



# 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° 549

Bogotá, D. C., viernes, 26 de mayo de 2023

EDICIÓN DE 66 PÁGINAS

DIRECTORES:

GREGORIO ELJACH PACHECO  
SECRETARIO GENERAL DEL SENADO  
www.secretariassenado.gov.co

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA  
SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA  
www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

# CÁMARA DE REPRESENTANTES

## PONENCIAS

### PONENCIA PARA PRIMER DEBATE DEL PROYECTO DE LEY NÚMERO 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.*

Bogotá, D. C., mayo de 2023

Honorable Representante

AGMETH ESCAF TIJERINO

Presidente Comisión Séptima

Cámara de Representantes

Ciudad.

**Referencia: Ponencia para primer debate del Proyecto de ley número 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.**

Respetado Presidente:

En cumplimiento de la designación realizada por la Mesa Directiva de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes, por medio del presente escrito me permito rendir informe de ponencia para primer debate al proyecto de ley de la referencia.

#### TRÁMITE DE LA INICIATIVA

El pasado 16 de marzo de 2023 fue radicado en la Secretaría General de la Cámara, el Proyecto de ley número 367 de 2023, y publicado en la *Gaceta del Congreso* número 174 y 441 de 2023. La iniciativa tiene como autores a la Ministra del

Trabajo, doctora Gloria Inés Ramírez y varios Congresistas.

Por designación de la Mesa Directiva de la Honorable Comisión Séptima Constitucional de la Cámara se nombraron como ponentes a la honorable Representante *María Fernanda Carrascal Rojas*, honorable Representante *Germán José Gómez López*, honorable Representante *Víctor Manuel Salcedo Guerrero*, honorable Representante *Héctor David Chaparro Chaparro*, honorable Representante *Jorge Alexander Quevedo Herrera*, honorable Representante *Juan Camilo Londoño Barrera*, honorable Representante *Karen Juliana López Salazar*, honorable Representante *Betsy Judith Pérez Arango* y el honorable Representante *Andrés Eduardo Forero Molina*.

#### 1. OBJETO DEL PROYECTO DE LEY

Esta iniciativa tiene por objeto principal adoptar una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia, así como la modificación parcial del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales.

#### 2. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO DE LEY

Para el estudio del articulado que se plasmaría en la ponencia del proyecto de ley, inicialmente se acordó por parte de los ponentes en conjunto con el Gobierno nacional desarrollar una metodología que consistía en la realización de mesas técnicas para la revisión uno a uno de los 76 artículos que contenía la propuesta original radicada por el Gobierno nacional, esto con el objetivo de encontrar aquellos artículos donde no hubiera observaciones y de esta manera permitir centrar la discusión en donde hubiera solicitudes para

modificación, sustitución o eliminación y así poder tener una ponencia para primer debate lo más socializada y acordada posible.

Mediante la metodología planteada y a partir de las propuestas que fueron presentadas y mencionadas en la Audiencia Pública, se logró avanzar en un consenso en más de 40 artículos, sin embargo, en los restantes artículos donde había preocupaciones y propuestas de fondo no se logró tener un acuerdo por falta de la continuidad de la metodología prevista. Razón por la cual se presenta esta ponencia.

Frente a la justificación de la ponencia se comparte la exposición que contienen la ponencia radicada por parte del Representante Víctor Salcedo (*Gaceta del Congreso* número 491 de 2023 en la página 1 a 4) y la radicada por parte de la Representante María Fernanda Carrascal junto con otros tres Representantes (*Gaceta del Congreso* número 492 de 2023 en la página 2 a la 26). De manera complementaria se considera pertinente poner de presente algunas consideraciones que fueron expuestas por parte del Banco de la República en debate de control político que se adelantara en la Comisión Tercera de la Cámara de Representantes en relación a la reforma laboral y el estudio del Grupo de Análisis de Mercado Laboral sobre la cuantificación de los posibles efectos de algunos artículos laborales del Proyecto de Ley de Reforma Laboral, en lo relativo a los costos laborales, los costos de despido, el empleo formal y la tasa de formalidad. En respuesta al cuestionario el Banco de la República expone:

“El proyecto de reforma laboral podría afectar la competitividad y la productividad de la economía colombiana a través de diferentes mecanismos. Por un lado, los mayores costos laborales podrían llevar, al menos en el corto plazo, a una pérdida de competitividad de los productores nacionales en el mercado internacional. Por otro lado, la mayor estabilidad laboral, por cuenta del aumento de la indemnización por despido injustificado, tendría efectos ambiguos sobre la productividad laboral; mientras que para algunos trabajadores esto puede ser un incentivo a realizar de mejor manera su trabajo, para otros, la menor probabilidad de ser despedidos puede generar desincentivos al buen desempeño de las labores.

Así mismo, si la destrucción de empleo formal se traduce en un desplazamiento de los trabajadores al segmento informal, se podrían esperar pérdidas de productividad en la medida que este último segmento, en general, es menos productivo.

Cabe mencionar que el equipo técnico del Banco no tiene cálculos sobre cuál de estos mecanismos prima y, por lo tanto, no hay una cuantificación precisa del potencial efecto de la reforma laboral sobre la competitividad o la productividad”.

Con relación a la posibilidad de generar inflación se menciona que:

“El aumento de los costos laborales calculado en el estudio del Banco resultaría en un aumento de los costos reales que enfrentan las empresas. A corto plazo, es posible que este aumento en los costos le sea trasladado a los consumidores vía precios, lo cual generaría inflación mientras la economía recorre el proceso de ajuste después de la reforma. En el contexto actual caracterizado por una inflación alta y persistente, esto podría resultar en que el proceso de desinflación tarde más tiempo. El efecto sobre la inflación dependerá de la posibilidad que tengan las empresas de trasladar los costos a sus precios y de los efectos que la pérdida de empleo formal tenga sobre el ingreso de los trabajadores formales e informales. A largo plazo una vez la economía se haya ajustado, la reforma no debería tener efectos sobre el nivel de la inflación. No obstante, la reforma incluye un mayor grado de indexación de los salarios a la inflación pasada, lo cual puede resultar en que la inflación en Colombia sea aún más persistente y difícil de llevar la meta del 3%, especialmente cuando la economía reciba choques fuertes y duraderos como los recibidos en los últimos años”.

Y finalmente se destacan las cifras que menciona el Gerente, Dr. Leonardo Villar Gómez, sobre el riesgo de reducción de empleos formales, así:

“El aumento en los costos laborales por cuenta de la reforma laboral podría implicar una reducción de empleos formales que oscilaría entre los 152.000 a 746.000 puestos de trabajo, con 454.000 como promedio, en el escenario de impacto medio en costos laborales. Por otra parte, podrían existir reducciones adicionales en el empleo formal por cuenta del aumento en los costos de indemnización por despido injustificado; sin embargo, no se dispone de una cuantificación precisa del efecto que se produciría por este último canal. Cabe mencionar que esta reducción de empleo formal no se traduce necesariamente en un efecto directo sobre la informalidad o el desempleo. Esto obedece a que los trabajadores que potencialmente perderían su empleo en el segmento formal podrían moverse hacia la informalidad, el desempleo o la inactividad. Sin embargo, la dirección y magnitud de dichas transiciones no ha sido cuantificada”.

De otra parte, se hace necesario transcribir en esta ponencia el cuadro de intervenciones de la Audiencia Pública realizada el 8 de mayo del año en curso, contenida en la ponencia publicada en la *Gaceta del Congreso* número 492 de 2023, pues muchas de las propuestas de modificación al articulado tendrán como fundamento justamente dichas intervenciones.

Interviniente	Comentario / Resumen
Francisco Maltés, Presidente de la CUT	<p>Las disminuciones de los costos laborales no generan mayor empleo ni reducen la informalidad.</p> <p>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.</p> <p>Es importante que haya negociación multinivel, para definir las condiciones de los trabajadores y trabajadoras del sector.</p>
Delegado de la CTC	<p>Las luchas de años están plasmadas en el proyecto de la Reforma Laboral, razón por la cual lo apoyan.</p> <p>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.</p> <p>Es una reforma para reconocer derechos.</p> <p>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.</p>
Delegado de la CGT, José Ángel Peña	<p>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.</p> <p>Los trabajadores siempre han estado en las otras reformas, pero siempre fue en contra de ellos.</p>
Uneb, Sofía Espinoza.	<p>La Ley 789 (y otras) bajó la tabla de indemnización, no han generado empleos.</p> <p>Esta reforma laboral reivindica las condiciones de los trabajadores a nivel internacional en la triada de derechos de asociación.</p> <p>Se debe bajar la brecha entre mujeres y hombres.</p> <p>Estamos reclamando condiciones de trabajo dignas ya no decentes, sino dignas.</p> <p>Este es un clamor de los trabajadores, para dejarle a las nuevas generaciones de jóvenes.</p>
COES, Ana Milena Muñoz Calderón.	<p>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.</p> <p>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.</p>
Uniglobal, Yuli Higuera	<p>Los trabajadores deben tener poder adquisitivo.</p> <p>El artículo 44 del proyecto lo están motivando desde UNI, como es el tema de género y participación en los espacios de decisión.</p> <p>UNI está apoyando e impulsando la reforma.</p>
RED ILAW, red mundial de abogados. Mery Laura Perdomo	<p>Esta es una reforma laboral de avanzada, que potencia los derechos humanos laborales y recoge toda la demanda del mundo laboral.</p> <p>Recoge tendencias mundiales sobre lo que la OIT ha llamado transformaciones del mundo del trabajo.</p> <p>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.</p> <p>Recoge más de 10 de las recomendaciones hechas por la OCDE a Colombia.</p> <p>No podemos hablar de un país desarrollado si no se protege a sus trabajadores y trabajadoras.</p> <p>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.</p>
Centro de Solidaridad y VIVA la ciudadanía, Sandra Muñoz.	<p>En Colombia hay mínimamente un consenso frente al mundo del trabajo. Se tienen cinco problemas identificados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Desempleo</li> <li>Informalidad</li> <li>Bajos ingresos</li> <li>Brechas e inequidades de género</li> <li>Falta de diálogo social</li> </ul> <p>Hay dos con los que hay acuerdo con los empresarios: desempleo e informalidad. Ellos creen que esta reforma sí soluciona el problema de la informalidad.</p> <p>Esta reforma no soluciona el tema completo del desempleo, pero sí 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.</p> <p>Los empleados pueden tercerizar, pero no de manera ilegal como lo están haciendo hasta ahora.</p>

Interviniente	Comentario / Resumen
	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. Considera importante las reformas a la parte individual sobre todo en la Ley 189. Desde la recomposición de las formas de trabajo. Encuentran positivo que se establezcan situaciones mínimas sobre el trámite de procesos disciplinarios y evaluación de desempeño. Importante la regulación de trabajadores de plataformas digitales, en cuanto a la colaboración, delegación, y decisiones del empleador. La apuesta del derecho laboral colectivo es ambiciosa frente a las garantías de los trabajadores sindicales y las garantías de la huelga.
Anthoc	Desde el sector salud consideran que los pilares de esta reforma deben ser puestos al servicio de los trabajadores.
Caribe Afirmativo y Vamos en Colectivo	Es una reforma incluyente, reconocedora de los derechos laborales de mujeres y de personas LGTBI+. Aborda las violencias basadas en género y los despidos discriminatorios. 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. Se invita a revisar lo que está pasando en otros países que se habla de licencias parentales o familiares.
Oxfam Colombia	No es claro cómo va a ser la reforma en la ruralidad y el enfoque de género. Se debe pensar la reforma no solo desde lo urbano, sino desde el trabajo de la mujer rural.
Sintramineral, Sintradrummond y Sintracarbón	Les interesa saber la hoja de ruta con claridad que tiene la reforma respecto a la participación de los trabajadores, en el sistema extractivista. Como sindicato traen sugerencia al artículo 58 de la reforma, en cuanto a la unidad negociada.
Utedinal	Se refieren a los trabajadores enfermos. Y resaltan el artículo de estabilidad laboral reforzadas, pues implica avanzar en todos los derechos y todas las versiones. Son 2.5 millones de trabajadores amparados bajo esta figura. Aplauden la reforma del contrato a término indefinido. La reforma laboral será un marco histórico para los trabajadores.
Sindicato Unidos Transparentes	Lo que necesita el pueblo colombiano es que las leyes sean una realidad y que estas se encuentren en el marco del convenio internacional. 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.
Colectivo Antioquia, Armando Orjuela	Esta reforma debe garantizar condiciones dignas. Destaca los procesos disciplinarios y el debido proceso que se establece en la reforma laboral.
Unidapp	Agrupan más de 1.600 trabajadores de plataforma a nivel nacional, el 90% es de Rappi. 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. Los trabajadores de plataforma digitales ejercen su labor y se dan todos los elementos de contratos de trabajo.
Asociación de Trabajadores de Repartidores Independientes	Les preocupa la contratación forzosa con relación a que puede generar desempleo. Apoyan la reforma laboral y solicitan que se revise la contratación forzosa.
Mesa Intersectorial de Economía del Cuidado: (Ligia Alzate)	Es una reforma que se construye desde la movilización social. Se ha construido una reforma con enfoque de género. Hombres y mujeres exigen que la licencia parental sea de verdad paritaria. 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.
Asmudapp (Asociación de Mujeres Domiciliarias de Aplicaciones)	Muchas mujeres han escogido esta forma de trabajo, porque permite que realicen sus estudios. Consideran que la seguridad social debe garantizarse, así como que un contrato forzoso traerá desempleo.
USO - Cartagena	Anhelan que se recupere el derecho de la negociación colectiva. Los trabajadores no quieren quebrar a los empresarios, sino al contrario, que sean productivos. Consideran que se les debe garantizar la dignidad al obrero, porque es con los trabajadores que se genera riqueza.

Interviniente	Comentario / Resumen
Fensuagro	En la reforma se reconocen los derechos laborales de los campesinos. Apoyan la construcción del jornal agropecuario, significa un avance en la política pública en el reconocimiento del trabajador campesino y sus derechos laborales. La reforma implica un legado transversal histórico.
ANDI	La reforma laboral debe generar empleo, profundizar la protección social de los trabajadores, se debe trabajar en la formalización laboral. La reforma laboral actual: Aumenta sustancialmente los costos laborales, dificulta las condiciones de contratación, no se ajusta a la realidad del mercado laboral, etc. La reforma atenta contra las PYMES y el emprendimiento. Considera que la reforma va a dificultar la creación de nuevos empleos.
Acodres	La reforma laboral representa mucha carga para este sector, en lo específico a que el trabajo nocturno empiece a las 6:00 p. m.
SAC	El trabajador rural puede tener varios empleadores, solicitan que se permita la contratación por horas. Considera que sería terrible las huelgas parciales. Les parece extraño que se cambien los números para la determinación de la huelga. El campo se está quedando sin mano de obra, porque no hay vías, etc. Solicita seguir conversando sobre la tercerización, la contratación, etc. La reforma laboral debe proteger los empleos que existen.
Fedesoft	La reforma no está conociendo los nuevos mecanismos de contratación. Consideran que el incremento de los costos generaría desempleo, desincentiva la automatización y la generación de nuevos empleos.
Asocajas	La reforma laboral debe garantizar la protección social y los derechos de los trabajadores, pero que no sea muy oneroso para los empleadores. Consideran que es positivo el contrato agropecuario. 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. 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	Quieren 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. Afirman que hay pocos momentos estacionales que permiten contratar formalmente. Aplauden el jornal agrícola o integral. 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.
Fedegán	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 Plásticos	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.

Interviniente	Comentario / Resumen
Guerrero y Asociados Abogados	<p>Manifiestan que una reforma debe solucionar informalidad y desempleo, en pocas palabras, generar empleo.</p> <p>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.</p> <p>Criticar las modificaciones de los horarios laborales y los recargos.</p> <p>Hay una superestabilidad laboral, casi que absoluta, y el empleador no podrá decidir sobre despidos.</p>
López Asociados Abogados	<p>Riesgo en la generación de empleo.</p> <p>Afectación diferencial por sectores.</p> <p>Preocupación por jornada laboral, horas extras y recargo dominical. Así como el aumento desproporcionado en indemnizaciones.</p> <p>Es una reforma que invita a la informalidad.</p> <p>La reforma destruye el empleo.</p> <p>No resuelve los problemas de informalidad de la nación.</p> <p>Viola el derecho de asociación sindical.</p>
Consejo Empresarial Estados Unidos - Colombia	<p>Quieren ser socios constructivos en la realización de la reforma.</p>
Cámara de Comercio Colombo-Americana.	<p>Se debe pensar en los cambios tecnológicos y su incidencia en las diversas cadenas de valor.</p> <p>Afectación de la generación formal de empleo. Se golpean fuertemente las micro y medianas empresas.</p> <p>Revisar cuál es el impacto que se tiene con los temas de tercerización.</p> <p>La reforma reduce la competitividad del país.</p> <p>La estabilidad laboral debe ser revisada, pues se considera que esto genera desequilibrio en la relación empleado-patrono.</p> <p>En el tema de tercerización se manifiesta que generará inequidad en las empresas.</p> <p>Contrato de aprendizaje, no se puede desnaturalizar, pues es un proceso más que laboral, se considera académico.</p>
Chapman Wilches Abogados	<p>Falta el sustento económico de la reforma.</p> <p>Licencias de paternidad a 12 semanas afecta el sistema de salud colombiano.</p> <p>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.</p>
Cámara Colombia de Comercio Electrónico María Fernanda Quiñonez	<p>Regulación laboral para el comercio electrónico.</p> <p>Se debe analizar muy bien las relaciones laborales que se están gestando con las tecnologías digitales.</p> <p>El comercio electrónico se debe ver como una cadena de valor.</p>
Consejo Gremial Nacional. Sandra Rodríguez	<p>La reforma no está enfocada en construir condiciones para generar empleo y reducir la informalidad.</p> <p>La reforma no resuelve la informalidad del sector rural, a pesar del contrato agropecuario.</p> <p>Habla nuevamente sobre la generación de nuevos empleos y ocupación formal.</p>
ACES	<p>La labor del vigilante privado no se puede comparar con la de un oficinista.</p> <p>Cerca del 80% de los costos están asociados a la nómina de los trabajadores.</p>
Camacol	<p>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.</p> <p>Este sector tiene en su mayoría contrato de obra o labor.</p>
Comité Intergremial de Antioquia	<p>Expresan las consecuencias en materia de conservación y generación de empleo.</p> <p>La reforma va en contra de las micro y medianas empresas. Esta reforma incrementa la pobreza y la desigualdad en Colombia.</p> <p>Impacto negativo en el emprendimiento, el cual es motor de desarrollo para las economías.</p> <p>El empleo lo generan los empresarios en todos sus tamaños y no solo el sector público.</p>
Cámara Colombiana de Informática y Telecomunicaciones	<p>Tres puntos a resaltar que afecta este sector.</p> <p>Limitación de la tercerización y empresas de servicios temporales, datacenter y servicios de 7/24.</p> <p>Modificación de la jornada de trabajo.</p> <p>Aumento en los recargos con ocasión de la modificación de la jornada. Afectan la innovación tecnológica.</p>
Colombia Fintech	<p>El reto general es adoptar nuevas modalidades de empleo según las realidades del país.</p> <p>Colombia debe promover la industria del conocimiento en el sector tecnológico.</p> <p>Se debe fortalecer el sector y alcanzar los niveles de competitividad de los países de la región como Argentina.</p> <p>No se debe pensar en quienes tienen un empleo formal, sino también en quienes no cuentan con uno.</p>
Cotelco	<p>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.</p> <p>Cualquier política que se pueda estimular más empleo también puede estimular el consumo.</p> <p>Es un sector intensivo en mano de obra, genera 150 mil empleos.</p> <p>Se han venido haciendo esfuerzos para reducir la informalidad en el sector (el cual se encuentra en el 37%).</p>

