><b>ARTÍCULO 467. DEFINICIÓN.</b> 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 sindicales, por otra, con el fin de regular las condiciones de trabajo y empleo, y regular sus relaciones recíprocas.</p> <p>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><b>ARTÍCULO 61.</b> Adiciónese el artículo 467A al Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p><b>ARTÍCULO 467A. NIVELES DE NEGOCIACIÓN.</b> Las negociaciones colectivas pueden tener lugar a nivel de empresa, rama o sector de actividad.</p> <p>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 que tengan condiciones, contextos sociales, económicos y geográficos equivalentes.</p> <p>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.</p> <p>Parágrafo. En las negociaciones colectivas de rama o sector de actividad del que trata el presente artículo, 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><b>ARTÍCULO 62.</b> Modifíquese el artículo 470 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p><b>Artículo 470. EXTENSIÓN DE LA CONVENCION.</b> Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato o sindicatos que afilien cuando menos al 25% del total de los trabajadores 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.</p>

<p><i>En el caso de convenciones colectivas celebradas en otros niveles, se requerirá para su extensión, que el sindicato o sindicatos afilien cuando menos al 15% de los trabajadores que pertenezcan a un mismo sector de la economía y que a su vez tengan condiciones sociales, económicas y geográficas similares.</i></p> <p><b>ARTÍCULO 63.</b> Modifíquese el artículo 68 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:</p> <p><b>ARTÍCULO 68. CUOTA POR BENEFICIO CONVENCIONAL.</b> <i>Los trabajadores no sindicalizados, por el hecho de beneficiarse de la convención colectiva, deberán pagar en favor del sindicato 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. Si el convenio fue suscrito por varios sindicatos, la cuota se pagará de manera proporcional al número de afiliados.</i></p> <p><b>ARTÍCULO 64. UNIDAD NEGOCIAL.</b> 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.</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 los trabajadores. Será indispensable para la iniciación de la negociación colectiva la presentación de un único pliego unificado.</p> <p>2. Representatividad de las partes:</p> <p>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 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 debe 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>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.</p> <p>Parágrafo 1. 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>Parágrafo 2. El Ministerio de Trabajo reglamentará, en el término de doce (12) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, lo dispuesto en este artículo</p>	<p><b>ARTÍCULO 65.</b> Modifíquese el artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p><b>ARTÍCULO 481. PROHIBICIÓN DE PACTOS COLECTIVOS.</b> <i>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.</i></p> <p><i>Los derechos y prerrogativas individuales que estuvieren contenidos en los pactos colectivos y cualquier tipo de acuerdo que tenga un efecto similar, conservarán su vigencia y una vez culminado su plazo no podrán ser prorrogados y sus beneficios se entienden incorporados a los contratos individuales de trabajo.</i></p> <p><b>ARTÍCULO 66.</b> Modifíquese el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:</p> <p><b>Artículo 482. PROHIBICIÓN DE CONTRATOS SINDICALES CON ORGANIZACIONES SINDICALES PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS O EJECUCIÓN DE OBRAS.</b> Se prohíbe la celebración de contratos sindicales o cualquier tipo de acuerdo civil o mercantil que tenga por objeto o efecto encomendar a las organizaciones de trabajadores la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios en favor de terceros a cambio de un precio.</p> <p>Parágrafo transitorio. Los contratos sindicales vigentes al momento de la publicación de esta ley, se mantendrán hasta tanto los afiliados partícipes sean beneficiarios de acuerdos de formalización laboral en los términos de la Ley 1610 de 2013 y vinculados laboralmente, en los cuales además deberá ser parte el sindicato de la empresa contratante o el más representativo del sector.</p> <p><b>ARTÍCULO 67.</b> Modifíquese el artículo 429 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:</p> <p><b>ARTÍCULO 429. DERECHO DE HUELGA.</b> <i>La huelga es un derecho y un medio de presión que tiene por finalidad la promoción y defensa de los intereses y los 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.</i></p> <p><b>ARTÍCULO 68.</b> Modifíquese el artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:</p> <p><b>ARTÍCULO 430. HUELGA EN LOS SERVICIOS ESENCIALES.</b> <i>Cuando el ejercicio del derecho de huelga pueda comprometer servicios esenciales, se deberá garantizar la prestación de servicios mínimos para evitar su interrupción.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>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</i></p>
<p><i>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.</i></p> <p><i>De no lograrse el acuerdo, la fijación de los servicios mínimos será decidida por un comité independiente. El Ministerio del Trabajo, dentro de los seis (6) meses siguientes a la promulgación de esta ley, reglamentará lo concerniente a la integración y funcionamiento de este comité. La reglamentación que al efecto se expida deberá estar acorde con los criterios de los organismos de control de la Organización Internacional del Trabajo y en ningún caso deberá privar de efectividad el ejercicio del derecho fundamental de huelga.</i></p> <p><b>ARTÍCULO 69.</b> Modifíquese el artículo 431 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:</p> <p><b>ARTÍCULO 431. REQUISITOS DE LA HUELGA CONTRACTUAL.</b> <i>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.</i></p> <p><b>ARTÍCULO 70.</b> Modifíquese el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:</p> <p><b>ARTÍCULO 444. DECISIÓN DE LOS TRABAJADORES.</b> <i>Concluida la etapa de arreglo directo sin que las partes hubieren logrado un acuerdo sobre el diferendo laboral, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de huelga o por someter sus diferencias a la decisión de un tribunal de arbitramento.</i></p> <p><i>Para que los trabajadores puedan ejercer la huelga en el marco de una negociación de un convenio de empresa, es necesario que sea aprobada por la mayoría simple de los trabajadores afiliados al o los sindicatos involucrados en el conflicto, cuando estos agrupen a la tercera parte de los trabajadores de la empresa. En caso contrario, será necesario que sea aprobada por la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa.</i></p> <p><i>Cuando se trate de una huelga orientada a servir de medio de presión en el marco de un conflicto colectivo en niveles superiores a la empresa, los trabajadores que laboren en las empresas comprendidas en el respectivo sector o unidad de negociación, podrán ejercer la huelga en cada una de ellas, siempre que se cumpla el requisito previsto en el apartado anterior.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><b>Parágrafo 1.</b> <i>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.</i></p>	<p><b>Parágrafo 2.</b> <i>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.</i></p> <p><b>Parágrafo 3.</b> <i>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.</i></p> <p><b>ARTÍCULO 71.</b> Modifíquese el artículo 445 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:</p> <p><b>Artículo 445. DESARROLLO DE LA HUELGA.</b> <i>Sin importar la finalidad o modalidades de huelga que decidan realizar los trabajadores o el sindicato, esta sólo podrá iniciarse cuando se haya brindado al empleador un preaviso de al menos dos (2) días.</i></p> <p><i>Durante el desarrollo de la huelga, los trabajadores que la aprobaron podrán determinar someter el diferendo a la decisión de un tribunal de arbitramento.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><b>Parágrafo.</b> <i>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.</i></p> <p><b>ARTÍCULO 72.</b> Modifíquese el artículo 446 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:</p> <p><b>ARTÍCULO 446. FORMA DE LA HUELGA.</b> <i>La huelga deberá ejercitarse de forma pacífica.</i></p> <p><b>ARTÍCULO 73.</b> Modifíquese el artículo 448 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:</p> <p><b>ARTÍCULO 448. FUNCIONES DE LAS AUTORIDADES.</b></p> <p>1. <i>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.</i></p> <p>2. <i>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.</i></p>