Interviniente	Comentario / Resumen
BPro	<p>Se están generando 710 mil empleos. Se destacan por generar de ese total el 33% de empleo de jóvenes entre 18 y 24 años.</p> <p>Son un sector generador del primer empleo.</p> <p>Las mujeres representan cerca del 53,7% y madres cabeza de familia del 8%. El 53% contrato término indefinido, término fijo 8%.</p> <p>Los salarios del sector: el 36% gana 1 SMMLV.</p> <p>Se demandan 36 mil aprendices. El contrato de aprendizaje al año representa 12 millones y con la reforma pasaría a 19 millones.</p> <p>Esperan que esa parte de los aprendices se quede como está.</p> <p>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.</p>
Mensajeros Urbano	<p>Empresa de servicios logísticos y de domicilios.</p> <p>Conecta más de 10 mil mensajeros al mes. El 73% de los mensajeros se conectan en promedio 20 horas al mes.</p> <p>Están de acuerdo con la formalización, la reforma no tiene en cuenta la realidad.</p> <p>Se hace inviable realizar los aportes por trabajador dadas las horas que ellos se conectan.</p> <p>Es una oportunidad para formalizar a miles de personas, se debe tener cuidado con el impacto.</p>
Cemex	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Están abiertos a incluir particularidades según el sector.</p> <p>La reforma debe entender la realidad económica y operativa de las distintas empresas.</p> <p>La estabilidad laboral reforzada puede generar prevención en las empresas para contratar personas con condiciones especiales.</p>
Alpina	<p>Están de acuerdo con algunos puntos de la reforma, y también les preocupa dos puntos.</p> <p>En el Capítulo 3, respecto a la huelga de trabajadores, esperan que esos mecanismos de protección estén alineados con el principio del trabajo.</p> <p>Les preocupa que se detenga la producción en la empresa cuando entren en huelga.</p> <p>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.</p> <p>Tendría carga excesiva en el Ministerio en las tareas de vigilancia y control.</p>
FNC	<p>No se interpreta la realidad y la necesidad de ser flexible.</p> <p>Se debe reconocer el mundo del productor y del recolector.</p> <p>Los BEPS pueden ser útiles con el pilar semicontributivo. Lo laboral y pensional deberían ir de la mano en la formalización del sector.</p>
Fedeseguridad	<p>Reivindica la seguridad privada como un sector potencial para la formalización.</p> <p>Representa 400 mil empleos formales (1,8% del empleo del país).</p> <p>La nómina pesa cerca del 80-85% (y tendrá un impacto en el costo de la tarifa).</p> <p>Las huelgas serían difíciles de manejar (se cambian las reglas para la creación de sindicatos).</p> <p>El sector no tiene la experiencia en la profundización del sindicalismo y eso genera confusión e inestabilidad (huelga indefinida, por ejemplo).</p> <p>Los tipos de contrato que tienen son: Indefinido 50% y fijo y obra y labor el otro 50%.</p> <p>Se puede acabar el término fijo.</p> <p>Quitar el fijo y obra y labor desnaturaliza la vigilancia.</p> <p>Los recargos deben actualizarse, pero se aumentará el 15% del costo.</p>
Asociación Colombiana de Centros Comerciales (ACE)	<p>En Colombia, 261 complejos comerciales.</p> <p>El sector a cierre de 2022 tuvo ventas que disminuyeron el 10% y actualmente tienen desocupación de locales en 15% respecto al año anterior.</p> <p>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).</p> <p>La reforma está a espaldas de la realidad.</p> <p>La propuesta de reforma es rígida (sin competitividad ni movilidad).</p>
Defencarga (Anyeli Niño)	<p>Gremio de empresas terrestres de carga. Generan más de 420 mil empleos.</p> <p>Puntos críticos: tercerización.</p> <p>Luchan por la informalidad.</p> <p>Ayudan a formar a través del Sena con trabajadores y auxiliares para ofrecer un mejor servicio.</p> <p>Respetan los derechos de los trabajadores y son conscientes que hay servicios públicos esenciales que no pueden afectarse como el de transporte.</p>
ORZA (María Jimena Escandón)	<p>Obligar al empleador a mejorar las condiciones de los trabajadores a través de los sindicatos, es discriminatorio para ellos.</p> <p>La huelga se convierte en un manifiesto político y no técnico (herramienta de presión).</p> <p>La huelga parcial se plantea sin reglamentación y genera incertidumbre.</p>

Interviniente	Comentario / Resumen
Colegio de Abogados del Trabajo	<p>Colombia es un país con un gran número de normas que no son precarias respecto a lo laboral.</p> <p>Las preocupaciones radican la redacción del texto (relación de justicia entre empleadores y trabajadores), se olvida de las realidades de las pequeñas empresas.</p> <p>La extensión de beneficios puede poner en riesgo el tejido empresarial de la empresa</p> <p>En la estabilidad laboral, prescripción, y los negocios colectivos radican las preocupaciones.</p>
Gloria Inés Ramírez (Ministra del Trabajo)	<p>Resalta la importancia de construir en la diferencia.</p> <p>Destaca el trabajo riguroso de la Cámara, así como la disposición para escuchar a todas las partes.</p> <p>Más de 18 foros y diálogos regionales hicieron parte del insumo para las propuestas en materia laboral y pensional.</p> <p>Resalta la participación de los diferentes gremios en la discusión de los diferentes artículos.</p> <p>El Gobierno tiene la decisión y la voluntad política para que el país transite hacia un país de derechos.</p> <p>La centralidad es la estabilidad laboral (con certezas jurídicas tanto para empresarios como para trabajadores).</p> <p>Se propone un proceso de equilibrio bajo lo que significa el derecho regular de los derechos laborales.</p> <p>El movimiento sindical es el sistema de pesos y contrapesos en el mercado del trabajo.</p> <p>Advierte que sí existe un artículo que no está relacionado con una recomendación jurídica sustentada se discutirá.</p> <p>Da garantías al empresariado.</p> <p>El Gobierno ha diseñado una política de generación de empleo en el PND (a través de la reindustrialización, el campo como motor desarrollo, a través de la asociatividad y la Economía popular anclada con los microcréditos).</p> <p>Se debe avanzar en un marco de asociación en el trabajo.</p> <p>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.</p> <p>La reforma trae 5 modelos de contratación (se mantiene el contrato de obra labor y término fijo, el jornal agropecuario, la reconversión laboral).</p> <p>Se acota la tercerización y se limita el uso perverso para no garantizar derechos laborales (la tercerización profundiza la desigualdad según la OCDE).</p> <p>La intermediación laboral si requiere ser precisada la Ministra propone redactar y precisar si se requiere.</p> <p>No se busca destruir las empresas, se busca que no se precarice el trabajo que no esté a costa del bienestar de los trabajadores.</p> <p>La reforma no toca la normatividad del sector de vigilancia ni del sector salud.</p> <p>Reitera la necesidad de concertación y diálogo.</p>
Fescol	<p>El cierre de brechas de género. Debe tener este enfoque porque se debe aumentar la autonomía económica de las mujeres.</p> <p>En el sector urbano el 51% de las mujeres no tienen ingresos propios y en lo urbano el 36%.</p> <p>Las brechas de generación de empleo son de 6 puntos porcentuales.</p> <p>Es una oportunidad para avanzar en el reconocimiento y en la redistribución.</p> <p>Resalta la importancia en Reglamentación en la violencia y el acoso, así como la prohibición de la discriminación</p>
Instituto de Ciencia Política (ICP)	<p>Colombia necesita una arquitectura institucional que solucione el desempleo, la burocracia, incentivos adecuados para mantener el empleo formal.</p> <p>La reforma no mejora la situación de quienes están en el sector informal.</p> <p>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.</p> <p>Se aumentarán los costos de contratación.</p>
Consejo Privado de Competitividad	<p>La productividad laboral es la más baja de los países de la OCDE.</p> <p>La productividad requiere de accesos paulatinos de formalidad, no es solamente de reglas laborales sino lo que se hace en educación.</p> <p>El acceso a protección social es fundamental.</p> <p>Se requiere el espejo en esta reforma para que se logre la equidad de género.</p> <p>Hay que mejorar el contrato de aprendizaje (con límites en el tiempo, pero no asemejándose en contrato fijo).</p> <p>Se debe impulsar la formación técnica y tecnológica.</p> <p>Más del 94% tienen 1-3 trabajadores y se tiene que tener en cuenta esa realidad, se requiere una protección balanceada.</p>

Interviniente	Comentario / Resumen
Fedesarrollo	<p>El análisis debe realizarse de forma integral.</p> <p>Los objetivos de aumentar la cobertura del sistema pensional están relacionados con los incentivos para disminuir la informalidad laboral.</p> <p>La reforma laboral va en el sentido opuesto. Aumento de costos laborales agrava la informalidad y el sistema pensional.</p> <p>Da mayor protección a los actuales trabajadores formales.</p> <p>Desincentivo a la generación de empleo.</p> <p>La reforma de 2012 redujo los costos salariales en 13,5% y aumentó 6-8% la formalidad.</p> <p>Estudio de aumento de costos de despido demuestran que multiplica casi el doble los costos de despidos y se reversan los avances con la reforma del 2012.</p> <p>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.</p>
CES	<p>La protección social es una necesidad transversal a partir del derecho al trabajo.</p> <p>La reforma laboral se debe articular con la de salud y la de pensión.</p> <p>Respecto a estabilidad laboral reforzada le falta una rigurosidad técnica.</p> <p>Se debe reevaluar la jornada flexible.</p>
Escuela Nacional Sindical (ENS)	<p>La reforma busca el acuerdo de los acuerdos internacionales, así como la jurisprudencia existente en lo laboral del país.</p> <p>Fortalecimiento del debido proceso para garantizar la estabilidad laboral.</p> <p>Promueve la protección de la población vulnerable (jornal rural) y la protección a trabajadores de reparto.</p> <p>Promueve la formalización laboral.</p> <p>La promoción del trabajo decente permite recuperar sus condiciones y recuperación de los derechos.</p> <p>Mayor conciliación de la vida familiar y laboral.</p> <p>Promueve la paridad y reduce las brechas de género.</p> <p>La reforma laboral es favorable para los trabajadores.</p>
Universidad Javeriana	<p>Se debe tener enfoque diferenciado por el tamaño de la empresa</p> <p>Posibilidad de cotización por horas o por días</p> <p>Reforma debe abrirse a los más vulnerables y buscar incentivos para la contratación de los más vulnerables</p> <p>Apuesta es protección social y los más vulnerables teniendo en cuenta las micro y pequeñas empresas</p>
Universidad Libre	<p>Se han venido recortando derechos, en la reforma se reviven algunos de ellos</p> <p>La reforma responde a los convenios internacionales y a la jurisprudencia de la CSJ y la CC</p> <p>Se reconocen las nuevas realidades sociales, se quiere ratificar el trabajo doméstico.</p> <p>El proyecto es progresista y piensa en el Estado Social de Derecho</p> <p>Pide reconocer los derechos laborales, se debe atacar la desigualdad social, se debe pensar en el trabajador</p>
Universidad del Rosario	<p>Los puntos positivos: límite temporal al contrato de término fijo. Estabilidad laboral reforzada. La negociación colectiva debe incluir puntos de incumplimiento.</p> <p>La tabla de indemnización es excesiva se duplica y hasta triplica.</p> <p>La tercerización podría generar enormes cargas a las pequeñas empresas. Creen que no se debería modificar.</p> <p>La huelga no debería incluirse en los servicios públicos esenciales.</p> <p>La Reforma desestimula la generación de empleo y de formalización.</p> <p>Algunos puntos se deberían tramitar por ley estatutaria por incluir derechos fundamentales.</p>
Universidad Santo Tomás	<p>Todos los trabajadores tienen derechos laborales mínimos</p> <p>Las medidas específicas para garantizar flexibilidad no deben afectar la estabilidad del trabajador</p> <p>El derecho laboral regula relaciones entre partes desiguales</p> <p>Tienen que haber normas laborales que protejan los derechos de los trabajadores</p>
Cipame	<p>El planteamiento de la reforma para la descarbonización y automatización deben tener en cuenta varios puntos. Uno de ellos es la transición energética.</p> <p>Es necesario que la reforma contempla un escenario amplio de actores (de economías formales e informales).</p> <p>Es necesario hablar de la diversificación de las actividades productivas.</p> <p>Vinculación a Seguridad Social y condiciones de trabajo justas y dignas.</p> <p>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.</p> <p>Uso abusivo de contratación de servicios y contratos temporales para limitar el proceso sindical.</p>

Interviniente	Comentario / Resumen
CESA	Creen 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.
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 pensio- nal). 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.

**Fuente:** elaboración de la UTL de la Representante María Fernanda Carrascal (Ver *Gaceta del Congreso* número 492 de 2023 en la página 21 a la 26).

A manera de conclusión, se puede mencionar que con esta propuesta se quiere generar una alternativa que genere consensos a partir de los espacios de diálogo y participación ciudadana, conscientes de la necesidad de avanzar con este proceso de construcción de una reforma que avance en garantías laborales para los trabajadores y mantenga la estabilidad empresarial del país.

### 3. PLIEGO DE MODIFICACIONES

El texto propuesto contiene las siguientes modificaciones para la ponencia de primer debate, que surgen en su mayoría de las intervenciones que se hicieron en el marco de la audiencia pública sobre el proyecto de ley en discusión:

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE
PROYECTO DE LEY NÚMERO 367 DE 2023 CÁMARA <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>	PROYECTO DE LEY NÚMERO 367 DE 2023 CÁMARA <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, <u>la</u> Ley 50 de 1990, <u>la</u> Ley 789 de 2002 y otras normas laborales, <u>y se dictan otras disposiciones.</u></i>
	TÍTULO I PRINCIPIOS Y NORMAS GENERALES
	<b>Artículo 1º. 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.
Artículo 1º. Modifíquese el artículo 1º del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: Artículo 1º. <i>Objeto y principios constitucionales del derecho laboral.</i> 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.	<b>Artículo 2º.</b> Modifíquese el artículo 1º del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: <b>Artículo 1º. Objeto y principios constitucionales del derecho laboral.</b> <i>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.</i> <i>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>
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:	<b>I. Igualdad de oportunidades;</b>
i) Igualdad de oportunidades;	<b>II. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo;</b>
ii) Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo;	<b>III. Estabilidad en el empleo;</b>
iii) Estabilidad en el empleo;	<b>IV. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales;</b>
iv) Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales;	<b>V. Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles;</b>
v) Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles;	<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>
vi) Situación más favorable al trabajador y trabajadora en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho;	<b>VII. Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;</b>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE
<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>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>VIII. 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>a) <i>Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;</i></p> <p>b) <i>Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;</i></p> <p>c) <i>Abolición efectiva del trabajo infantil;</i></p> <p>d) <i>Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y</i></p> <p>e) <i>Entorno de trabajo seguro y saludable.</i></p> <p>f) <i>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.</i></p>
<p>Artículo 2°. Modifíquese el artículo 3° del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 3°. <i>Relaciones que regula.</i> 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 terminación de los contratos de trabajo.</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> <i>El presente código regula las relaciones de derecho individual y colectivo del trabajo de carácter particular.</i></p> <p><i>De igual forma regula las relaciones de derecho colectivo del sector público, salvo el derecho de negociación colectiva <u>de empleados públicos</u> 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 terminación de los contratos de trabajo.</i></p>
<p>Artículo 3°. Modifíquese el artículo 4° del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 4°. <i>Empleados Públicos.</i> 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><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> <i>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.</i></p>
	<p>TÍTULO II ESTABILIDAD LABORAL CAPÍTULO I MODALIDADES CONTRACTUALES</p>
<p>Artículo 4. Modifíquese el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 45. <i>El contrato laboral indefinido.</i> Los trabajadores y trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido.</p> <p>Excepcionalmente podrán celebrarse contratos de trabajo <del>para atender tareas de naturaleza temporal</del>, 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>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:</p>	<p><b>Artículo 5°.</b> Modifíquese el artículo <del>45</del> 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><u>Parágrafo 1°. El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por causa imputable al empleador, caso en el cual el trabajador podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y perseguir judicialmente el pago de la indemnización a la que tendría derecho, en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador.</u></b></p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE
<p>Artículo 5°. Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:                      Artículo 46. <i>Contratos a término fijo y de obra o labor determinada.</i>                      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 <i>temporal</i> 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 veces que estimen convenientes.                      Si con 30 días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga ninguna de las partes manifestará su intención de terminar el contrato, este se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado. <del>En ningún caso, el tiempo inicial pactado y sus prórrogas puede ser superior a dos (2) años.</del>                      Cuando el contrato de trabajo a término fijo <del>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,</del> se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.                      2. CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA.                      Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.                      El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender <del>y que debe ser temporal.</del>                      Cuando <del>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;</del> el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.                      Parágrafo. En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea.</p>	<p><b>Artículo 6°.</b> Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:  <b>Artículo 46. Contratos a término fijo y de obra o labor determinada.</b>  <b>1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO</b>                      Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término superior a un (1) mes y hasta por <b>tres (3)</b> 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 veces que estimen convenientes.                      Si con 30 días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga ninguna de las partes manifestará su intención de terminar el contrato, este se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado, <b><u>sin que este supere el plazo establecido en este artículo.</u></b>                      Cuando el contrato de trabajo a término fijo <b><u>no cumpla los requisitos previamente mencionados,</u></b> se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.  <b>2. CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA.</b>                      Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.                      El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender.                      Cuando <b><u>no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo,</u></b> 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.  <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>CAPÍTULO II                      TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO</p>
<p>Artículo 6°. Modifíquese el numeral 6 del literal A y el numeral 8 del literal B, del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, los cuales quedarán así:                      Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa. Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:                      A. Por parte del Empleador                      (...)                      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 trabajo. La gravedad de dicha violación debe responder a criterios de razonabilidad y proporcionalidad.</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:  <b>Artículo 62. Terminación del contrato por justa causa.</b> Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:  <b>A. Por parte del Empleador</b>                      (...)                      6. Cualquier violación grave, <b><u>debidamente probada conforme a lo establecido el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo</u></b> 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 trabajo <b><u>y contratos individuales de trabajo.</u></b> La gravedad de dicha violación debe responder a criterios de razonabilidad y proporcionalidad.</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE
<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><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 <u>y contratos individuales de trabajo</u>. La gravedad de dicha violación debe responder a criterios de razonabilidad y proporcionalidad.</b></p>
<p>Artículo 7°. <i>Estabilidad laboral reforzada.</i> Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:</p> <p>a) Amparadas por el fuero sindical, en los términos legales y convencionales.</p> <p>b) Amparadas por el fuero de salud, esto es, una afectación grave en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.</p> <p>c) Personas en situación de discapacidad, es decir aquellas que tengan una limitación física, mental, sensorial o intelectual a mediano y largo plazo, sin importar la escala, siempre que en un contexto determinado ésta le impida al trabajador o trabajadora su integración profesional o el desarrollo de roles ocupacionales en condiciones dignas y de igualdad. Para que opere esta protección no se requiere que el trabajador haya sido calificado con algún porcentaje de pérdida de capacidad laboral.</p> <p>d) Mujer en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta misma protección procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud.</p> <p>e) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización, o cuando teniendo las semanas requeridas le falte igual tiempo para cumplir la edad pensional.</p> <p>Parágrafo 1°. Para que surta efectos el despido por justa causa de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas anteriormente, se requerirá adicionalmente de una autorización ante la autoridad administrativa o judicial, así: en el caso del literal a), ante el juez del trabajo; en el de los literales b), c) d), y e) ante el Inspector del Trabajo.</p> <p>Parágrafo 2°. Para la terminación de los contratos de las personas contempladas en los literales b, c, d y e de este artículo, que fueron vinculados conociéndose su condición y si dicha circunstancia fue consignada expresamente en el contrato de trabajo, no se requerirá de la autorización contemplada en este artículo para terminar el contrato de trabajo con justa causa.</p> <p>Si la persona que fue vinculada con alguna de estas condiciones considera que el motivo de la terminación del contrato de trabajo fue ésta, podrá acudir ante la justicia laboral.</p>	<p><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 <b>unilateralmente por su empleador con fundamento en la existencia de si existe una justa causa previamente calificada por un juez laboral:</b></p> <p>a) <b>Las amparadas por el fuero sindical por ser fundadores, adherentes, miembros de las juntas directivas, subdirectivas y comité estatutaria de reclamos o seccionales de las organizaciones sindicales conforme a lo dispuesto en la ley. La autorización se tramitará mediante el proceso especial de fuero sindical contemplado en el Código Procesal del Trabajo.</b></p> <p>b) <b>Las amparadas por el fuero de estabilidad ocupacional reforzada por salud contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, entendida la discapacidad como lo establece la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad aprobada mediante la Ley 1346 de 2009.</b></p> <p>c) Las personas que se encuentren en protección de estabilidad laboral reforzada durante el periodo de embarazo o licencia de maternidad conforme a las disposiciones legales.</p> <p>d) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización para acceder a una pensión de vejez y no cuenten con el número mínimo de semanas requeridas para acceder a dicha pensión.</p> <p><b>Parágrafo 1°. La autorización judicial de desvinculación en los casos previstos en los literales b), c) y d); así como las acciones de reintegro en caso de no haberse tramitado la autorización por parte del empleador se tramitarán conforme a trámite y términos del procedimiento especial establecido para los fueros sindicales en lo pertinente.</b></p> <p>Parágrafo 2°. Para la terminación de los contratos de las personas contempladas en los literales 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 su desvinculación por decisión unilateral del empleador.</p> <p>Parágrafo 3°. Frente a las personas contempladas en el numeral b), cuando la discapacidad sea incompatible con la actividad contratada por la imposibilidad de adaptar el entorno de trabajo y una vez agotados los procesos de reincorporación y readaptación al trabajo en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Empleador podrá</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE
	solicitar autorización previa al juez laboral para que declare la existencia de dicha situación objetiva y autorice 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 de acuerdo a la modalidad de contrato de trabajo pactada, así como al pago a título de indemnización adicional de una suma equivalente a seis 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 pensión como aportante independiente.
<p>Artículo 8º. Modifíquese el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:                  Artículo 64. <i>Indemnización por despido injustificado.</i> 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 <del>en la ley</del>, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:</p> <p>1. En los contratos a término fijo, la indemnización corresponderá al valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato o el de su prórroga. En <del>ninguno</del> caso la indemnización será inferior a cuarenta y cinco (45) días de salario.</p> <p>2. En los contratos de trabajo por duración de la obra o la labor contratada, la indemnización corresponderá al tiempo que faltare para completarse la obra o labor contratada. En <del>ninguno</del> caso la indemnización será inferior a cuarenta y cinco (45) días de salario.</p> <p>3. En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:</p> <p>a) <del>Cuarenta y cinco (45) días de salario</del> cuando el trabajador o trabajadora tuviere un tiempo de servicios no mayor de un año;</p> <p>b) Si el trabajador o trabajadora tuviere más de un (1) año de servicio continuo, <del>se le pagarán cuarenta y cinco (45) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a)</del>, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.</p>	<p><b>Artículo 9º.</b> Modifíquese el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:  <b>Artículo 64. <i>Indemnización por despido injustificado.</i></b> <i>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:</i></p> <p>1. <i>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 <u>ningún</u> caso la indemnización será inferior a cuarenta y cinco (45) días de salario.</i></p> <p>2. <i>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 <u>ningún</u> caso la indemnización será inferior a cuarenta y cinco (45) días de salario.</i></p> <p>3. <i>En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:</i></p> <p>a) <b>Treinta y cinco (35)</b> días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año;</p> <p>b) <i>Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo <u>y menos de cinco (5), se le pagarán quince (15) días adicionales de salario sobre los treinta y cinco (35) básicos del literal a)</u>, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;</i></p> <p>c) <i>Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo <u>y menos de diez (10), se le pagarán treinta (30) días adicionales de salario sobre los treinta y cinco (35) básicos del literal a)</u>, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;</i></p> <p>d) <i>Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo <u>se le pagarán sesenta (60) días adicionales de salario sobre los treinta y cinco (35) días básicos del literal a)</u>, por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.</i></p>
<p>Artículo 9º. 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 <del>quedara</del> así:</p> <p>1. Si a la terminación del contrato de trabajo, el empleador no paga al trabajador los salarios, prestaciones legales y convencionales e indemnizaciones que le adeude, salvo los casos de retención autorizados por la Ley o convenidos por las partes, deberá pagar al trabajador o trabajadora, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo hasta cuando se verifique el pago.</p>	<p><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:</p> <p>1. <i>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. <u>La mencionada sanción no procederá si el empleador demuestra su buena fe.</u></i></p>
<p>Artículo 10. Agréguese un párrafo al artículo 66 del Código Sustantivo del Trabajo, así:                  Párrafo. Están proscritos los despidos <del>arbitrarios o</del> 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 objeti-</p>	<p><b>Artículo 11.</b> Agréguese un párrafo al artículo 66 del Código Sustantivo del Trabajo, así:  <b>Parágrafo.</b> Están proscritos los despidos discriminatorios. Cuando un trabajador o trabajadora alegue <b>y demuestre sumariamente</b> haber sido despedido por un motivo discriminatorio, el empleador tendrá la carga de probar que ello</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE
<p>tivas o no discriminatorias; en caso contrario, el despido se tendrá por ineficaz y el trabajador tendrá derecho al reintegro sin solución de continuidad, o a una indemnización equivalente a la de despido unilateral sin justa causa prevista en este código, a su elección.</p>	<p><i>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></p>
<p>Artículo 11. Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:  <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 como mínimo los siguientes principios: dignidad del trabajador y trabajadora, presunción de inocencia, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comunicación formal de la apertura del proceso a la persona a quien se imputan las conductas.</li> <li>2. La formulación de los cargos imputados.</li> <li>3. El traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.</li> <li>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.</li> <li>5. El pronunciamiento definitivo mediante un acto motivado.</li> <li>6. La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato.</li> <li>7. Revisión de la decisión.</li> </ol> <p>Parágrafo 1°. La pretermisión de este procedimiento torna el despido 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.</p> <p>Parágrafo 4°. El trabajador o trabajadora con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.</p>	<p><b>Artículo 12.</b> Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:  <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, <b>indubio pro disciplinado</b> 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 <b>non bis in idem</b>. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comunicación formal de la apertura del proceso a la persona a quien se imputan las conductas.</li> <li>2. La formulación de los cargos imputados.</li> <li>3. El traslado al <u>trabajador</u> de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados.</li> <li>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.</li> <li>5. El pronunciamiento definitivo mediante un acto motivado.</li> <li>6. La imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato.</li> <li>7. Revisión de la decisión.</li> </ol> <p><b>Parágrafo 1°.</b> La <b>omisión</b> de este procedimiento torna el despido <b>o la sanción</b> ineficaz.  <b>Parágrafo 2°.</b> 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.  <b>Parágrafo 3°.</b> Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato, <b>y este 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.</b>  <b>Parágrafo 4°.</b> 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.  <b>Parágrafo 5°.</b> <b>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.</b></p>
	<p><b>TÍTULO III</b>  <b>TERCERIZACIÓN Y EMPRESAS DE SERVICIOS</b>  <b>TEMPORALES</b>  <b>CAPÍTULO I</b>  <b>Contratistas y subcontratistas</b></p>
<p>Artículo 12. Modifíquese el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:  <b>Artículo 34. Contratistas y subcontratistas</b>  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</p>	<p><b>Artículo 13.</b> Modifíquese el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:  <b>Artículo 34. Contratistas y subcontratistas</b>  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 liber-</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE
<p>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>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 prestacionales 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 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><i>tad 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 <b>especializada en el servicio o producto contratado</b>, la que deberán acreditar suficientemente en caso de exigírsele por parte de las autoridades judiciales y administrativas.</i></p> <p><i>2. 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.</i></p> <p><b>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.</b></p>
	<p><b>CAPÍTULO II</b> <b>Empresas de servicios temporales</b></p>
<p>Artículo 13. Adiciónese dos parágrafos al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, así: 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, esta no podrá prorrogar el contrato comercial ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales. Parágrafo 2°. En el evento en que la empresa usuaria celebre contratos con empresas de servicios temporales para la atención de 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 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. 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><b>Artículo 14.</b> Adiciónese <b>cuatro</b> parágrafos al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, así: <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, esta no podrá prorrogar el contrato comercial ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales, <b><u>para dicho servicio.</u></b> <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, <b><u>en concordancia de lo anterior y únicamente con tales eventos.</u></b></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. <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: <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 prestacionales que perciben los trabajadores y trabajadoras de la empresa usuaria, <b><u>aplicando criterios de capacitación, eficiencia y experiencia.</u></b></p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE
<p>Artículo 15. <i>Límites al uso del contrato de prestación de servicios.</i> No podrán celebrarse contratos de prestación de servicios ni cualquier tipo de contrato civil o mercantil con personas naturales para realizar actividades permanentes y subordinadas en empresas privadas.</p> <p><b>Por tanto,</b> 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.</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 <b>subordinadas</b> 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, <b>cuando corresponda.</b></p>
<p>Artículo 16. <i>Trabajo diurno y nocturno.</i> Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 160. <i>Trabajo diurno y nocturno.</i></p> <p>1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las seis horas (6:00 p. m.):</p> <p>2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).</p>	<p 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> <p>1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las seis horas <b>(7:00 p. m.)</b>.</p> <p>2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas <b>(7:00 p. m.)</b> y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).</p> <p><b>Parágrafo Transitorio. Implementación Gradual. A partir de la entrada en vigencia de la presente ley, se tendrá la siguiente implementación gradual.</b></p> <p><b>Transcurrido el primer (1) año a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, la jornada nocturna iniciará a partir de las ocho (8:00 p. m.)</b></p> <p><b>Transcurrido el segundo (2) año a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, se aplicará plenamente el horario contemplado en el presente artículo.</b></p>
<p>Artículo 17. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 161. <i>Duración.</i> La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso.</p> <p>El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas al día sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario o de horas extras, siempre y cuando el número de horas de trabajo no exceda la jornada máxima semanal. Si en el horario pactado el trabajador (a) debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.</p> <p>Se establecen las siguientes excepciones:</p> <p>a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto.</p>	<p><b>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> <p>a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas <b>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.</b></p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE
<p>b) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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>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>Parágrafo 1°. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.</p> <p>Parágrafo 2°. Los empleadores y las Cajas de Compensación deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas. Si no se logra gestionar esta jornada, el empleador deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus 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><b>b)</b> La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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>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><b>d) <u>En los casos de jornada especial prevista en la Ley 1920 de 2018 y decretos reglamentarios.</u></b></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 <b><u>seguridad o vigilancia.</u></b></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>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 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><b>Artículo 19.</b> 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 del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas.</p> <p>El empleador está obligado a entregar al trabajador una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. <b><u>Este registro deberá entregarse junto con el desprendible de nómina.</u></b></p> <p>De igual modo, de ser requerido, estará obligado a aportar ante las autoridades judiciales y administrativas el registro de horas extras; de no hacerlo se tendrá por cierta la estimación razonable que haga el trabajador del número de horas extras laboradas, sin perjuicio de la sanción que podrá imponer la autoridad administrativa del trabajo.</p>
<p>Artículo 19. Modifíquese el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 22. <i>Límite al trabajo suplementario.</i></p> <p>En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdos entre empleadores y trabajadores a nueve (9) horas diarias, solo se podrá laborar en el mismo día una hora extra.</p>	<p><b>Artículo 20.</b> Modifíquese el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 22. <b><i>Límite al trabajo suplementario.</i></b></p> <p>En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdos entre empleadores y trabajadores a nueve (9) horas diarias, solo se podrá laborar en el mismo día una hora extra.</p> <p><b><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></b></p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE
<p>Artículo 20. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 179. <i>Remuneración.</i></p> <p>1. El trabajo en <del>domingo</del> 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 <del>domingo</del> coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.</p> <p>3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 161 literal c) del Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>Parágrafo. Se entiende que el trabajo <del>dominical</del> es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos <del>domingos</del> durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo <del>dominical</del> es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres o más <del>domingos</del> durante el mes calendario.</p>	<p><b>Artículo 21.</b> Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p><b>Artículo 179. Remuneración.</b></p> <p>1. El trabajo en <u>día de 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 <u>día de descanso obligatorio</u>, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.</p> <p>3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 161 literal c) del Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p><b>Parágrafo.</b> Se entiende que el trabajo en <u>día de descanso obligatorio</u> es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos <u>días de descanso obligatorio</u> durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en <u>día de descanso</u> es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres o más <u>de estos</u> durante el mes calendario.</p> <p><b>Parágrafo segundo.</b> Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a “dominical”, se entenderá que trata de “día de descanso obligatorio”. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo.</p> <p><b>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:</b></p> <p><b><u>A partir de julio de 2024, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o de fiesta a 80%.</u></b></p> <p><b><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></b></p> <p><b><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></b></p> <p><b><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></b></p>
	TÍTULO V CONTRATO DE APRENDIZAJE
<p>Artículo 21. Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 81. <i>Contrato de aprendizaje.</i> 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.</p> <p>Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:</p> <p>a) Su finalidad es facilitar el aprendizaje del estudiante - aprendiz para las ocupaciones que requiera el sector productivo.</p> <p>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.</p> <p>c) La formación se recibe a título estrictamente personal.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p><b>Artículo 22.</b> Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p><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.</p> <p>Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:</p> <p><b>a) Su finalidad es facilitar el aprendizaje del estudiante - aprendiz para las ocupaciones que requiera el sector productivo.</b></p> <p><b>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></p> <p><b>c) La formación se recibe a título estrictamente personal.</b></p> <p><b>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.</b></p> <p><b>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.</b></p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE
<p>f) En los contratos de aprendizaje celebrados con estudiantes menores de edad, deberá mediar autorización del Inspector del Trabajo.</p> <p>g) Las afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social se realizarán conforme a lo dispuesto en las normas que regulen la materia.</p> <p>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.</p> <p>i) Las funciones y actividades objeto del contrato de trabajo deben enmarcarse o estar directamente relacionadas con el proceso y los fines del proceso de aprendizaje del trabajador - aprendiz.</p>	<p><i>f) En los contratos de aprendizaje celebrados con estudiantes menores de edad, deberá mediar autorización del Inspector del Trabajo.</i></p> <p><i>g) Las afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social se realizarán conforme a lo dispuesto en las normas que regulen la materia.</i></p> <p><i>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></p> <p><i>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></p>
	<p>TÍTULO VI TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES TECNOLÓGICAS DE REPARTO</p>
<p>Artículo 22. <i>Definiciones.</i> 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 de reparto solicitados por un usuario o cliente.</p> <p>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.</p>	<p><b>Artículo 23. <i>Definiciones.</i></b> Para efectos de la presente ley, se adoptarán las siguientes definiciones: <u>Trabajadores digitales autónomos en servicios de reparto o entrega:</u> Son todas aquellas personas que, mediante el uso de plataformas digitales, prestan servicios de reparto o entrega, solicitados por un usuario consumidor o cliente. Constituyen una modalidad jurídica específica, con regulación y protección especial, por las características propias de su actividad y de la prestación de sus servicios. <u>Empresas gestoras de plataformas digitales de reparto o entrega:</u> Son personas naturales o jurídicas que operan e y administran las plataformas digitales para prestar servicios de reparto o entrega. <u>Plataforma digital para prestar servicios de reparto o entrega:</u> 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. <u>Usuario consumidor o cliente:</u> Son personas naturales o jurídicas que acceden a servicios de reparto o entrega mediante plataformas digitales. <u>Parágrafo.</u> El Ministerio del Trabajo en coordinación con el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones en un término de doce (6) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, reglamentarán lo previsto en este título.</p>
<p>Artículo 23. <i>Relaciones de trabajo en empresas de plataformas digitales tecnológica de reparto.</i> Los trabajadores y trabajadoras que laboran en empresas de plataformas digitales tecnológicas de reparto o entrega serán vinculados mediante contrato de trabajo y gozarán de todos los derechos y garantías previstos en este código y demás normales laborales aplicables a los trabajadores y trabajadoras dependientes.</p> <p>Parágrafo. En esta modalidad no podrá pactarse la cláusula de exclusividad.</p>	<p><b>Artículo 24. <i>Regulación del trabajo en servicios de reparto o entrega mediante plataformas digitales</i></b> <u>Los Trabajadores digitales autónomos en servicios de reparto o entrega son sujetos de protección especial, en los términos del artículo 25 de la Constitución Política.</u> <u>Para la regulación del trabajo autónomo mediante el uso de plataformas digitales de reparto o entrega se aplicarán las siguientes reglas especiales:</u> 1. <u>Inaplicabilidad de jornadas de trabajo:</u> En el trabajo autónomo mediante el uso de plataformas digitales tecnológicas de reparto o entrega no aplican las normas de jornada de trabajo consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo u otras normas vigentes. Por lo tanto, quienes prestan servicios en esta modalidad son libres y autónomos de hacerlo en los tiempos que consideren. 2. <u>No exclusividad:</u> En los convenios entre los trabajadores digitales autónomos en servicios de reparto o entrega y las empresas gestoras de plataformas digitales para reparto o entrega no pueden pactarse cláusulas de exclusividad para la prestación de los servicios de reparto o entrega.</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE
<p>Artículo 24. <i>Seguridad Social en relaciones de trabajo con empresas de plataformas digitales tecnológicas de reparto.</i></p> <p>Las empresas de plataformas digitales tecnológicas deberán afiliar a sus trabajadores y trabajadoras a la seguridad social conforme a las normas vigentes, en calidad de dependientes, que podrá ser en la modalidad de tiempo parcial que las normas específicas reglamenten.</p> <p>Las empresas de plataformas digitales tecnológicas de reparto deberán generar los reportes respectivos a las entidades recaudadoras de aportes e informar a los trabajadores y trabajadoras al final de cada mes el número de horas laboradas, incluyendo el tiempo en que estuvieron conectados a la plataforma, de forma tal que estas puedan ser calculadas en función de días laborados y estos a su vez en equivalente a semanas de cotización conforme a la norma respectiva.</p>	<p>De manera voluntaria podrá existir una vinculación laboral alternativa, consistente en que los trabajadores a que hace referencia el presente artículo podrán acordar con las empresas gestoras de plataformas digitales para reparto o entrega su vinculación laboral mediante contrato de trabajo, con todos los derechos y garantías previstos en las normas aplicables a los trabajadores dependientes.</p> <p>Parágrafo transitorio. La definición legal del tipo de vínculo existente entre los trabajadores digitales en servicios de reparto o entrega y las empresas gestoras de plataformas digitales para reparto o entrega será objeto de revisión por parte de una comisión interinstitucional integrada por el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de las TIC, dos (2) delegados de la Comisión Séptima del Senado de la República y dos (2) delegados de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes, tan pronto como la Organización Internacional del Trabajo fije posición sobre la materia.</p> <p><b>Artículo 25. <i>Seguridad social de los trabajadores digitales autónomos en servicios de reparto o entrega mediante plataformas digitales</i></b></p> <p>Los Trabajadores digitales autónomos en servicios de reparto o entrega serán afiliados obligatorios al Sistema de Seguridad Social Integral, de conformidad con las siguientes reglas especiales:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <u>Concurrencia en los aportes al Sistema General de Seguridad Social: Los trabajadores digitales autónomos en servicios de reparto o entrega y las empresas gestoras de plataformas digitales para reparto o entrega concurrirán en partes iguales en el pago de los aportes a salud y pensión.</u></li> <li>2. <u>Cálculo del IBC para las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral: Las cotizaciones al sistema de seguridad social integral de los trabajadores a que se refiere este artículo se realizará tomando como ingreso base de cotización (IBC) el 40% del total de los ingresos efectivos mensuales obtenidos por el trabajador a través de la plataforma digital de reparto o entrega respectiva, aun cuando estos sean inferiores a un (1) salario mínimo mensual legal vigente.</u></li> <li>3. <u>Cotizaciones al Sistema de Riesgos Laborales: Las cotizaciones para el cubrimiento de riesgos en seguridad y salud en el trabajo serán pagadas en su totalidad por las empresas gestoras de plataformas digitales para reparto o entrega de acuerdo al nivel de riesgo propio de la actividad.</u></li> </ol> <p><u>Parágrafo 1°. La afiliación a los diferentes subsistemas se realizará mediante el diligenciamiento de los formularios que para tal efecto defina el Ministerio de Salud y Protección Social, los cuales podrán ser físicos o electrónicos, donde se deben señalar, como mínimo, los datos del trabajador autónomo digital en servicios de reparto o entrega y la categoría de los riesgos de la actividad.</u></p> <p><u>Así mismo, el pago de los aportes a los subsistemas de pensiones, salud y riesgos laborales se realizará a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), que para este efecto defina el Ministerio de Salud y Protección Social. De estos aportes se le deberá informar a los trabajadores y trabajadoras, al final de cada mes.</u></p> <p><u>Parágrafo 2°. El control y seguimiento de la afiliación o vinculación y pagos al Sistema General de Seguridad Social de los trabajadores autónomos digitales de reparto o entrega estará a cargo de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), para lo cual deberá adecuar su operación.</u></p> <p><u>Parágrafo transitorio: las disposiciones contenidas en este artículo comenzarán a regir a partir del año siguiente de la promulgación de esta Ley.</u></p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE
<p><b>Artículo 25. <i>Transparencia y utilización de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones</i></b>                      Las empresas de plataformas digitales tecnológicas de trabajo de reparto deberán informar a los trabajadores y trabajadoras sobre:</p> <p>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;</p> <p>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> <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. <i>Transparencia y utilización de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones.</i></b>                      Las empresas de plataformas digitales tecnológicas de trabajo de reparto deberán informar a los trabajadores y trabajadoras sobre:</p> <p>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;</p> <p>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> <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. <i>Supervisión humana de los sistemas automatizados.</i></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. <i>Supervisión humana de los sistemas automatizados.</i></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 <u>ser</u> 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. <i>Registro de información sobre el trabajo en empresas de plataformas tecnológicas de reparto</i></b>                      El Ministerio de Trabajo dispondrá de un registro en el que se consignará la información sobre el <u>trabajado</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><b>Artículo 28. <i>Registro de información sobre el trabajo en empresas de plataformas tecnológicas de reparto.</i></b>                      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><b>Artículo 28. Reglamentación.</b> 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><b>TÍTULO VII                      TRABAJO AGROPECUARIO, FAMILIAR                      Y COMUNITARIO</b></p>
<p><b>Artículo 29:</b> Adiciónese el Capítulo VII al título III al Código Sustantivo del Trabajo que quedará así:                      CAPÍTULO VIII  <b>Trabajo Agropecuario</b>  <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</p>	<p><b>Artículo 29.</b> Adiciónese el Capítulo VII al título III al Código Sustantivo del Trabajo que quedará así:                      CAPÍTULO VIII  <b>Trabajo Agropecuario, Familiar y Comunitario</b>  <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</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE
<p>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>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.</i></p>
<p>Parágrafo 1°. La ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria presumirá que se trata de un contrato de trabajo agropecuario.</p> <p>Parágrafo 2°. Se entenderá por actividad agropecuaria toda actividad encaminada a la obtención de frutos o productos primarios a través de la realización de tareas pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas u otras semejantes, siempre que estos no hayan sido sometidos a ningún tipo de proceso industrial, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales. Quedan expresamente excluidas las actividades de empaque, 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 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><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°. 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.</b></p> <p><b>Parágrafo 2°. Si las actividades realizadas para este contrato se mantienen por más de 27 semanas continuas para el mismo empleador, se entenderá estipulado con este a tiempo indefinido, en los términos de este Código.</b></p> <p><i>Parágrafo 3°. 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.</i></p> <p><i>Parágrafo 4°. Para efectos de este título, queda prohibida la vinculación de trabajadores agropecuarios mediante empresas de servicios temporales y la tercerización laboral.</i></p>
<p>Artículo 30. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>Artículo 133 <i>A jornal agropecuario</i>. Créase la modalidad de jornal agropecuario para remunerar los contratos agropecuarios.</p> <p>El trabajador o trabajadora podrá acordar con el empleador el pago del salario y en general de la totalidad de derechos y obligaciones derivados de la modalidad aquí descrita, el cual se reconocerá en los periodos de pago pactados entre las partes bajo la modalidad de un jornal rural, que además de retribuir el trabajo diario ordinario, compensará el valor de la totalidad de prestaciones sociales y beneficios legales a que tenga derecho el trabajador agropecuario, tales como primas, auxilios y subsidios, sin incluir las vacaciones.</p>	<p><b>Artículo 30.</b> Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p><b>Artículo 133 <i>A jornal agropecuario</i>.</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>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE
<p>El trabajador o trabajadora agropecuario disfrutará de vacaciones en los términos previstos en el Capítulo IV del Título VII del Código Sustantivo del Trabajo, o las normas que lo modifiquen, sustituyan o adicione y, cuando resulte procedente, a la indemnización por despido sin justa causa, la cual se liquidará de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>Parágrafo 1°. En ningún caso el jornal diario agropecuario será inferior al salario mínimo diario legal vigente o al pactado en convención colectiva sectorial más el factor prestacional que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía, valor al que además deberán adicionar el 4% por concepto de subsidio familiar, el cual será pagado directamente al trabajador o trabajadora.</p> <p>Parágrafo 2°. El trabajo suplementario no está incluido dentro del jornal agropecuario.</p> <p>Parágrafo 3°. Esta modalidad requiere pacto expreso entre las partes.</p> <p>Parágrafo 4°. La afiliación y cotización de las personas con contrato de trabajo agropecuario que devenguen un jornal agropecuario será en calidad de dependientes en la modalidad de tiempo parcial contempladas en las normas que le regulen, y realizarán las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral sobre el jornal agropecuario devengado sin incluir el factor prestacional del 30% y tampoco el 4% por concepto de subsidio familiar.</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 adicione y, cuando resulte procedente, a la indemnización por despido sin justa causa, la cual se liquidará de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.</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 <u>a través o del Sistema de Subsidio Familiar o directamente a elección del</u> 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 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>ARTÍCULO NUEVO</p>	<p><b>Artículo 31.</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>ARTÍCULO NUEVO</p>	<p><b>Artículo 32.</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>ARTÍCULO NUEVO</p>	<p><b>Artículo 33.</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><u>Asimismo, garantizará la existencia y presencia continua de inspectores de trabajo en los Departamentos y Municipios, para la vigilancia y cumplimiento de las normas sobre el Trabajo Agropecuario, Familiar y Comunitario.</u></b></p>
<p>ARTÍCULO NUEVO</p>	<p><b>Artículo 34.</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 trabajo que se requieran cubiertos por personal de la región, víctimas del conflicto armado o residentes en municipios PDET o ZOMAC.</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE