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 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.

**ARTÍCULO 74.** Modifíquese el artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

**ARTÍCULO 450. CAUSALES DE ILEGALIDAD DE HUELGA.**

La huelga solo podrá ser declarada judicialmente ilegal en los siguientes casos:

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

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

**CAPÍTULO IV**

**ARBITRAMENTO**

**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.

**TÍTULO XII**

**DISPOSICIONES VARIAS**

**ARTÍCULO 76.** 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.

**ARTÍCULO 77.** 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.

**ARTÍCULO 78.** 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 desde la terminación del contrato.

Parágrafo: Las acciones para reclamar el derecho al pago de cotizaciones y prestaciones de la seguridad social es imprescriptible.

**ARTÍCULO 79** 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.

**ARTÍCULO 80.** Modifíquese el artículo 194 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**ARTÍCULO 194. DEFINICIÓN 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.

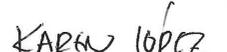
3. El Ministerio de Trabajo, de oficio o a solicitud de parte y previa investigación administrativa del caso, podrá declarar la unidad de empresa de que trata el presente artículo, para lograr el cumplimiento de las leyes sociales. También podrá ser declarada judicialmente.
4. La declaración de unidad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

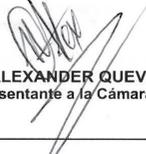
**ARTÍCULO 81.** Modifíquese el artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**ARTÍCULO 67. SUSTITUCIÓN DE EMPLEADORES.** Se entiende por 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.