<p>ARTÍCULO NUEVO</p> <p>Artículo 31. <i>Garantías para la vivienda del trabajador rural que reside en el lugar de trabajo y su familia.</i> 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 emergencias que se presenten en sus instalaciones, de conformidad con la reglamentación vigente al respecto.</p>	<p><b>Artículo 35. Programa de convenios laborales para las víctimas del conflicto armado.</b> El Gobierno nacional en cabeza del Ministerio del Interior o quién 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><b>Artículo 36. 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 del empleador y 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 cuando sus propias condiciones se lo permitan.</b></p> <p><b>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.</b></p> <p><b>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.</b></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><b>Artículo 103B. Trabajo familiar y comunitario.</b> <i>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.</i></p> <p><b>Parágrafo 1º.</b> <i>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.</i></p> <p><b>Parágrafo 2º.</b> <i>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.</i></p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE
<p>ARTÍCULO NUEVO.</p>	<p><b>Artículo 38.</b> Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:  <b>Artículo 103C. Protección al trabajo femenino rural y campesino.</b> <i>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.</i>  <i>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.</i></p>
	<p style="text-align: center;">TÍTULO VIII  AUTOMATIZACIÓN Y DESCARBONIZACIÓN  DE PUESTOS DE TRABAJO  CAPÍTULO I  <b>Automatización</b></p>
<p>Artículo 32. <i>Protección del trabajador en procesos de automatización.</i> En procesos de automatización que puedan implicar la terminación de puestos de trabajo, los trabajadores que ocupan los cargos que podrían ser afectados o reemplazados en un proceso de modernización o automatización, previa consulta con las organizaciones sindicales existentes en la empresa, tienen derecho a:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>2. Ser reubicado laboralmente en otro cargo o área de la empresa en similares o mejores condiciones de trabajo.</li> <li>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.</li> <li>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.</li> <li>5. La persona ingresará a la ruta de empleabilidad del Servicio Público de Empleo.</li> </ol> <p>Parágrafo. El Ministerio del Trabajo <del>reglamentará un seguro de desempleo</del> por automatización o modernización y una forma de continuidad en la cotización de la seguridad social del trabajador afectado por este proceso.</p>	<p><b>Artículo 39. Protección del trabajador en procesos de automatización.</b> En procesos de automatización que puedan implicar la terminación de puestos de trabajo, los trabajadores que ocupan los cargos que podrían ser afectados o reemplazados en un proceso de modernización o automatización, previa consulta con las organizaciones sindicales existentes en la empresa, tienen derecho a:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>2. Ser reubicado laboralmente en otro cargo o área de la empresa en similares o mejores condiciones de trabajo.</li> <li>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.</li> <li>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.</li> <li>5. La persona ingresará a la ruta de empleabilidad del Servicio Público de Empleo.</li> </ol> <p><b>Parágrafo.</b> El Ministerio del Trabajo <u>integrará al mecanismo de protección al cesante</u>, 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.</p>
	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO II  <b>Derechos de los trabajadores en procesos de descarbonización y transición energética</b></p>
<p>Artículo 33. <i>Protección de los trabajadores ante procesos de descarbonización.</i> Toda empresa que realice explotación minera o petrolera debe contar con un plan de cierre para efectos laborales, concertado y consultado con las organizaciones sindicales de la empresa o el sector, y aprobado por el Ministerio del Trabajo, que incluya:</p>	<p><b>Artículo 39. Ruta para la protección de los trabajadores en procesos de descarbonización y transición minero energética.</b> <u>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.</u></p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE
<p>i) Mecanismo para la identificación clara del número de trabajadores directos e indirectos afectados por el cierre, renuncia o cambio de operación por parte de las empresas.</p> <p>ii) Ruta de reconversión laboral de los trabajadores y trabajadoras cuyos contratos de trabajo puedan ser terminados.</p> <p>iii) Posibilidades de reubicación laboral o condiciones para las desvinculaciones, o en su defecto planes de retiro voluntarios.</p> <p>iv) Financiación de un fondo que garantice el pago de la cotización a la seguridad social por el lapso que se acuerde entre las partes, destinado a los extrabajadores, y de diversificación económica para extrabajadores que se organicen en forma asociativas para impulsar la economía popular y comunitaria.</p>	<p><b>Dicho plan deberá ser</b> concertado y <b>construido con las personas trabajadoras de la empresa y con las organizaciones sindicales que las representan, socializado con las partes interesadas en el proceso</b> y aprobado por el Ministerio del Trabajo.</p> <p><b>El plan deberá incluir como mínimo los siguientes elementos:</b></p> <p>I. Mecanismo para la identificación clara del número de trabajadores directos e indirectos afectados <b>por el proceso de transición, de descarbonización, y/o de cambio de matriz minero energética por renuncia o cambio de operación.</b></p> <p>II. Ruta de reconversión laboral de los trabajadores y trabajadoras cuyos contratos de trabajo puedan ser terminados o <b>ruta de reubicación laboral en casos de cambio de actividad.</b></p> <p>III. Posibilidades de reubicación laboral o condiciones para las desvinculaciones, o en su defecto planes de retiro voluntario <b>que garanticen el mínimo vital de la persona trabajadora durante el periodo de transición laboral u obtención de pensión.</b></p> <p>IV. Continuidad en la afiliación y cotización a la seguridad social durante el periodo de transición laboral u obtención de pensión.</p> <p>V. Financiación de un <b>fondo de diversificación económica para extrabajadores directos e indirectos y contratistas, vinculados con su proceso productivo,</b> que se organicen en formas asociativas para impulsar la economía popular y comunitaria. <b>Lo anterior, en el marco de las autonomías de las empresas.</b></p> <p><b>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.</b></p> <p>Parágrafo. En caso de transición, de descarbonización, y/o de cambio de matriz mineroenergética por renuncia o cambio de operación y/o actividad se priorizará la vinculación de las empresas contratistas que se vieren afectadas.</p>
	<p>TÍTULO IX MIGRANTES Y DEPORTISTAS</p>
<p>Artículo 34. <i>Trabajadores migrantes.</i> El estatus migratorio <del>no será óbice</del> para la exigencia de las garantías laborales y de seguridad social. Los trabajadores y trabajadoras extranjeras sin consideración de su situación migratoria en el país gozarán de las mismas garantías laborales concedidas a los nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la Ley. Una vez iniciado el contrato de trabajo, se deberá facilitar la regularidad migratoria del trabajador.</p>	<p><b>Artículo 40. Trabajadores migrantes.</b> El estatus migratorio no será <b>impedimento</b> para la exigencia de las garantías laborales y de seguridad social. <b>Las personas trabajadoras</b> extranjeras sin consideración de su situación migratoria en el país gozarán de las mismas garantías laborales concedidas a <b>las</b> nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la Ley. Una vez iniciado el contrato de trabajo, se deberá facilitar la regularidad migratoria <b>de la persona trabajadora.</b></p>
<p>Artículo 35. <i>Deportistas profesionales.</i> 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><b>Artículo 41. Deportistas y entrenadores profesionales.</b> Las y los deportistas profesionales, <b>entrenadores y entrenadoras,</b> nacionales o extranjeros, que presten sus servicios bajo la subordinación de clubes profesionales, <b>y organizaciones con o sin ánimo de lucro;</b> deberán ser vinculados por éstas mediante contrato de trabajo <b>especial, que se caracteriza por:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>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</b></li> <li><b>2. Podrán celebrarse por temporadas.</b></li> <li><b>3. Podrá pactarse el contrato de exclusividad.</b></li> <li><b>4. Pueden pactarse formas de terminación de mutuo acuerdo, sin que impliquen menoscabo de los derechos de las y los deportistas.</b></li> </ol>
	<p>TÍTULO X EQUIDAD Y REDUCCIÓN DE BRECHAS</p>
<p>Artículo 36. 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</p>	<p><b>Artículo 42.</b> Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así: <b>6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de</b></p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE
<p>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, asociados a endometriosis ya diagnosticado; para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos (as) o menores miembros del núcleo familiar.</p>	<p><i>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, asociados a endometriosis ya <u>diagnosticada</u>; para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos (as) o menores miembros del núcleo familiar.</i></p>
<p>Artículo 37. <u>Adiciónense</u> 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 para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, e incentivar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, personas LGBTIQ+, comunidades étnicas, entre otros grupos en condición de vulnerabilidad.</p>	<p><b>Artículo 43. <u>Adiciónese</u></b> los numerales 13 y 14 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:  <i>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.</i>  <i>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 LGBTIQ+, comunidades étnicas, entre otros grupos en condición de vulnerabilidad.</i></p>
<p>Artículo 38. 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.</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 sobrevivientes de salud, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización. El Ministerio del Trabajo comprobará estas situaciones y sancionará de acuerdo con las normas vigentes.</p>	<p><b>Artículo 44.</b> Modifíquese el literal b. del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:  <i>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 <u>ratificados por Colombia</u>.</i></p> <p><i>Aquellas facultades no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en preferencias injustificadas como el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, raza, color, la etnia, origen nacional, condición de discapacidad, o familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevivientes de salud, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización. El Ministerio del Trabajo comprobará estas situaciones y sancionará de acuerdo con las normas vigentes.</i></p>
<p>Artículo 39. <u>Adiciónense</u> 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,</p>	<p><b>Artículo 45. <u>Adiciónese</u></b> los numerales 10 y 11 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así:  <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</i></p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE
<p>inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, con ocasión de sus nombres identitarios, su identificación de género, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.</p> <p>11. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores públicos y privados garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.</p>	<p><i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p>
<p>Artículo 40. <i>Eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.</i> 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.</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 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.</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><b>Artículo 46. <i>Eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.</i></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, 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 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. <b><u>Así como lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.</u></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> <p><b><u>Parágrafo 1º. 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.</u></b></p>
<p>Artículo 41. Modifíquese el artículo 4º de la Ley 1496 de 2011, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 4º. Factores de evaluación objetiva del trabajo. Los empleadores tienen la obligación de tener en cuenta factores de evaluación objetiva de cada empleo, que les permitan establecer de forma objetiva el salario y demás beneficios. Entre otros deberá tener en cuenta los siguientes criterios:</p> <p>a) Capacidades y cualificaciones adquiridas por medio de la educación, la formación o la experiencia.</p> <p>b) Esfuerzo físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral.</p>	<p><b>Artículo 47.</b> Modifíquese el artículo 4 de la Ley 1496 de 2011, el cual quedará así:</p> <p><b>Artículo 4º. Factores de evaluación objetiva del Trabajo.</b> Los empleadores tienen la obligación de tener en cuenta factores de evaluación objetiva de cada empleo, que les permitan establecer de forma objetiva el salario y demás beneficios. Entre otros deberá tener en cuenta los siguientes criterios:</p> <p><b>a) Capacidades y cualificaciones adquiridas por medio de la educación, la formación o la experiencia.</b></p> <p><b>b) Esfuerzo físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral.</b></p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE
<p>c) Responsabilidades laborales por las personas, el equipamiento y/o el dinero.</p> <p>d) Condiciones de trabajo y locativas, que abarcan tanto: i) aspectos físicos y/o químicos (ruido, polvo, temperatura, peligros para la salud, entre otros) como psicológicos (estrés, aislamiento, interrupciones frecuentes, solicitudes simultáneas y agresiones de clientes, entre otros); ii) aquellos riesgos que generan trastornos de salud y, iii) las herramientas y utensilios de trabajo, equipos de seguridad pasiva y activa, de cubrimiento laboral y herramientas informáticas que se necesiten para la óptima ejecución de una labor.</p>	<p>c) <i>Responsabilidades laborales por las personas, el equipamiento y/o el dinero.</i></p> <p>d) <i>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.</i></p> <p><b><u>Parágrafo 1º. El Ministerio del Trabajo a través del Viceministerio de Empleo y Pensiones creará un ranking público de empleadores que se destaquen por el cumplimiento de actividades de paridad salarial, con independencia de que pertenezcan o no al programa equipares.</u></b></p> <p><b><u>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.</u></b></p> <p><b><u>En estos listados podrán tacharse por efectos de protección de datos personales los nombres de los trabajadores y trabajadoras.</u></b></p> <p><b><u>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.</u></b></p> <p><b><u>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.</u></b></p>
<p>Artículo 42. <i>Formalización del trabajo doméstico remunerado</i> 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.</p> <p>Los efectos del depósito son de publicidad y en ningún caso son requisito para la validez del contrato de trabajo.</p> <p>El Ministerio del Trabajo reglamentará lo relativo a este registro, que podrá realizarse mediante el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, dentro de los seis meses siguientes a la publicación de esta ley en consulta con la Subcomisión de Seguimiento al Convenio 189 de la OIT.</p> <p>La Subcomisión de Seguimiento del Convenio 189 de la OIT, de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, será de carácter permanente, contará con la presencia de las organizaciones de trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico más representativas y dará seguimiento a lo normado en este artículo y en la que se discutirán y promoverán acciones apoyadas por el Ministerio del Trabajo que redunden en formalización laboral del sector.</p>	<p><b>Artículo 48. <i>formalización del trabajo doméstico remunerado.</i></b> 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.</p> <p>Los efectos del depósito son de publicidad y en ningún caso son requisito para la validez del contrato de trabajo.</p> <p>El Ministerio del Trabajo en <b><u>el término de doce (12) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley,</u></b> reglamentará lo relativo a este registro, que podrá realizarse mediante el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, dentro de los seis meses siguientes a la publicación de esta ley en consulta con la Subcomisión de Seguimiento al Convenio 189 de la OIT.</p> <p>La Subcomisión de Seguimiento del Convenio 189 de la OIT, de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, será de carácter permanente, contará con la presencia de las organizaciones de trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico más representativas y dará seguimiento a lo normado en este artículo y en la que se discutirán y promoverán acciones apoyadas por el Ministerio del Trabajo que redunden en formalización laboral del sector.</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE
<p>Artículo 43. Modifíquese el párrafo 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: (5) semanas desde la vigencia de la presente ley, posteriormente en el 2024 subirá a ocho (8) semanas, y en 2025 llegará a doce (12) semanas.</p> <p>La licencia remunerada de paternidad opera por las hijas e hijos nacidos del cónyuge o de la compañera permanente, así como para el padre adoptante.</p> <p>El único soporte válido para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.</p> <p>La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.</p>	<p><b>Artículo 49.</b> Modifíquese el párrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: <i>La licencia de paternidad en Colombia aumentará de manera progresiva hasta llegar a doce (12) semanas en el 2025, así: <u>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.</u></i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>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 <u>o la entidad que haga sus veces</u> a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.</i></p> <p><i>La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS <u>o la entidad que haga sus veces</u> y será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación.</i></p>
<p>Artículo 44. <i>Representación paritaria y/o proporcional en las organizaciones.</i> Las organizaciones sindicales y de empleadores promoverán la <del>participación e inclusión en condiciones de igualdad</del> de las mujeres, a fin de <del>lograr progresivamente</del> su representación paritaria y/o proporcional a la integración del sector.</p> <p>Así mismo, promoverán la participación e inclusión en condiciones de igualdad de las y los jóvenes, personas con diversidad <del>sexual</del> y personas con discapacidad.</p>	<p><b>Artículo 50. Representación paritaria y/o proporcional en las organizaciones.</b> Las organizaciones sindicales y de empleadores, <b><u>a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, promoverán la paridad</u></b> de la participación de las mujeres <b><u>en las juntas directivas</u></b> a fin de lograr su representación paritaria y/o proporcional a la integración del sector.</p> <p>Así mismo, promoverán la participación e inclusión en condiciones de igualdad de las y los jóvenes, personas con diversidad <b><u>de género</u></b> y personas con discapacidad.</p> <p><b><u>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.</u></b></p> <p><b><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></b></p>
<p>Artículo 45. <i>Jornada flexible para personas trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado.</i> 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 <del>o personas mayores.</del></p> <p>El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo.</p> <p>Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y este estará obligado a otorgar una respuesta en un término de 5 días hábiles, aceptándola e indicando el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación y comprobantes correspondientes que impiden la aceptación de la misma.</p>	<p><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 <b><u>personas mayores</u></b> hijos e hijas menores de edad, personas en condición de discapacidad, <b><u>con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales.</u></b></p> <p>El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo.</p> <p>Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y este estará obligado a otorgar una respuesta en un término de <b><u>diez (10) días hábiles</u></b>, aceptándola e indicando el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación y comprobantes correspondientes que impiden la aceptación de la misma.</p>
	<p style="text-align: center;">TÍTULO XI RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO CAPÍTULO I. <i>Garantías para el ejercicio del derecho de asociación sindical y fomento a la unidad sindical</i></p>
<p>Artículo 46. Adiciónese el artículo 352 A Código Sustantivo del trabajo, así:</p>	<p><b>Artículo 52.</b> Adiciónese el artículo 352 A Código Sustantivo del trabajo, así:</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE
<p>Artículo 352A: La Parte Segunda del Código Sustantivo del Trabajo aplicará a todos los trabajadores y trabajadoras en Colombia, cualquiera que sea su situación contractual o si están en relación de dependencia. El Título II “Conflictos Colectivos de Trabajo”, en lo relacionado con el procedimiento de negociación colectiva, solo aplica a los trabajadores particulares y a los trabajadores oficiales.</p> <p>Para todos los efectos cuando se utilice la expresión “empleador” o similar, debe entenderse “empleador, contratante o sus organizaciones”.</p>	<p><b>Artículo 352a. La Parte Segunda del Código Sustantivo del Trabajo aplicará a todos los trabajadores y trabajadoras en Colombia. 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.</b></p>
<p>Artículo 47. Modifíquese el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 354: <i>Garantías del derecho de asociación sindical.</i></p> <p>1. Garantías para el ejercicio de la libertad sindical.</p> <p>Con el propósito de garantizar el ejercicio del derecho fundamental a la libertad sindical, se establecen como mínimo las siguientes garantías a las que tienen derecho todas las organizaciones sindicales:</p> <p>a) Reconocimiento sindical. Se reconocerá a las organizaciones sindicales como representantes de los trabajadores y trabajadoras sindicalizados, y por ello respetarán sus derechos y garantías propias, en especial, la libertad de expresión y su autonomía.</p> <p>b) Permisos sindicales. Los representantes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño eficaz de sus funciones sindicales durante sus horas de trabajo, sin que deban presentar a su empleador informes al regreso de sus labores.</p> <p>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.</p> <p>En cualquier caso, deberá garantizarse a los sindicatos un tiempo mínimo mensual para las reuniones de su junta directiva; además, los sindicatos tienen 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 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</p>	<p><b>Artículo 53.</b> Modifíquese el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p><b>Artículo 354: <i>Garantías del derecho de asociación sindical.</i></b></p> <p><b>1. Garantías para el ejercicio de la libertad sindical.</b></p> <p><b>Con el propósito de proteger el ejercicio del derecho de asociación sindical, se establecen como mínimo las siguientes garantías a las que tienen derecho todas las organizaciones sindicales:</b></p> <p><b>a) Reconocimiento sindical. Se reconocerá a las organizaciones sindicales como representantes de los trabajadores y trabajadoras sindicalizados al estar constituidas conforme a la ley, y por ello se le respetarán sus derechos y garantías propias, en especial, la libertad de expresión y su autonomía, siempre y cuando no alteren sin justificación las actividades normales del trabajo o afecten los derechos de otros trabajadores. La representación a que se hace referencia corresponde a los asuntos propios sindicales. Cuando por cualquier causa un trabajador o trabajadora se encuentre vinculado a más de una organización sindical, deberá informar por escrito a cuál de ellas le atribuye la facultad de representarlo, de no informarlo se entenderá que será representado por la organización sindical con la que tenga mayor tiempo en calidad de afiliado.</b></p> <p><b>b) Permisos y comisiones Sindicales. Las organizaciones sindicales tendrán derecho a negociar por vía convencional o por acuerdos extraconvencionales el reconocimiento de permisos y comisiones sindicales remuneradas para el ejercicio eficaz de sus funciones sindicales, durante sus horas de trabajo.</b></p> <p><b>En ausencia de acuerdo los empleadores deberán otorgar los permisos bajo criterios de razonabilidad y proporcionalidad teniendo en cuenta que no se afecten las actividades normales de la empresa y la cantidad de afiliados y representantes de las organizaciones sindicales que tengan contrato de trabajo con el empleador. Como mínimo se deberá garantizar un día de permiso bimensual a los directivos de la organización sindical con el fin de participar en las reuniones de junta directiva. En el caso de asamblea general ordinaria anual de afiliados, el empleador y la organización sindical deberán convenir el mecanismo para facilitar la participación de los trabajadores sindicalizados en la mencionada reunión, estableciendo la franja horaria de participación, así como la rotación entre trabajadores para garantizar que no se afecte el normal desarrollo de las actividades de la empresa.</b></p> <p><b>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.</b></p> <p><b>d) Acceso a las sedes de la empresa. Las empresas podrán autorizar a los representantes de las organizaciones sindicales, con o sin previa solicitud, para que acompañen los</b></p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE
<p>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 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 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><u>procesos de visita a las sedes de la empresa que realice el Ministerio de Trabajo en ejercicio de actividades de Inspección, Vigilancia y Control. El acceso a las instalaciones de la empresa estará sujeto al cumplimiento de las obligaciones y condiciones en materia de seguridad física, y seguridad y salud en el trabajo.</u></p> <p><u>e) Acceso a la información. Los sindicatos tienen el derecho a conocer la situación social y económica de los empleadores y de sus afiliados. Los empleadores deberán entregar toda aquella información que no sea de conocimiento público o esté sometida a reserva o confidencial o que implique la entrega de datos personales. Para efectos de la solicitud de información, los sindicatos elevarán derecho de petición indicando la finalidad en que será usada. El sindicato, sin perjuicio de las acciones disciplinarias que puedan proceder contra el trabajador afiliado que haya ejecutado o participado en la conducta, podrán ser sancionados por parte del Ministerio del Trabajo en caso de que la información que les haya sido entregada sea utilizada para finalidades distintas a las requeridas. Los empleadores a su vez podrán solicitar mediante derecho de petición a los sindicatos: copia de sus estatutos y sus modificaciones, de la parte pertinente del acta de asamblea aprobatoria de pliegos de peticiones, elección de negociadores, árbitros, y otra información que consideren relevante conocer para efectos del diálogo social, indicando los fines para los que requiere la citada información. Los sindicatos deberán entregar toda aquella información que no sea de conocimiento público o esté sometida a reserva o confidencial o que implique la entrega de datos personales frente a los cuales el empleador no tenga ningún interés o autorización. El uso de la información para finalidad distinta a la requerida podrá ser sancionado por parte del Ministerio del Trabajo. Si la información es utilizada para fines contrarios a la libre competencia o en detrimento de la protección de la propiedad industrial o de secretos industriales, los sindicatos podrán ser administrativa, civil y penalmente responsables de los daños que ocasione su conducta.</u></p> <p><u>f) Comunicación con los nuevos trabajadores y trabajadoras. Los sindicatos podrán comunicarse libremente con los trabajadores y trabajadoras mediante canales de comunicación, físicos y virtuales, especialmente con los trabajadores y trabajadoras pertenecientes al sindicato. Estas comunicaciones deberán ser respetuosas y no podrán coartar la libertad de las personas que voluntariamente hayan decidido no pertenecer al sindicato, quienes tampoco estarán obligados a recibir o aceptar las comunicaciones antedichas, si así se lo hicieron saber al sindicato, garantizando el derecho de asociación sindical.</u></p> <p><u>2. Conductas contrarias al derecho de asociación sindical y a la libertad sindical:</u>  <u>Se consideran actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical:</u></p> <p><u>a) Obstruir o dificultar la afiliación o desafiliación de personas a un sindicato, mediante dádivas o promesas o condicionar a esta circunstancia a la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios.</u></p> <p><u>b) Promover mediante amedrantamientos, constreñimientos o el otorgamiento de dádivas o beneficios, para la afiliación o desafiliación de un determinado sindicato.</u></p> <p><u>c) Constreñir o coartar la libertad individual de los trabajadores para pertenecer o no a un determinado sindicato.</u></p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE
<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. Estas garantías pueden ser mejoradas y ampliadas a través de la negociación colectiva en todos los niveles.</p>	<p><b><u>d) Divulgar información falsa o imprecisa con el fin de incitar a la afiliación, no afiliación o desafiliación de un trabajador o trabajadora a un sindicato.</u></b></p> <p><b><u>e) Desmejorar las condiciones de trabajo de los directivos, fundadores, o quienes hayan participado en una huelga, o despedir injustificadamente a quienes hayan participado en una huelga, o terminar contratos de trabajo con el fin de afectar al sindicato.</u></b></p> <p><b><u>f) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades de vinculación o promoción con sindicatos.</u></b></p> <p><b><u>g) Tomar represalias de cualquier índole contra los trabajadores que hubieren declarado contra el empleador en investigaciones administrativas, en procesos judiciales o arbitrales que no resultaren evidentemente temerarias.</u></b></p> <p><b><u>h) Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados en los casos que no se afecte el funcionamiento de la empresa.</u></b></p> <p><b><u>i) Establecer estructuras de beneficios dirigidas a trabajadores no sindicalizados, que en su conjunto sean superiores a las establecidas para trabajadores sindicalizados.</u></b></p> <p><b><u>j) Despedir a un trabajador o perjudicar en cualquier otra forma a causa de su afiliación o desafiliación sindical, o por su participación en actividades sindicales dentro del marco de la Ley.</u></b></p> <p><b><u>k) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de sindicatos.</u></b></p> <p><b><u>l) Negarse sistemática e injustificadamente a conceder permisos sindicales, salvo que estos afecten el funcionamiento de la empresa o no cumplan con las condiciones que las partes hayan pactado para el otorgamiento de los permisos.</u></b></p> <p><b><u>m) Negarse a entregar información solicitada por las organizaciones sindicales sin justificación.</u></b></p> <p><b><u>n) Difundir información difamatoria que implique una discriminación frente a quienes ejercen su derecho asociación sindical.</u></b></p> <p><b><u>o) Incurrir en cualquier forma de abuso del derecho, ya sea de parte del empleador, trabajador u organización sindical.</u></b></p> <p><b><u>3. Prohibiciones a las organizaciones sindicales. Con el fin de garantizar el ejercicio del derecho de asociación sindical dentro de su cauce legal y constitucional, se prohíbe a las organizaciones sindicales:</u></b></p> <p><b><u>a) La celebración de contratos sindicales o cualquier tipo de acuerdo civil o mercantil que tenga por objeto encomendar a las organizaciones sindicales la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios en favor de terceros a cambio de un precio.</u></b></p> <p><b><u>b) Participar de manera directa o indirecta en cualquier acto que atente contra la libre competencia económica, como lo son el pretender influir en las decisiones de mercado, ya sea en contra o a favor de la empresa donde tenga afiliados, tales como promover sabotajes o acciones de cualquier tipo direccionadas a favorecer o afectar la percepción comercial de una determinada empresa.</u></b></p> <p><b><u>c) Abusar en cualquier forma del derecho, como lo es, sin limitarse a ello, facilitar la creación de sindicatos con el propósito de multiplicar los fueros sindicales, prolongar injustificadamente la existencia de conflictos colectivos de trabajo, y promover conflictos colectivos sin el cumplimiento de los principios democráticos.</u></b></p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE
	<p>d) <u>No cumplir las normas contables aplicables a las entidades sin ánimo de lucro. El sindicato está obligado a llevar contabilidad y debe abstenerse de recibir fuente de financiación anónimas o cuyos orígenes no se encuentren debidamente legalizados y registrados, igualmente deberán mantener sus libros contables y llevar un estricto control de ingresos y egresos a disposición de sus afiliados o de cualquier autoridad competente.</u></p> <p><b>4. Sanciones.</b>  <u>La persona natural o jurídica que atente contra las garantías y prohibiciones establecidas en el presente artículo podrá ser objeto de sanciones por parte de la Inspección del Trabajo. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que correspondan en caso de que ocasionare perjuicios o en que incurra en un delito en los términos del artículo 292 del Código Penal. En el evento que el infractor sea un sindicato, dicha infracción constituye además de las sanciones que imponga el Ministerio del Trabajo, causal de cancelación del registro sindical para lo cual se deberá adelantar el proceso judicial especial respectivo. Parágrafo. Las garantías antes descritas podrán ser ampliadas o mejoradas por acuerdo colectivo entre las organizaciones sindicales y los empleadores.</u></p>
<p>Artículo 48. Modifíquese el artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:  Artículo 356. <i>Libertad sindical.</i> 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 54.</b> Modifíquese el artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:  <b>Artículo 356. Libertad sindical. Los trabajadores y trabajadoras podrán organizarse o no en sindicatos de empresa, grupos de empresas, gremio, industria, rama o sector de actividad.</b>  El ejercicio del derecho de asociación será igualmente libre para los empleadores.  <i>Los sindicatos en ejercicio de su autonomía sindical pueden o no estipular en sus estatutos la restricción para que sus afiliados puedan afiliarse simultáneamente a otros sindicatos, salvo que el trabajador preste sus servicios a más de una empresa.</i></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:  Artículo 391 A. <i>Subdirectivas y comités seccionales.</i> Todo sindicato podrá prever en sus estatutos la creación de subdirectivas seccionales, en aquellos municipios distintos al de su domicilio principal y en el que tenga un número no inferior a veinticinco (25) miembros. Igualmente se podrá prever la creación de comités seccionales en aquellos municipios distintos al del domicilio principal o el domicilio de la subdirectiva y en el que se tenga un número de afiliados no inferior a doce (12) miembros. No podrá haber más de una subdirectiva o comité por municipio salvo lo dispuesto en el siguiente inciso.  Los sindicatos de industria, rama o sector de actividad podrán prever en sus estatutos la creación de subdirectivas en cada una de las empresas ubicadas en un mismo municipio en las que tengan un número no inferior a 25 afiliados. También podrán prever la creación de comités seccionales en cada una de las empresas ubicadas en un mismo municipio en las que tengan un número no inferior a 12 afiliados.  Estos directivos de subdirectivas o seccionales de sindicato de industria gozarán de los fueros sindicales en los términos del artículo 406 de este Código, siempre y cuando no hagan parte de otra organización sindical de primer grado.</p>	<p><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:  <b>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 que trabajen en dichos municipios. 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 que laboren en dicho municipio. No podrá haber más de una subdirectiva o comité por municipio.</b>   <b>Estos directivos de subdirectivas o seccionales 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, y no abusen del derecho de usar esta facultad.</b></p>
<p>Artículo 50. Modifíquese el artículo 400 del Código Sustantivo del trabajo, el cual quedará así:  Artículo 400. <i>Retención de Cuotas Sindicales.</i>  1. Toda asociación sindical de trabajadores tiene derecho a solicitar que los empleadores o contratantes respectivos de</p>	<p><b>Artículo 56.</b> Modifíquese el artículo 400 del Código Sustantivo del trabajo, el cual quedará así:  <b>Artículo 400. Retención de cuotas sindicales. 1. Todo sindicato tiene derecho a solicitar que los empleadores respectivos deduzcan de los salarios de los trabajadores afiliados</b></p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE
<p>duzcan de los salarios u honorarios de los trabajadores afiliados y pongan a disposición del sindicato, el valor de las cuotas ordinarias o extraordinarias con que aquellos deben contribuir. La retención de las cuotas extraordinarias requiere copia autenticada del acta de la asamblea sindical en que fueron aprobadas. Para la retención de las cuotas ordinarias bastará que el secretario y el fiscal del sindicato comuniquen certificadamente al empleador o contratante su valor y la nómina de sus afiliados.</p> <p>2. Cesará la retención de cuotas sindicales a un trabajador a partir del momento en que aquel 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>y pongan a disposición del sindicato, el valor de las cuotas ordinarias y 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.</i></p> <p><i>2. Cesará la retención de cuotas sindicales a un trabajador a partir del momento en que aquel 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 podrá, a solicitud del sindicato de primer grado, retener del valor de los auxilios sindicales y demás pagos dirigidos al mismo, el valor de 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:                  Artículo 417. <i>Derecho de federación.</i> Todos los sindicatos tienen, sin limitación alguna, la facultad de unirse o coaligarse en federaciones locales, regionales, nacionales, profesionales o industriales, y estas 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 efectos no se tendrán en cuenta sindicatos o federaciones que hagan parte de otra organización de segundo o tercer grado.</p>	<p><b>Artículo 57.</b> Modifíquese el artículo 417 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:  <b>Artículo 417. <u>Derecho de Federación.</u></b> Todos los sindicatos tienen, <u>sin limitación alguna</u>, la facultad de unirse o coaligarse en federaciones locales, regionales, nacionales, profesionales o industriales, y estas en confederaciones. <u>Las federaciones y confederaciones tienen derecho a la personería jurídica propia y las mismas atribuciones de los sindicatos. Las confederaciones pueden afiliar sindicatos, si sus estatutos lo permiten.</u></p> <p>Parágrafo. <u>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 de segundo o tercer grado.</u></p>
<p>Artículo 52. Adiciónese un parágrafo al artículo 380 del Código Sustantivo del Trabajo, así:                  Parágrafo. <i>Protección judicial de derechos sindicales.</i> 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 58.</b> Adiciónese un parágrafo al artículo 380 del Código Sustantivo del Trabajo, así:  <b>Parágrafo. <u>Protección judicial de derechos sindicales. Los sindicatos y los empleadores</u></b> <u>podrán presentar solicitudes de protección judicial respecto a conductas atentatorias de derechos de asociación, negociación colectiva y situaciones de abuso del derecho. Estas se tramitarán conforme al procedimiento sumario establecido en el numeral 2) del presente artículo.</u></p> <p><u>Los jueces que conozcan de este procedimiento disponen de amplias facultades para proteger los derechos y libertades de los trabajadores, de los sindicatos y los empleadores. En consecuencia, podrán adoptar cualquier medida cautelar o definitiva que consideren pertinente para su efectiva protección, cesación de acciones u omisiones que afecten derechos de sindicatos, empleadores o trabajadores. Este proceso será excluyente de los trámites administrativos ante el Ministerio del Trabajo, iniciados por los mismos hechos.</u></p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE
<p>Artículo 53. 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 59.</b> Modifíquese el numeral 10 del artículo 362 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p><b>10.</b> Las cuestiones relativas al funcionamiento de la asamblea, tales como sus atribuciones exclusivas, uso de medios tecnológicos, épocas de celebración reuniones, reglas de representación de los socios, reglamento de las sesiones, quórum, debates y votaciones.</p>
<p>Artículo 54. Modifíquese el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 467. <i>Definición.</i> Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de regular las condiciones de trabajo y empleo, y regular sus relaciones recíprocas.</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 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 un <b>sindicato</b>, por otra, con el fin de regular las condiciones de trabajo.</p> <p>El Estado promoverá y garantizará el libre ejercicio de la negociación colectiva. Para tales efectos adoptará las medidas adecuadas a fin de facilitar y fomentar la negociación entre empleadores y sindicatos.</p>
<p>Artículo 55. Adiciónese el artículo 467A al Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>Artículo 467A. <i>Niveles de negociación.</i> Las negociaciones colectivas pueden tener lugar a nivel de rama o sector de actividad, grupos empresariales, empresa o en cualquier otro nivel que las partes estimen conveniente.</p> <p>La negociación en los niveles inferiores no podrá disminuir los mínimos adoptados en los convenios colectivos de nivel superior. 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.</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, 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 61.</b> Adiciónese el artículo 467A al Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p><b>Artículo 467A. Niveles de negociación. niveles de negociación.</b> Las negociaciones colectivas pueden tener lugar a nivel de empresa o subsector de la economía. En el nivel de subsector la negociación colectiva aplicará para las grandes empresas en los términos del artículo 2° de la Ley 590 de 2000, que así lo decidan implementar.</p> <p><i>Los trabajadores vinculados a empresas de servicios temporales, empresas contratistas y subcontratistas tienen derecho de negociación colectiva respecto de sus directos empleadores.</i></p> <p><b>Parágrafo.</b> En las negociaciones colectivas de subsector <b>del que trata el presente artículo</b>, se garantizará que las empresas que participen voluntariamente estén debidamente representadas, conforme a criterios de razonabilidad, proporcionalidad y representatividad. 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 en las diferentes empresas del sector.</p>
<p>Artículo 56. Modifíquese el artículo 470 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 470. <i>Extensión de la convención.</i> 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>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><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 convención.</b> Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato o sindicatos que afilien cuando menos <b>una tercera parte al 25%</b> 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 <b>al 25-15% de los trabajadores que pertenezcan a un mismo sector de la economía y que a su vez tengan condiciones sociales, económicas y geográficas similares.</b></p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE
<p>Artículo 57. Modifíquese el artículo 68 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 68. <i>Cuota por beneficio convencional.</i> Los trabajadores no sindicalizados, por el hecho de beneficiarse de la convención colectiva, deberán pagar en favor del sindicato <del>más representativo</del> que haya celebrado el convenio del respectivo nivel de negociación, una suma equivalente a la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados al sindicato o sindicatos.</p>	<p><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> 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. <u>Si el trabajador no desea beneficiarse de la Convención Colectiva, ni realizar aportes de cuota sindical al sindicato, deberá expresarlo de manera escrita ante su empleador, para que cese el reconocimiento de los beneficios y los descuentos por concepto de cuota sindical.</u></p>
<p>Artículo 58. <i>Unidad Negocial.</i> 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 <del>por nivel</del>:</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 <del>trabajadoras</del>.</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 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>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>Artículo 64. <i>Unidad Negocial.</i> 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 las y los trabajadores.</p> <p><b>2. Representatividad de las partes:</b></p> <p><b>a) Parte sindical.</b> 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 nivel de subsector de la economía. 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 empresas del subsector de la economía, cuando la negociación tenga lugar en este nivel. En el caso de las negociaciones colectivas de subsector 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 con facultad para la negociación.</p> <p><b>Parágrafo.</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 suscrita con el sindicato más representativo y a ella se incorporarán las disposiciones de las demás, garantizando la no duplicidad de beneficios y los términos y condiciones para su causación y pago. Los árbitros que decidan un conflicto colectivo de trabajo de carácter económico deben, en el marco de sus competencias, proferir sus decisiones propendiendo por la unidad de acuerdos y negociación colectiva.</p> <p><b><u>Parágrafo 2º. 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.</u></b></p>
<p>Artículo 59. Modifíquese el artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 481. <i>Prohibición de pactos colectivos.</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.</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>	