**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.

De los y las congresistas,

 <b>MARIA FERNANDA CARRASCAL R.</b> Representante a la Cámara	 <b>KAREN JULIANA LÓPEZ S.</b> Representante a la Cámara
 <b>GERMÁN JOSÉ GÓMEZ L.</b> Representante a la Cámara	 <b>JUAN CAMILO LONDOÑO B.</b> Representante a la Cámara

 <b>JORGE ALEXANDER QUEVEDO</b> Representante a la Cámara	<b>HECTOR CHAPARRO</b> Representante a la Cámara
---	---

<p><b>9. REFERENCIAS.</b></p> <p>ACOSET (2022). Observatorio de mercado laboral. Obtenido de: <a href="http://www.acoset.org/index.php/noticias/506-438-336-mil-personas-beneficiadas-con-empleo-formal-y-mas-de-10-billones-de-pesos-aportaron-las-empresas-de-servicios-temporales-al-pais-en-2022">http://www.acoset.org/index.php/noticias/506-438-336-mil-personas-beneficiadas-con-empleo-formal-y-mas-de-10-billones-de-pesos-aportaron-las-empresas-de-servicios-temporales-al-pais-en-2022</a></p> <p>ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPRESARIOS DE COLOMBIA ANDI. (2019). Tercerización e intermediación laboral: balance y retos. Colección Trabajo y Economía. Disponible en: <a href="https://www.andi.com.co/Uploads/Tercerización%20e%20intermediación%20laboral%20balance%20y%20retos%20Colombia%20CESLA.pdf">https://www.andi.com.co/Uploads/Tercerización%20e%20intermediación%20laboral%20balance%20y%20retos%20Colombia%20CESLA.pdf</a>.</p> <p>ALIANZA IN (2023). Cifras del sector de plataformas de domicilio. Bogotá</p> <p>Abramovich, V., Courtis, C., &amp; Ferrajoli, L. (2002). Los derechos sociales como derechos exigibles (Vol. 2). Madrid: Trotta.</p> <p>AUER, P., BERG, J., &amp; COULIBALY, I. (2005). Is a stable workforce good for productivity? International Labour Review, 144(3), 319-343. Tomado de <a href="https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09602/09602(2005-144-3)319-343.pdf">https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09602/09602(2005-144-3)319-343.pdf</a></p> <p>Claribed Palacios (2021). Hablemos sobre trabajo doméstico digno en Colombia. Obtenido de: <a href="https://www.ofiscal.org/post/hablemos-sobre-trabajo-domestico-digno-en-colombia">https://www.ofiscal.org/post/hablemos-sobre-trabajo-domestico-digno-en-colombia</a></p> <p>Congreso de la República (2022). Exposición de motivos Proyecto de Ley 281 de 2022C. Bogotá.</p> <p>Congreso de la República (2022). Exposición de motivos Proyecto de Ley 367 de 2023C. Bogotá.</p> <p>Corte Constitucional (2021). Sentencia T-109 de 2021. M.P.: Alberto Rojas Ríos. Bogotá.</p> <p>Corte Constitucional (2013). Sentencia SU-070 de 2013. M.P.: Alexei Estrada. Bogotá.</p> <p>Corte Constitucional (2017). Sentencia C-05 de 2017. M.P.: Luis Ernesto Vargas. Bogotá.</p> <p>Corte Constitucional (2017). Sentencia T-367 de 17. M.P.: José Antonio Cepeda Vargas. Bogotá</p> <p>Consejo de Estado (2019). Sentencia 02830, Sala Contenciosa Administrativa. M.P.: Carlos Enrique Moreno Rubio. Bogotá.</p>	<p>Delgado, G. y Cruz, N. (2023) Informe de Coyuntura Económica, Laboral y Sindical 2022: "Debates en torno a la reforma laboral en Colombia: contexto, análisis y proyección del sindicalismo en la propuesta". Ediciones Escuela Nacional Sindical. p. 19-32.</p> <p>DANE. Registro estadístico de relaciones laborales-RELAB. Obtenido de: <a href="https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo#:~:text=Para%20el%20mes%20de%20marzo,2022%20fue%2063%2C5%25">https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo#:~:text=Para%20el%20mes%20de%20marzo,2022%20fue%2063%2C5%25</a>.</p> <p>DANE. Boletín técnico: empleo y desempleo en Colombia. Encuesta Continua de Hogares. Bogotá</p> <p>DEPARTAMENTO NACIONAL DE ESTADISTICA DANE. (2022). Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia. Tomado de <a href="https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-presentacion-2daEdicion.pdf">https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-presentacion-2daEdicion.pdf</a> . (Pág.29).</p> <p>Gaviria, A. (2004) "La ley 789 de 2002: ¿Funcionó o no?", Documento CEDE, núm. 45.</p> <p>Giraldo, A. González, A. Ocampo, A. Contreras, D. (2015) Análisis de la ley 789 de 2002, un enfoque desde la afectación al trabajador. Disponible en: <a href="https://app-vlex-com.ezproxy.uniandes.edu.co/#/vid/analisis-ley-789-2002-655071577">https://app-vlex-com.ezproxy.uniandes.edu.co/#/vid/analisis-ley-789-2002-655071577</a></p> <p>Guataquí, J.; Forero, N.; García, A. "¿A quiénes afecta el desempleo? Análisis de la tasa de incidencia en Colombia", Documentos de Trabajo, núm. 42, Facultad de Economía, Universidad del Rosario, 2008.</p> <p>Impacto Mujer (2022). Por un trabajo doméstico formal. Obtenido de: <a href="https://www.elespectador.com/economia/por-un-trabajo-domestico-formal/">https://www.elespectador.com/economia/por-un-trabajo-domestico-formal/</a></p> <p>Mcauliffe, m. Y a. Triandafyllidou (eds.), 2021. Informe sobre las migraciones en el mundo 2022. Organización internacional para las migraciones (oim), Ginebra.</p> <p>Montes González, M. J., &amp; Sánchez Pacheco, D. A. (2010). Efectos de la reforma laboral ley 789 de 2002 en el mercado laboral de los jóvenes de Bogotá. Retrieved from <a href="https://ciencia.lasalle.edu.co/economia/131">https://ciencia.lasalle.edu.co/economia/131</a>.</p> <p>Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social (2005). Mitos y realidades de la reforma laboral colombiana Ley 789 dos años después.</p> <p>Cuadernos de Trabajo. No. 6 Bogotá. Universidad Externado de Colombia. 2005.</p>
--	--