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE
<p>Artículo 60. Modifíquese el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:</p> <p>Artículo 482. <i>Prohibición de contratos colectivos con organizaciones sindicales para la prestación de servicios o ejecución de obras.</i> 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 66.</b> Modifíquese el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:</p> <p><b>Artículo 482. Prohibición de contratos <u>sindicales</u> 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><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.</p>
<p>Artículo 61. Modifíquese el artículo 429 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:</p> <p>Artículo 429. <i>Derecho de huelga.</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.</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 en garantizará el ejercicio efectivo del derecho a la huelga en todas sus modalidades en cumplimiento de las normas constitucionales y legales.</i></p>
<p>Artículo 62. Modifíquese el artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:</p> <p>Artículo 430. <i>Huelga en los servicios esenciales.</i> 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, 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>Artículo 63. Modifíquese el artículo 431 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:</p> <p>Artículo 431. <i>Requisitos de la huelga contractual.</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.</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>Artículo 64. Modifíquese el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:</p> <p>Artículo 444. <i>decisión de los trabajadores.</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.</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>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE
<p>Para que los trabajadores puedan ejercer la huelga en el marco de una negociación de un convenio de empresa, es necesario que sea aprobada por la mayoría simple de 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 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>Parágrafo 3°. Cuando se compruebe que el empleador impidió a los trabajadores asistir a las jornadas de votación, o intimidó o ejerció presión indebida sobre ellos para disuadirlos de votar o para votar de forma desfavorable, el o los sindicatos tendrán el derecho de convocar a una nueva votación.</p>	<p><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 absoluta simple de los trabajadores afiliados al o los sindicatos involucrados en el conflicto, cuando estos agrupen a la mitad de los trabajadores de la empresa. En caso contrario, será necesario que sea aprobada por al menos el 50% 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><b>Parágrafo 1°.</b> <i>La votación prevista en este artículo deberá realizarse en los quince (15) días hábiles siguientes a la terminación de la etapa de arreglo directo, mediante votación secreta, personal e indelegable.</i></p> <p><b>Parágrafo 2°.</b> <i>El Ministerio del Trabajo, a solicitud previa de los trabajadores no sindicalizados asistirán a la votación convocada con el fin de constatar el proceso de votación.</i></p>
<p>Artículo 65. Modifíquese el artículo 445 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:</p> <p>Artículo 445. <i>Desarrollo de la huelga.</i> Sin importar la finalidad o modalidades de huelga que decidan realizar los trabajadores o el sindicato, esta solo podrá iniciarse cuando se <del>haya</del> 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.</p> <p>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 esta, las partes si así lo acuerdan, podrán adelantar negociaciones directamente o con la intervención del Ministerio de Trabajo si a ello hubiere lugar.</p> <p>Parágrafo. No se dará aplicación al preaviso dispuesto en este artículo en relación con la huelga imputable al empleador o aquella que este dirigida a preservar la seguridad e integridad de los trabajadores.</p>	<p><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>Toda huelga solo podrá iniciarse cuando se <u>haya</u> brindado al empleador un preaviso de al menos dos (2) días.</i></p> <p><i><u>Durante el desarrollo de la huelga, la mayoría de los trabajadores de la empresa mediante votación podrán determinar someter el diferendo a la decisión de un tribunal de arbitramento. El sindicato o sindicatos que hayan convocado a la huelga, podrán decidir que el conflicto se resuelva mediante tribunal de arbitramento, respetando las reglas de mayorías establecidas en el artículo 444 del CST.</u></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 esta, 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><i>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. <u>No obstante, su decisión sí debe estar sometida a reglas democráticas.</u></i></p>
<p>Artículo 66. Modifíquese el artículo 446 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:</p> <p>Artículo 446. <i>Forma de la huelga.</i> La huelga deberá ejercitarse de forma pacífica.</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>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE
<p>Artículo 67. Modifíquese el artículo 448 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:</p> <p>Artículo 448. <i>Funciones de las autoridades.</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Durante el desarrollo de la huelga, las autoridades policivas tendrán a su cargo la vigilancia y su desarrollo pacífico y ejercerán de modo permanente la acción que les corresponda, a fin de evitar que se promuevan desórdenes o cometan infracciones o delitos, y especialmente para la protección de la integridad y seguridad de los huelguistas, y de los bienes de la empresa.</li> <li>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.</li> <li>3. Mientras los trabajadores que aprobaron la huelga persistan en mantenerla, las autoridades garantizarán el ejercicio de este derecho y no autorizarán ni patrocinarán el ingreso al trabajo de los no huelguistas, aunque estos manifiesten su deseo de hacerlo.</li> <li>4. Los trabajadores no podrán ser perjudicados en cualquier forma por el solo hecho de promover, organizar y/o participar en una huelga.</li> <li>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.</li> </ol>	<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> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Durante el desarrollo de la huelga, las autoridades policivas tendrán a su cargo la vigilancia y su desarrollo pacífico y ejercerán de modo permanente la acción que les corresponda, a fin de evitar que se promuevan desórdenes o cometan infracciones o delitos, y especialmente para la protección de la integridad y seguridad de los huelguistas, y de los bienes de la empresa.</li> <li>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.</li> <li>3. Mientras los trabajadores que aprobaron la huelga persistan en mantenerla, las autoridades garantizarán el ejercicio de este derecho y no autorizarán ni patrocinarán el ingreso al trabajo de los no huelguistas, aunque estos manifiesten su deseo de hacerlo.</li> <li>4. Los trabajadores no podrán ser perjudicados en cualquier forma por el solo hecho de promover, organizar y/o participar en una huelga.</li> <li>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.</li> </ol>
	<p><b>Artículo Nuevo.</b> Modifíquese el artículo 449 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:</p> <p><b>Artículo 449. Efectos jurídicos de la huelga.</b> <i>Salvo disposición en contrario, con independencia de su naturaleza y finalidad, toda huelga suspende los contratos de trabajo solamente por el tiempo que dure. El empleador no puede celebrar entretanto nuevos contratos de trabajo de manera permanente para la reanudación de los servicios suspendidos. Si, de hecho, se realizara una huelga en un servicio público esencial establecido como tal por el legislador o la Constitución Política, los trabajadores huelguistas deberán garantizar la prestación de un servicio mínimo y el empleador podrá contratar el personal necesario, sin previa autorización, en reemplazo de los huelguistas, temporalmente y hasta que se levante la huelga y se reincorporen totalmente los trabajadores en huelga. Lo anterior sin perjuicio de la aplicación de los efectos por la eventual declaratoria de ilegalidad de la huelga.</i></p> <p><i>En sectores o servicios no catalogados como públicos esenciales por el legislador, pero cuya afectación por la huelga pueda generar una situación de crisis aguda, para evitar tal crisis, los trabajadores deberán garantizar la prestación de un servicio mínimo. Si dentro de los dos días hábiles previos a iniciar la huelga los trabajadores no han garantizado la prestación de un servicio mínimo, el empleador podrá solicitar al inspector de trabajo la contratación temporal del personal necesario para garantizar la prestación de un servicio mínimo en reemplazo de los huelguistas. Dicha contratación se mantendrá hasta que se levante la huelga y se reincorporen totalmente los trabajadores en huelga.</i></p> <p><i>También se permitirá la contratación del personal para reanudar el servicio en aquellas dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable a juicio del respectivo inspector de trabajo, para evitar graves perjuicios a la seguridad y conservación de los talleres, locales, equipos, maquinarias o elementos básicos y para la ejecución de las labores tendientes a la conservación de cultivos, así como para el mantenimiento de semovientes, y solamente en el caso de que los huelguistas no autoricen el trabajo del personal necesario de estas dependencias.</i></p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE
	<p><b>Parágrafo.</b> El personal necesario para reemplazar a los huelguistas de que trata este artículo tendrá que ser menor de 30 años en el momento de la contratación temporal, salvo que el empleador justifique la necesidad de contratar a personal de mayor edad por las especiales condiciones del cargo.</p> <p><b>Parágrafo 2º.</b> El Inspector de Trabajo deberá pronunciarse sobre las solicitudes que tengan relación con los sectores o servicios no catalogados como públicos esenciales por el legislador y la constitución política y, para evitar los graves perjuicios de que trata este artículo siempre y cuando lo hagan en un término no mayor a cuarenta y ocho (48) horas, contados a partir de la presentación de la solicitud de pronunciamiento.</p>
<p>Artículo 68. Modifíquese el artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:                      Artículo 450. Causales de ilegalidad de huelga.                      La huelga solo podrá ser declarada judicialmente ilegal en los siguientes casos:                      a) Cuando en los servicios esenciales no se cumpla la prestación de servicios mínimos.                      b) Cuando no sea pacífica.                      c) Cuando se requiera y no se cumpla el requisito del preaviso.                      Parágrafo. Ejecutoriada la decisión judicial por medio de la cual se declara la ilegalidad de la huelga, los trabajadores deberán reincorporarse al desarrollo de labores dentro de los 3 días hábiles siguientes.</p>	
	<p>CAPÍTULO IV Arbitramento</p>
<p>Artículo 69. El artículo 452 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:                      Artículo 452. <i>Procedencia del arbitramento.</i> Concluida la etapa de arreglo directo o en cualquier momento después de declarada la huelga, las organizaciones de trabajadores podrán optar por someter la resolución del conflicto colectivo a un tribunal de arbitramento.</p>	<p><b>Artículo 75.</b> El artículo 452 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:  <b>Artículo 452. Procedencia del arbitramento.</b> 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.  <u><b>En caso de que en virtud de lo establecido en el artículo 444 del CST se haya definido por los trabajadores que el conflicto se resolverá mediante tribunal de arbitramento, las partes del conflicto conjunta o individualmente podrán presentar la convocatoria de integración ante el Ministerio de Trabajo dentro de los 10 días hábiles siguientes. Si ninguna de las partes presenta la solicitud anterior, el conflicto se considerará terminado.</b></u></p>
	<p>TÍTULO XII DISPOSICIONES VARIAS</p>
<p>Artículo 70. Adiciónese un párrafo al artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, así:                      Parágrafo. <i>Reajuste salarial.</i> Todo trabajador que devengue hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes tendrá derecho a un reajuste salarial en un porcentaje por lo menos igual al del IPC causado al 31 de diciembre del año anterior, el cual será aplicado retroactivamente al primero de enero de cada año. Lo anterior, sin perjuicio de los acuerdos individuales o colectivos que consagren un incremento superior.</p>	<p><b>Artículo 76.</b> Adiciónese un párrafo al artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo, así:  <b>Parágrafo. Reajuste salarial.</b> Todo trabajador que devengue hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes tendrá derecho a un reajuste salarial en un porcentaje por lo menos igual al del IPC causado al 31 de diciembre del año anterior, el cual será aplicado retroactivamente al primero de enero de cada año. Lo anterior, sin perjuicio de los acuerdos individuales o colectivos que consagren un incremento superior.</p>
<p>Artículo 71. Modifíquese el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:                      Artículo 140. <i>Salario sin prestación del servicio.</i> El empleador no puede impedir la prestación personal del servicio al trabajador sin una causa justificada o acuerdo colectivo. Sin embargo, durante la vigencia del contrato, el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del empleador.</p>	<p><b>Artículo 77.</b> Modifíquese el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:  <b>Artículo 140. Salario sin prestación del servicio.</b> El empleador no puede impedir la prestación personal del servicio al trabajador sin una causa justificada o acuerdo colectivo. Sin embargo, durante la vigencia del contrato, el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del empleador.</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE
<p>Artículo 72. Modifíquese el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 488. <i>Regla General.</i> 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.</p> <p>Parágrafo: Las acciones para reclamar el derecho al pago de cotizaciones y prestaciones de la seguridad social es imprescriptible.</p>	<p><b>Artículo 78.</b> Modifíquese el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p><b>Artículo 488. Regla General.</b> Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este Código prescriben en cinco (5) años, <u>que se cuentan desde que la respectiva obligación se hace exigible</u>; salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social o en el presente estatuto. <del>En el evento en que se reclamen derechos emanados de una relación de trabajo, dicho término se contará desde la terminación del contrato.</del></p> <p>Parágrafo. Las acciones para reclamar el derecho al pago de cotizaciones y prestaciones de la seguridad social es imprescriptible.</p>
<p>Artículo 73. Modifíquese el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 151. <i>Prescripción.</i> Las acciones que emanan de las leyes sociales prescribirán en cinco años.</p> <p>El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el empleador, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción, pero solo por un lapso igual. En el evento en que se reclamen derechos emanados de una relación de trabajo, dicho término se contará desde la terminación del contrato.</p>	<p><b>Artículo 79</b> Modifíquese el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el cual quedará así:</p> <p><b>Artículo 151. Prescripción.</b> Las acciones que emanan de las leyes sociales prescribirán en cinco años.</p> <p><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. <u>que se cuentan desde que la respectiva obligación se hace exigible</u></i></p>
<p><b>Artículo 74.</b> Modifíquese el artículo 194 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p><b>Artículo 194. Definición de empresas.</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>4. La declaración de unidad de empresa trae como consecuencia el reconocimiento de los salarios y prestaciones tanto legales como extralegales a los trabajadores que se beneficien con dicha determinación que rijan en la unidad económica con mejores beneficios y derechos.</p>	<p><b>Artículo 80.</b> Modifíquese el artículo 194 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p><b>Artículo 194. Definición de empresas.</b></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>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.</i></p>
<p>Artículo 75. Modifíquese el artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 67. <i>Sustitución de empleadores.</i> 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.</p>	<p><b>Artículo 81.</b> Modifíquese el artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p><b>Artículo 67. Sustitución de empleadores.</b> 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.</p>
	<p><b>Artículo nuevo. Modifíquese el artículo 4° de la Ley 2043 de 2020:</b></p> <p><b>“Artículo 4°. Subsidio de transporte.</b> Las entidades públicas, de manera progresiva y atendiendo al principio de la sostenibilidad fiscal, deberán incluir dentro de sus gastos de funcionamiento un rubro que tendrá como finalidad el reconocimiento de un subsidio mensual de transporte y alimentación para los estudiantes que realicen su judicatura, práctica profesional, tecnológica, técnica o de cualquiera de las modalidades de formación profesional y demás formas de etapa productiva establecida por el Sena, en cada una de las entidades.</p>

TEXTO RADICADO	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE
	<p><b>Parágrafo 1°.</b> En todo caso el subsidio correspondiente no podrá ser superior a un (1) salario mínimo mensual legal vigente y su desembolso deberá estar soportado con base en el cumplimiento efectivo de las obligaciones impuestas en la práctica laboral, certificado por el supervisor asignado. Salvo disposición en contrario pactada expresamente entre las partes, dicha suma de dinero no será constitutiva de salario.</p> <p><b>Parágrafo 2°.</b> El pago del subsidio para transporte y alimentación no excluye al empleador de la responsabilidad de afiliación a la ARL y del cubrimiento con póliza de responsabilidad civil a terceros según reglamentación del sector por cada practicante”.</p>
	<p><b>Artículo Nuevo. Formalización del empleo público.</b> Los departamentos, distritos o municipios estarán exentos de los límites y sanciones que establece la Ley 617 de 2000, cuando incrementen o superen los porcentajes de gastos de funcionamiento con el propósito de aumentar su planta de personal y formalizar el empleo público. El Gobierno nacional reglamentará este artículo dentro de los 6 meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.</p>
<p>Artículo 76. <i>Derogatorias.</i> 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.</p>	<p><b>Artículo 82. Derogatorias.</b> 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.</p>

**4. POSIBLES CONFLICTOS DE INTERÉS**

Con base en el artículo 3° de la Ley 2003 de 2019, según el cual “*el autor del proyecto y el ponente presentarán en el cuerpo de la exposición de motivos un acápite que describa las circunstancias o eventos que podrían generar un conflicto de interés para la discusión y votación del proyecto, de acuerdo con el artículo 286. Estos serán criterios guías para que los otros congresistas tomen una decisión en torno a si se encuentran en una causal de impedimento, no obstante, otras causales que el Congresista pueda encontrar*”.

A continuación, se pondrán de presente los criterios que la Ley 2003 de 2019 contempla para hacer el análisis frente a los posibles impedimentos que se puedan presentar en razón a un conflicto de interés en el ejercicio de la función congresional, entre ellas la legislativa.

“Artículo 1°. El artículo 286 de la Ley 5ª de 1992 quedará así:

(...)

- 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;
- 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;

- 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.

Para todos los efectos se entiende que no hay conflicto de interés en las siguientes circunstancias:

- a) **Cuando el congresista participe, discuta, vote un proyecto de ley o de acto legislativo que otorgue beneficios o cargos de carácter general, es decir cuando el interés del congresista coincide o se fusione con los intereses de los electores;**
- b) Cuando el beneficio podría o no configurarse para el congresista en el futuro;
- c) Cuando el congresista participe, discuta o vote artículos de proyectos de ley o acto legislativo de carácter particular, que establezcan sanciones o disminuyan beneficios, en el cual, el congresista tiene un interés particular, actual y directo. El voto negativo no constituirá conflicto de interés cuando mantiene la normatividad vigente;
- d) Cuando el congresista participe, discuta o vote artículos de proyectos de ley o acto legislativo de carácter particular, que regula un sector económico en el cual el congresista tiene un interés particular, actual y directo, siempre y cuando no genere beneficio particular, directo y actual;
- e) Cuando el congresista participe, discuta o vote artículos de proyectos de ley o acto legislativo que tratan sobre los sectores económicos de

quienes fueron financiadores de su campaña siempre y cuando no genere beneficio particular, directo y actual para el congresista. El congresista deberá hacer saber por escrito que el artículo o proyecto beneficia a financiadores de su campaña. Dicha manifestación no requerirá discusión ni votación;

- f) Cuando el congresista participa en la elección de otros servidores públicos mediante el voto secreto. Se exceptúan los casos en que se presenten inhabilidades referidas al parentesco con los candidatos (...). (Subrayado y negrilla fuera de texto).