<p>Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (2016). Observación General N° 23.</p> <p>Organización Internacional del Trabajo. (2016). El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas. Presentación resumida del informe Oficina Internacional del Trabajo. Tomado de: <a href="https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534518.pdf">https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534518.pdf</a></p> <p>ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT. (2021). Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo. Tomado de <a href="https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_823119.pdf">https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_823119.pdf</a> Pags. 48 y 49.</p> <p>ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO OIT. Integración del enfoque de trabajo decente en las políticas, estrategias y programas de desarrollo rural en América Latina y el Caribe. Un aporte para la territorialización de la agenda 2030 (borrador). Lima. (2019). Pag. 20.</p> <p>OCDE (2023). Informal Economy- Cifras de informalidad de países de la OCDE. Obtenido de: <a href="https://www.escri-net.org/es/recursos/observacion-general-num-23-2016-sobre-derecho-condiciones-trabajo-equitativas-y">https://www.escri-net.org/es/recursos/observacion-general-num-23-2016-sobre-derecho-condiciones-trabajo-equitativas-y</a></p> <p>Ministerio de Empleo y Seguridad Social «BOE» núm. 255, de 24 de octubre de 2015 Referencia: BOE-A-2015-11430. Real Decreto Legislativo No.02/15. Obtenido de: <a href="https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf">https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf</a></p> <p>Osorio &amp; Jiménez (2019). Historias tras las cortinas. Escuela Nacional Sindical. Obtenido de: <a href="https://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2019/03/TRA_DOM_2019.pdf">https://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2019/03/TRA_DOM_2019.pdf</a></p> <p>Ramírez Bustamante, N. (2021). Cumplimiento de la regulación y conflictividad laboral en Colombia: Contribución a la misión de empleo 2021.</p> <p>SINEJ - Rama Judicial. (s/f). Gov.co. Recuperado el 4 de mayo de 2023, de <a href="https://www.ramajudicial.gov.co/web/estadisticas-judiciales/sinej1">https://www.ramajudicial.gov.co/web/estadisticas-judiciales/sinej1</a></p> <p>UTRASD et. al (2021). Actualización del estado de situación en el cumplimiento de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras remuneradas del hogar en Colombia. Obtenida de: <a href="https://bienhumano.org/wp-content/uploads/2021/03/Estudio-C189-ISBN-comprimido.pdf">https://bienhumano.org/wp-content/uploads/2021/03/Estudio-C189-ISBN-comprimido.pdf</a></p>
--