De lo anterior, y de manera meramente orientativa, se considera que para la discusión y aprobación de este proyecto de ley no existen circunstancias que pudieran dar lugar a un eventual conflicto de interés por parte de los Honorables Representantes, pues es una iniciativa de carácter general, impersonal y abstracta, con lo cual no se materializa una situación concreta que permita enmarcar un beneficio particular, directo ni actual. En suma, se considera que este proyecto se enmarca en lo dispuesto por el literal a del artículo primero de la Ley 2003 de 2019 sobre las hipótesis de cuando se entiende que no hay conflicto de interés. En todo caso, es pertinente aclarar que los conflictos de interés son personales y corresponde a cada Congresista evaluarlos.

#### PROPOSICIÓN

Con base en las anteriores consideraciones, presento ponencia positiva y solicito a la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes **dar primer debate al Proyecto de ley número 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.**

Atentamente,



**HÉCTOR DAVID CHAPARRO**  
Representante a la Cámara  
Ponente

#### TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE LEY NÚMERO 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, la Ley 50 de 1990, la 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 1º. 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 2º.** Modifíquese el artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**Artículo 1º. 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;
- VII. Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;
- VIII. Garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario y;
- IX. Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

También son aplicables los principios relativos a los derechos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, a saber:

- a) Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- b) Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) Abolición efectiva del trabajo infantil;
- d) Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y
- e) Entorno de trabajo seguro y saludable.
- 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.

**Artículo 3º.** Modifíquese el artículo 3º del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**Artículo 3°.** *Relaciones que regula.* El presente Código regula las relaciones de derecho individual y colectivo del trabajo de carácter particular.

De igual forma regula las relaciones de derecho colectivo del sector público, salvo el derecho de negociación colectiva de empleados públicos que se regula conforme a norma especial.

También le es aplicable a los trabajadores oficiales en lo relacionado con el régimen normativo de contratación laboral y terminación de los contratos de trabajo.

**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.

## TÍTULO II

### ESTABILIDAD LABORAL

#### CAPÍTULO I

#### MODALIDADES CONTRACTUALES

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 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.

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

**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 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, sin que este supere el plazo establecido en este Artículo.

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.

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

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

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

Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente Artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

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

## CAPÍTULO II

### TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

**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:

**Artículo 62.** *Terminación del contrato por justa causa.* Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo:

#### A. Por parte del empleador

(...)

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 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.

**B. Por parte del trabajador**

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.

**Artículo 8°. Estabilidad laboral reforzada.** Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa, solo podrán ser desvinculadas unilateralmente por su empleador con fundamento en la existencia de una justa causa previamente calificada por un juez laboral:

- a) Las amparadas por el fuero sindical por ser fundadores, adherentes, miembros de las juntas directivas, subdirectivas y comité estatutaria de reclamos o seccionales de las organizaciones sindicales conforme a lo dispuesto en la Ley. La autorización se tramitará mediante el proceso especial de fuero sindical contemplado en el Código Procesal del Trabajo.
- b) Las amparadas por el fuero de estabilidad ocupacional reforzada por salud contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, entendida la discapacidad como lo establece la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad aprobada mediante la Ley 1346 de 2009.
- c) Las personas que se encuentren en protección de estabilidad laboral reforzada durante el periodo de embarazo o licencia de maternidad conforme a las disposiciones legales.
- d) Prepensionados, es decir, a quienes les falten tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización para acceder a una pensión de vejez y no cuenten con el número mínimo de semanas requeridas para acceder a dicha pensión.

**Parágrafo 1°.** La autorización judicial de desvinculación en los casos previstos en los literales b, c y d; así como las acciones de reintegro en caso de no haberse tramitado la autorización por parte del empleador se tramitarán conforme a trámite y términos del procedimiento especial establecido para los fueros sindicales en lo pertinente.

**Parágrafo 2°.** Para la terminación de los contratos de las personas contempladas en los literales b, c y d de este Artículo, que fueron vinculadas 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 su desvinculación por decisión unilateral del empleador.

**Parágrafo 3°.** Frente a las personas contempladas en el numeral b), cuando la discapacidad sea incompatible con la actividad contratada por la imposibilidad de adaptar el entorno de trabajo y una vez agotados los procesos de reincorporación y readaptación al trabajo en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el empleador podrá solicitar autorización previa al juez laboral para que declare la existencia de dicha situación objetiva y autorice 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 de acuerdo con la modalidad de contrato de trabajo pactada, así como al pago a título de indemnización adicional de una suma equivalente a seis 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 pensión como aportante independiente.

**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 este 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 párrafo al artículo 66 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

Parágrafo. Están proscritos los despidos discriminatorios. Cuando un trabajador o trabajadora alegue y demuestre sumariamente 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, *in dubio pro disciplinado* proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y *non bis in 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 este 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.

**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°.** 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. 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.

**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.

## CAPÍTULO II

### EMPRESAS DE SERVICIOS TEMPORALES

**Artículo 14.** Adiciónese cuatro párrafos al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, así:

**Parágrafo 1º.** 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, esta no podrá prorrogar el contrato comercial ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales para dicho servicio.

**Parágrafo 2º.** 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.

**Parágrafo 3º.** 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.

**Parágrafo 4º.** 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.

**Artículo 15.** Modifíquese el artículo 79 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

**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, aplicando criterios de capacitación, eficiencia y experiencia.

## CAPÍTULO III

### CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

**Artículo 16. Límites al uso del contrato de prestación de servicios.** No podrán celebrarse contratos de prestación de servicios ni cualquier tipo de contrato civil o mercantil con personas naturales para realizar actividades subordinadas en empresas privadas.

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, cuando corresponda.

## TÍTULO IV

### JORNADA DE TRABAJO, TRABAJO SUPLEMENTARIO Y TRABAJO EN DÍA DE DESCANSO Y FESTIVO

**Artículo 17. Trabajo diurno y nocturno.** Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**Artículo 160. Trabajo diurno y nocturno.**

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

**Parágrafo Transitorio.** Implementación Gradual. A partir de la entrada en vigencia de la presente ley, se tendrá la siguiente implementación gradual.

Transcurrido el primer (1) año a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, la jornada nocturna iniciará a partir de las ocho (8:00 p. m.)

Transcurrido el segundo (2) año a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, se aplicará plenamente el horario contemplado en el presente artículo.

Artículo 18. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021, el cual quedará así:

**Artículo 161. Duración.** La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en 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 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.
- b) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:
  1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 p. m.
  2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 40 horas a la semana y hasta las 8:00 p. m.
- c) El empleador y trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

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

- d) En los casos de jornada especial prevista en la Ley 1920 de 2018 y decretos reglamentarios.

**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.

**Parágrafo 2°.** Los empleadores y las cajas de compensación deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas. Si no se logra gestionar esta jornada, el empleador deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso.

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

**Artículo 19.** Modifíquese el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

2. El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas.

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 amplíe 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 por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

2. Si con el día de descanso obligatorio coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
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 implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

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

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

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

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

## TÍTULO V

### CONTRATO DE APRENDIZAJE

**Artículo 22.** Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, el 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 semicualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de programas de formación complementaria ofrecidas por las escuelas normales superiores, programas de educación superior pregrado, programas de educación para el trabajo y desarrollo humano, programas del Subsistema de Formación para el Trabajo, así como la oferta de formación profesional integral del Sena.
- i) Las funciones y actividades objeto del contrato de trabajo deben enmarcarse o estar directamente relacionadas con el proceso y los fines del proceso de aprendizaje del trabajador - aprendiz.

## TÍTULO VI

### TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES TECNOLÓGICAS DE REPARTO

**Artículo 23. Definiciones.** Para efectos de la presente Ley, se adoptarán las siguientes definiciones:

Trabajadores digitales autónomos en servicios de reparto o entrega: Son todas aquellas personas que, mediante el uso de plataformas digitales, prestan servicios de reparto o entrega, solicitados por un usuario consumidor o cliente. Constituyen

una modalidad jurídica específica, con regulación y protección especial, por las características propias de su actividad y de la prestación de sus servicios.

**Empresas gestoras de plataformas digitales de reparto o entrega:** Son personas naturales o jurídicas que operan o y administran las plataformas digitales para prestar servicios de reparto o entrega.

**Plataforma digital para prestar servicios de reparto o entrega:** Es un aplicativo o *software* ejecutivo en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos, que habilita relaciones comerciales entre los trabajadores digitales y los usuarios consumidores.

**Usuario consumidor o cliente:** Son personas naturales o jurídicas que acceden a servicios de reparto o entrega mediante plataformas digitales.

**Parágrafo.** El Ministerio de Trabajo en coordinación con el Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones en un término de doce (6) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, reglamentarán lo previsto en este título.

**Artículo 24. Regulación del trabajo en servicios de reparto o entrega mediante plataformas digitales.** Los trabajadores digitales autónomos en servicios de reparto o entrega son sujetos de protección especial, en los términos del artículo 25 de la Constitución Política.

Para la regulación del trabajo autónomo mediante el uso de plataformas digitales de reparto o entrega se aplicarán las siguientes reglas especiales:

1. **Inaplicabilidad de jornadas de trabajo:** En el trabajo autónomo mediante el uso de plataformas digitales tecnológicas de reparto o entrega no aplican las normas de jornada de trabajo consagradas en el Código Sustantivo del Trabajo u otras normas vigentes. Por lo tanto, quienes prestan servicios en esta modalidad son libres y autónomos de hacerlo en los tiempos que consideren.
2. **No exclusividad:** En los convenios entre los trabajadores digitales autónomos en servicios de reparto o entrega y las empresas gestoras de plataformas digitales para reparto o entrega no pueden pactarse cláusulas de exclusividad para la prestación de los servicios de reparto o entrega.

De manera voluntaria podrá existir una vinculación laboral alternativa, consistente en que los trabajadores a que hace referencia el presente artículo podrán acordar con las empresas gestoras de plataformas digitales para reparto o entrega su vinculación laboral mediante contrato de trabajo, con todos los derechos y garantías previstos en las normas aplicables a los trabajadores dependientes.

**Parágrafo transitorio.** La definición legal del tipo de vínculo existente entre los trabajadores digitales en servicios de reparto o entrega y las empresas gestoras de plataformas digitales para reparto o entrega será objeto de revisión por parte de una comisión interinstitucional integrada por el

Ministerio de Trabajo, el Ministerio de las TIC, dos (2) delegados de la Comisión Séptima del Senado de la República y dos (2) delegados de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes, tan pronto como la Organización Internacional del Trabajo fije posición sobre la materia.

**Artículo 25. Seguridad social de los trabajadores digitales autónomos en servicios de reparto o entrega mediante plataformas digitales.** Los trabajadores digitales autónomos en servicios de reparto o entrega serán afiliados obligatorios al Sistema de Seguridad Social Integral, de conformidad con las siguientes reglas especiales:

1. **Concurrencia en los aportes al Sistema General de Seguridad Social:** Los trabajadores digitales autónomos en servicios de reparto o entrega y las empresas gestoras de plataformas digitales para reparto o entrega concurrirán en partes iguales en el pago de los aportes a salud y pensión.
2. **Cálculo del IBC para las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral:** Las cotizaciones al sistema de seguridad social integral de los trabajadores a que se refiere este artículo se realizarán tomando como ingreso base de cotización (IBC) el 40% del total de los ingresos efectivos mensuales obtenidos por el trabajador a través de la plataforma digital de reparto o entrega respectiva, aun cuando estos sean inferiores a un (1) salario mínimo mensual legal vigente.
3. **Cotizaciones al Sistema de Riesgos Laborales:** Las cotizaciones para el cubrimiento de riesgos en seguridad y salud en el trabajo serán pagadas en su totalidad por las empresas gestoras de plataformas digitales para reparto o entrega de acuerdo al nivel de riesgo propio de la actividad.

**Parágrafo 1º.** La afiliación a los diferentes subsistemas se realizará mediante el diligenciamiento de los formularios que para tal efecto defina el Ministerio de Salud y Protección Social, los cuales podrán ser físicos o electrónicos, donde se deben señalar, como mínimo, los datos del trabajador autónomo digital en servicios de reparto o entrega y la categoría de los riesgos de la actividad.

Así mismo, el pago de los aportes a los subsistemas de pensiones, salud y riesgos laborales se realizará a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), que para este efecto defina el Ministerio de Salud y Protección Social. De estos aportes se les deberá informar a los trabajadores y trabajadoras, al final de cada mes.

**Parágrafo 2º.** El control y seguimiento de la afiliación o vinculación y pagos al Sistema General de Seguridad Social de los trabajadores autónomos digitales de reparto o entrega estará a cargo de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), para lo cual deberá adecuar su operación.

**Parágrafo transitorio.** Las disposiciones contenidas en este artículo comenzarán a regir a

partir del año siguiente de la promulgación de esta Ley.

**Artículo 26. *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.

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.

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.

**Artículo 27. *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 decisiones individuales adoptadas o apoyadas por los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones.

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.

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 o política, nacionalidad, filiación sindical o cualquier otra que impida el derecho al trabajo.

**Artículo 28. *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 trabajador en empresas de plataformas tecnológicas de reparto. Las empresas mencionadas deberán poner a disposición del Ministerio la información que sea necesaria, de acuerdo con la reglamentación que para tal efecto se expida, dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de la presente Ley.

## TÍTULO VII

### TRABAJO AGROPECUARIO, FAMILIAR Y COMUNITARIO

**Artículo 29.** Adiciónese el Capítulo VII al título III al Código Sustantivo del Trabajo que quedará así:

#### CAPÍTULO VIII

##### Trabajo agropecuario, familiar y comunitario

**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.

Se considera empleador agropecuario a la persona natural o jurídica que contrata personas naturales para el desarrollo de actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas u otras semejantes, de manera subordinada y a cambio de una remuneración.

Se entenderá por actividad agropecuaria 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.

**Parágrafo 1.** La ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria presumirá que se trata de un contrato de trabajo agropecuario. Este contrato no aplica para las empresas agroindustriales a quienes les aplican las normas generales de este Código.

**Parágrafo 2.** Si las actividades realizadas para este contrato se mantienen por más de 27 semanas continuas para el mismo empleador, se entenderá estipulado con este a tiempo indefinido, en los términos de este Código.

**Parágrafo 3.** 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.

**Parágrafo 4.** Para efectos de este título, queda prohibida la vinculación de trabajadores

agropecuarios mediante empresas de servicios temporales y la tercerización laboral.

**Artículo 30.** Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:

**Artículo 133A. *Jornal agropecuario.*** Créase la modalidad de jornal agropecuario para remunerar los contratos agropecuarios.

El trabajador o trabajadora podrá acordar con el empleador el pago del salario y en general de la totalidad de derechos y obligaciones derivados de la modalidad aquí descrita, el cual se reconocerá en los periodos de pago pactados entre las partes bajo la modalidad de un jornal rural, que además de retribuir el trabajo diario ordinario, compensará el valor de la totalidad de prestaciones sociales y beneficios legales a que tenga derecho el trabajador agropecuario, tales como primas, auxilios y subsidios, sin incluir las vacaciones.

El trabajador o trabajadora agropecuario disfrutará de vacaciones en los términos previstos en el Capítulo IV del Título VII del Código Sustantivo del Trabajo, o las normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen y, cuando resulte procedente, a la indemnización por despido sin justa causa, la cual se liquidará de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

**Parágrafo 1°.** En ningún caso el jornal diario agropecuario será inferior al salario mínimo diario legal vigente o al pactado en convención colectiva 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 a través o del Sistema de Subsidio Familiar o directamente a elección del trabajador o trabajadora.

**Parágrafo 2°.** El trabajo suplementario no está incluido dentro del jornal agropecuario.

**Parágrafo 3°.** Esta modalidad requiere pacto expreso entre las partes.

**Parágrafo 4°.** La afiliación y cotización de las personas con contrato de trabajo agropecuario que devenguen un jornal agropecuario será en calidad de dependientes en la modalidad de tiempo parcial contempladas en las normas que le regulen, y realizarán las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral sobre el jornal agropecuario devengado sin incluir el factor prestacional del 30% y tampoco el 4% por concepto de subsidio familiar.

**Artículo 31.** 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.

**Parágrafo.** 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.

**Artículo 32.** 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.

Dentro de las condiciones para la certificación del conocimiento y habilitación para el ejercicio laboral, no se exigirá ningún grado de escolaridad mínima.

**Artículo 33.** 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.

Asimismo, garantizará la existencia y presencia continua de inspectores de trabajo en los Departamentos y Municipios, para la vigilancia y cumplimiento de las normas sobre el Trabajo Agropecuario, Familiar y Comunitario.

**Artículo 34.** 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.

**Artículo 35. *Programa de convenios laborales para las víctimas del conflicto armado.*** El Gobierno nacional en cabeza del Ministerio del Interior o quien haga sus veces en articulación con la 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.

**Artículo 36. *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 del empleador y 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 **cuando sus propias condiciones se lo permitan.**
- 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 37.** Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:

**Artículo 103B. Trabajo familiar y comunitario.** Es considerado trabajo familiar o comunitario aquel que se desarrolla, con o sin promesa de remuneración, con el objetivo de obtener medios para la subsistencia y la reproducción de la vida familiar o comunitaria. Con el fin de promover su permanencia y la garantía de los derechos de quienes lo ejercen, este tipo de trabajo contará con especial protección de las autoridades. También será reconocido bajo este mismo criterio, el trabajo de las poblaciones pescadoras y anfibias que desarrollan tareas dirigidas a asegurar la subsistencia de sus comunidades. 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 38.** 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 39. 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 40. 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 41. 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 42. 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 43.** 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, asociados a endometriosis ya diagnosticada; para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos (as) o menores miembros del núcleo familiar.

**Artículo 44.** Adiciónese 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 LGBTIQ+, comunidades étnicas, entre otros grupos en condición de vulnerabilidad.

**Artículo 45.** 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 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.

**Artículo 46.** Adiciónese 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 47. 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 48.** 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 del Trabajo a través del Viceministerio de Empleo y Pensiones creará un ranking público de empleadores que se destaquen por el cumplimiento de actividades de paridad salarial, con independencia de que pertenezcan o no al programa equipares.

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 49. 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 50.** 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 51. 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 52. 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 53.** Adiciónese el artículo 352A al Código Sustantivo del Trabajo, así:

**Artículo 352A.** La Parte Segunda del Código Sustantivo del Trabajo aplicará a todos los trabajadores y trabajadoras en Colombia. 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.

**Artículo 54.** 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 proteger el ejercicio del derecho de asociación 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 al estar constituidas conforme a la ley, y por ello se le respetarán sus derechos y garantías propias, en especial, la libertad de expresión y su autonomía, siempre y cuando no alteren sin justificación las actividades normales del trabajo o afecten los derechos de otros trabajadores. La representación a que se hace referencia corresponde a los asuntos propios sindicales. Cuando por cualquier causa un trabajador o trabajadora se encuentre vinculado a más de una organización sindical, deberá informar por escrito a cuál de ellas le atribuye la facultad de representarlo, de no informarlo se entenderá que será representado por la organización sindical con la que tenga mayor tiempo en calidad de afiliado.
- b) Permisos y comisiones Sindicales. Las organizaciones sindicales tendrán derecho a negociar por vía convencional o por acuerdos extraconvencionales el reconocimiento de permisos y comisiones sindicales

remuneradas para el ejercicio eficaz de sus funciones sindicales, durante sus horas de trabajo.

En ausencia de acuerdo los empleadores deberán otorgar los permisos bajo criterios de razonabilidad y proporcionalidad teniendo en cuenta que no se afecten las actividades normales de la empresa y la cantidad de afiliados y representantes de las organizaciones sindicales que tengan contrato de trabajo con el empleador. Como mínimo se deberá garantizar un día de permiso bimensual a los directivos de la organización sindical con el fin de participar en las reuniones de junta directiva. En el caso de asamblea general ordinaria anual de afiliados, el empleador y la organización sindical deberán convenir el mecanismo para facilitar la participación de los trabajadores sindicalizados en la mencionada reunión, estableciendo la franja horaria de participación, así como la rotación entre trabajadores para garantizar que no se afecte el normal desarrollo de las actividades de la empresa.

- 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 las sedes de la empresa. Las empresas podrán autorizar a los representantes de las organizaciones sindicales, con o sin previa solicitud, para que acompañen los procesos de visita a las sedes de la empresa que realice el Ministerio de Trabajo en ejercicio de actividades de Inspección, Vigilancia y Control. El acceso a las instalaciones de la empresa estará sujeto al cumplimiento de las obligaciones y condiciones en materia de seguridad física, y seguridad y salud en el trabajo.
- e) Acceso a la información. Los sindicatos tienen el derecho a conocer la situación social y económica de los empleadores y de sus afiliados. Los empleadores deberán entregar toda aquella información que no sea de conocimiento público o esté sometida a reserva o confidencial o que implique la entrega de datos personales. Para efectos de la solicitud de información, los sindicatos elevarán derecho de petición indicando la finalidad en que será usada. El sindicato, sin perjuicio de las acciones disciplinarias que puedan proceder contra el trabajador afiliado que haya ejecutado o participado en la conducta, podrán ser sancionados por parte del Ministerio del Trabajo en caso de que la información que les haya sido entregada sea utilizada para finalidades distintas a las requeridas.

Los empleadores a su vez podrán solicitar mediante derecho de petición a los sindicatos: copia de sus estatutos y sus modificaciones, de la parte pertinente del acta de asamblea aprobatoria de pliegos de peticiones, elección de negociadores, árbitros, y otra información que consideren relevante conocer para efectos del diálogo social, indicando los fines para los que requiere la citada información. Los sindicatos deberán entregar toda aquella información que no sea de conocimiento público o esté sometida a reserva o confidencial o que implique la entrega de datos personales frente a los cuáles el empleador no tenga ningún interés o autorización. El uso de la información para finalidad distinta a la requerida podrá ser sancionado por parte del Ministerio del Trabajo.

Si la información es utilizada para fines contrarios a la libre competencia o en detrimento de la protección de la propiedad industrial o de secretos industriales, los sindicatos podrán ser administrativa, civil y penalmente responsables de los daños que ocasione su conducta.

- f) Comunicación con los nuevos trabajadores y trabajadoras. Los sindicatos podrán comunicarse libremente con los trabajadores y trabajadoras mediante canales de comunicación, físicos y virtuales, especialmente con los trabajadores y trabajadoras pertenecientes al sindicato. Estas comunicaciones deberán ser respetuosas y no podrán coartar la libertad de las personas que voluntariamente hayan decidido no pertenecer al sindicato, quienes tampoco estarán obligados a recibir o aceptar las comunicaciones antedichas, si así se lo hicieron saber al sindicato, garantizando el derecho de asociación sindical.
2. Conductas contrarias al derecho de asociación sindical y a la libertad sindical:

Se consideran actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical:

- a) Obstruir o dificultar la afiliación o desafiliación de personas a un sindicato, mediante dádivas o promesas o condicionar a esta circunstancia a la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios.
- b) Promover mediante amedrentamientos, constreñimientos o el otorgamiento de dádivas o beneficios, para la afiliación o desafiliación de un determinado sindicato.
- c) Constreñir o coartar la libertad individual de los trabajadores para pertenecer o no a un determinado sindicato.
- d) Divulgar información falsa o imprecisa con el fin de incitar a la afiliación, no afiliación o desafiliación de un trabajador o trabajadora a un sindicato.
- e) Desmejorar las condiciones de trabajo de los directivos, fundadores, o quienes hayan

participado en una huelga, o despedir injustificadamente a quienes hayan participado en una huelga, o terminar contratos de trabajo con el fin de afectar al sindicato.

- f) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades de vinculación o promoción con sindicatos.
- g) Tomar represalias de cualquier índole contra los trabajadores que hubieren declarado contra el empleador en investigaciones administrativas, en procesos judiciales o arbitrales que no resultaren evidentemente temerarias.
- h) Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados en los casos que no se afecte el funcionamiento de la empresa.
- i) Establecer estructuras de beneficios dirigidas a trabajadores no sindicalizados, que en su conjunto sean superiores a las establecidas para trabajadores sindicalizados.
- j) Despedir a un trabajador o perjudicar en cualquier otra forma a causa de su afiliación o desafiliación sindical, o por su participación en actividades sindicales dentro del marco de la ley.
- k) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de sindicatos.
- l) Negarse sistemática e injustificadamente a conceder permisos sindicales, salvo que estos afecten el funcionamiento de la empresa o no cumplan con las condiciones que las partes hayan pactado para el otorgamiento de los permisos.
- m) Negarse a entregar información solicitada por las organizaciones sindicales sin justificación.
- n) Difundir información difamatoria que implique una discriminación frente a quienes ejercen su derecho asociación sindical.
- o) Incurrir en cualquier forma de abuso del derecho, ya sea de parte del empleador, trabajador u organización sindical.

### 3. Prohibiciones a las organizaciones sindicales.

Con el fin de garantizar el ejercicio del derecho de asociación sindical dentro de su cauce legal y constitucional, se prohíbe a las organizaciones sindicales:

- a) La celebración de contratos sindicales o cualquier tipo de acuerdo civil o mercantil que tenga por objeto encomendar a las organizaciones sindicales la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios en favor de terceros a cambio de un precio.
- b) Participar de manera directa o indirecta en cualquier acto que atente contra la libre

competencia económica, como lo son el pretender influir en las decisiones de mercado, ya sea en contra o a favor de la empresa donde tenga afiliados, tales como promover sabotajes o acciones de cualquier tipo direccionadas a favorecer o afectar la percepción comercial de una determinada empresa.

- c) Abusar en cualquier forma del derecho, como lo es, sin limitarse a ello, facilitar la creación de sindicatos con el propósito de multiplicar los fueros sindicales, prolongar injustificadamente la existencia de conflictos colectivos de trabajo, y promover conflictos colectivos sin el cumplimiento de los principios democráticos.
- d) No cumplir las normas contables aplicables a las entidades sin ánimo de lucro. El sindicato está obligado a llevar contabilidad y debe abstenerse de recibir fuente de financiación anónimas o cuyos orígenes no se encuentren debidamente legalizados y registrados, igualmente deberán mantener sus libros contables y llevar un estricto control de ingresos y egresos a disposición de sus afiliados o de cualquier autoridad competente.

### 4. Sanciones.

La persona natural o jurídica que atente contra las garantías y prohibiciones establecidas en el presente artículo podrá ser objeto de sanciones por parte de la Inspección del Trabajo. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que correspondan en caso de que ocasionare perjuicios o en que incurra en un delito en los términos del artículo 292 del Código Penal. En el evento que el infractor sea un sindicato, dicha infracción constituye además de las sanciones que imponga el Ministerio del Trabajo, causal de cancelación del registro sindical para lo cual se deberá adelantar el proceso judicial especial respectivo. Parágrafo. Las garantías antes descritas podrán ser ampliadas o mejoradas por acuerdo colectivo entre las organizaciones sindicales y los empleadores.

**Artículo 55.** Modifíquese el artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**Artículo 356. Libertad sindical.** Los trabajadores y trabajadoras podrán organizarse o no en sindicatos de empresa, grupos de empresas, gremio, industria, rama o sector de actividad.

El ejercicio del derecho de asociación será igualmente libre para los empleadores.

Los sindicatos en ejercicio de su autonomía sindical pueden o no estipular en sus estatutos la restricción para que sus afiliados puedan afiliarse simultáneamente a otros sindicatos, salvo que el trabajador preste sus servicios a más de una empresa.

**Artículo 56.** Modifíquese el artículo nuevo del Código Sustantivo del Trabajo, adicionado por el artículo 55 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

**Artículo 391A. Subdirectivas y comités seccionales.** Todo sindicato podrá prever en sus estatutos la creación de subdirectivas seccionales, en aquellos municipios distintos al de su domicilio principal y en el que tenga un número no inferior a veinticinco (25) miembros que trabajen en dichos municipios. 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 que laboren en dicho municipio. No podrá haber más de una subdirectiva o comité por municipio.

Estos directivos de subdirectivas o seccionales 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, y no abusen del derecho de usar esta facultad.

**Artículo 57.** Modifíquese el artículo 400 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**Artículo 400. Retención de cuotas sindicales.**

1. Todo sindicato tiene derecho a solicitar que los empleadores respectivos deduzcan de los salarios de los trabajadores afiliados y pongan a disposición del sindicato, el valor de las cuotas ordinarias y extraordinarias con que aquellos deben contribuir. La retención de las cuotas extraordinarias requiere copia autenticada del acta de la asamblea sindical en que fueron aprobadas. Para la retención de las cuotas ordinarias bastará que el secretario y el fiscal del sindicato comuniquen certificadamente al empleador o contratante su valor y la nómina de sus afiliados.
2. Cesará la retención de cuotas sindicales a un trabajador a partir del momento en que aquél o el sindicato, comunique por escrito al empleador o contratante el hecho de la renuncia o expulsión, quedando a salvo el derecho del sindicato en caso de información falsa del trabajador.
3. Previa comunicación escrita y firmada por el presidente, el fiscal y el tesorero de la federación, confederación o central sindical, el empleador podrá, a solicitud del sindicato de primer grado, retener del valor de los auxilios sindicales y demás pagos dirigidos al mismo, el valor de 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.

**Artículo 58.** Modifíquese el artículo 417 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**Artículo 417. Derecho de federación.** Todos los sindicatos tienen, sin limitación alguna, la facultad de unirse o coaligarse en federaciones locales,

regionales, nacionales, profesionales o industriales, y éstas en confederaciones. Las federaciones y confederaciones tienen derecho a la personería jurídica propia y las mismas atribuciones de los sindicatos. Las confederaciones pueden afiliar sindicatos, si sus estatutos lo permiten.

**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 efectos no se tendrán en cuenta sindicatos o federaciones que hagan parte de otra organización de segundo o tercer grado.

**Artículo 59.** Adiciónese un párrafo al artículo 380 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

**Parágrafo.** Protección judicial de derechos sindicales. Los sindicatos y los empleadores podrán presentar solicitudes de protección judicial respecto a conductas atentatorias de derechos de asociación, negociación colectiva y situaciones de abuso del derecho. Estas se tramitarán conforme al procedimiento sumario establecido en el numeral 2 del presente artículo.

Los jueces que conozcan de este procedimiento disponen de amplias facultades para proteger los derechos y libertades de los trabajadores, de los sindicatos y los empleadores. En consecuencia, podrán adoptar cualquier medida cautelar o definitiva que consideren pertinente para su efectiva protección, cesación de acciones u omisiones que afecten derechos de sindicatos, empleadores o trabajadores. Este proceso será excluyente de los trámites administrativos ante el Ministerio del Trabajo, iniciados por los mismos hechos.

**Artículo 60.** Modifíquese el numeral 10 del artículo 362 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

10. Las cuestiones relativas al funcionamiento de la asamblea, tales como sus atribuciones exclusivas, uso de medios tecnológicos, épocas de celebración reuniones, reglas de representación de los socios, reglamento de las sesiones, quórum, debates y votaciones.

**Artículo 61.** Modifíquese el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**Artículo 467. Definición.** Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y un sindicato, por otra, con el fin de regular las condiciones de trabajo.

El Estado promoverá y garantizará el libre ejercicio de la negociación colectiva. Para tales efectos adoptará las medidas adecuadas a fin de facilitar y fomentar la negociación entre empleadores y sindicatos.

**Artículo 62.** Adiciónese el artículo 467A al Código Sustantivo del Trabajo, así:

**Artículo 467A. Niveles de negociación.** Las negociaciones colectivas pueden tener lugar a nivel de empresa o subsector de la economía. En el nivel de subsector la negociación colectiva aplicará para las grandes empresas en los términos del artículo 2° de la Ley 590 de 2000, que así lo decidan implementar.

Los trabajadores vinculados a empresas de servicios temporales, empresas contratistas y subcontratistas tienen derecho de negociación colectiva respecto de sus directos empleadores.

**Parágrafo.** En las negociaciones colectivas de subsector del que trata el presente artículo, se garantizará que las empresas que participen voluntariamente estén debidamente representadas, conforme a criterios de razonabilidad, proporcionalidad y representatividad. 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 en las diferentes empresas del sector.

**Artículo 63.** Modifíquese el artículo 470 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**Artículo 470. Extensión de la convención.** Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato o sindicatos que afilien cuando menos una tercera parte del total de los trabajadores, las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores del respectivo nivel, sean o no sindicalizados.

**Artículo 64.** Modifíquese el artículo 68 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

**Artículo 68. Cuota por beneficio convencional.** Los trabajadores no sindicalizados, por el hecho de beneficiarse de la convención colectiva, deberán pagar en favor del sindicato que haya 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 trabajador no desea beneficiarse de la Convención Colectiva, ni realizar aportes de cuota sindical al sindicato, deberá expresarlo de manera escrita ante su empleador, para que cese el reconocimiento de los beneficios y los descuentos por concepto de cuota sindical.

**Artículo 65. Unidad negocial.** La negociación colectiva en cualquier nivel deberá adelantarse con unidad de pliego, unidad de comisión negociadora, unidad de mesa de negociación y concluir en la suscripción de una única convención colectiva de trabajo.

1. **Unidad de pliego.** El pliego de peticiones debe ser el resultado de actividades de coordinación para la integración de las aspiraciones de las y los trabajadores.
2. **Representatividad de las partes:**
  - a) **Parte sindical.** El sindicato o los sindicatos si hubiere más de uno, pueden convenir la composición de la comisión negociadora,

sin que en ningún caso exceda de diez (10) negociadores en el caso de negociaciones en el nivel de empresa y de quince (15) en nivel de subsector de la economía. De no llegar a un acuerdo para la representación, la conformación de la comisión deber ser objetiva y proporcional al número de afiliados con derecho y pago a cuota sindical, sin que en ningún caso pueda exceder el límite indicado.

- b) **Parte empleadora.** La legitimación de la negociación colectiva estará a cargo de la empresa o empresas del subsector de la economía, cuando la negociación tenga lugar en este nivel. En el caso de las negociaciones colectivas de subsector 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 con facultad para la negociación.

**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 suscrita con el sindicato más representativo y a ella se incorporarán las disposiciones de las demás, garantizando la no duplicidad de beneficios y los términos y condiciones para su causación y pago. Los árbitros que decidan un conflicto colectivo de trabajo de carácter económico deben, en el marco de sus competencias, proferir sus decisiones propendiendo por la unidad de acuerdos y negociación colectiva.

**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.

**Artículo 66.** Modifíquese el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**Artículo 482. Prohibición de contratos sindicales con organizaciones sindicales para la prestación de servicios o ejecución de obras.** Se prohíbe la celebración de contratos sindicales o cualquier tipo de acuerdo civil o mercantil que tenga por objeto o efecto encomendar a las organizaciones de trabajadores la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios en favor de terceros a cambio de un precio.

**Parágrafo transitorio.** Los contratos sindicales vigentes al momento de la publicación de esta ley, se mantendrán hasta tanto los afiliados partícipes sean beneficiarios de acuerdos de formalización laboral en los términos de la Ley 1610 de 2013 y vinculados laboralmente.

**Artículo 67.** Modifíquese el artículo 429 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**Artículo 429. Derecho de huelga.** La huelga es un derecho y un medio de presión que tiene por finalidad la promoción y defensa de los intereses y los derechos de los trabajadores y trabajadoras. El Estado garantizará el ejercicio efectivo del derecho a la huelga en todas sus modalidades en cumplimiento de las normas constitucionales y legales.

**Artículo 68.** Modifíquese el artículo 431 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**Artículo 431. Requisitos de la huelga contractual.** Cuando el ejercicio de la huelga tenga por objeto servir de medio de presión en el marco de una negociación colectiva, la misma no podrá iniciar sin que antes se hayan agotado los procedimientos establecidos en los artículos siguientes.

**Artículo 69.** Modifíquese el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**Artículo 444. Decisión de los trabajadores.** Concluida la etapa de arreglo directo sin que las partes hubieren logrado un acuerdo sobre el diferendo laboral, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de huelga o por someter sus diferencias a la decisión de un tribunal de arbitramento.

Para que los trabajadores puedan ejercer la huelga en el marco de una negociación de un convenio de empresa, es necesario que sea aprobada por la mayoría absoluta simple de los trabajadores afiliados al o los sindicatos involucrados en el conflicto, cuando estos agrupen a la mitad de los trabajadores de la empresa. En caso contrario, será necesario que sea aprobada por al menos el 50% del total de los trabajadores de la empresa.

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

**Parágrafo 1°.** La votación prevista en este artículo deberá realizarse en los quince (15) días hábiles siguientes a la terminación de la etapa de arreglo directo, mediante votación secreta, personal e indelegable.

**Parágrafo 2°.** El Ministerio del Trabajo, a solicitud previa de los trabajadores no sindicalizados asistirán a la votación convocada con el fin de constatar el proceso de votación.

**Artículo 70.** Modifíquese el artículo 445 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**Artículo 445. Desarrollo de la huelga.** Toda huelga sólo podrá iniciarse cuando se haya brindado al empleador un preaviso de al menos dos (2) días.

Durante el desarrollo de la huelga, la mayoría de los trabajadores de la empresa mediante votación podrán determinar someter el diferendo a la decisión de un tribunal de arbitramento. El sindicato o sindicatos que hayan convocado a la huelga, podrán decidir que el conflicto se resuelva mediante tribunal

de arbitramento, respetando las reglas de mayorías establecidas en el artículo 444 del CST.

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

**Parágrafo.** No se dará aplicación al preaviso dispuesto en este artículo en relación con la huelga imputable al empleador o aquella que esté dirigida a preservar la seguridad e integridad de los trabajadores. No obstante, su decisión sí debe estar sometida a reglas democráticas.

**Artículo 71.** Modifíquese el artículo 446 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**Artículo 446. Forma de la huelga.** La huelga deberá ejercitarse de forma pacífica.

**Artículo 72.** Modifíquese el artículo 448 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**Artículo 448. Funciones de las autoridades.**

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

**Artículo 73.** Modifíquese el artículo 449 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**Artículo 449. Efectos jurídicos de la huelga.** Salvo disposición en contrario, con independencia

de su naturaleza y finalidad, toda huelga suspende los contratos de trabajo solamente por el tiempo que dure. El empleador no puede celebrar entretanto nuevos contratos de trabajo de manera permanente para la reanudación de los servicios suspendidos. Si, de hecho, se realizara una huelga en un servicio público esencial establecido como tal por el legislador o la Constitución Política, los trabajadores huelguistas deberán garantizar la prestación de un servicio mínimo y el empleador podrá contratar el personal necesario, sin previa autorización, en reemplazo de los huelguistas, temporalmente y hasta que se levante la huelga y se reincorporen totalmente los trabajadores en huelga. Lo anterior sin perjuicio de la aplicación de los efectos por la eventual declaratoria de ilegalidad de la huelga.

En sectores o servicios no catalogados como públicos esenciales por el legislador, pero cuya afectación por la huelga pueda generar una situación de crisis aguda, para evitar tal crisis, los trabajadores deberán garantizar la prestación de un servicio mínimo. Si dentro de los dos días hábiles previos a iniciar la huelga los trabajadores no han garantizado la prestación de un servicio mínimo, el empleador podrá solicitar al inspector de trabajo la contratación temporal del personal necesario para garantizar la prestación de un servicio mínimo en reemplazo de los huelguistas. Dicha contratación se mantendrá hasta que se levante la huelga y se reincorporen totalmente los trabajadores en huelga.

También se permitirá la contratación del personal para reanudar el servicio en aquellas dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable a juicio del respectivo inspector de trabajo, para evitar graves perjuicios a la seguridad y conservación de los talleres, locales, equipos, maquinarias o elementos básicos y para la ejecución de las labores tendientes a la conservación de cultivos, así como para el mantenimiento de semovientes, y solamente en el caso de que los huelguistas no autoricen el trabajo del personal necesario de estas dependencias.

**Parágrafo 1°.** El personal necesario para reemplazar a los huelguistas de que trata este artículo tendrá que ser menor de 30 años en el momento de la contratación temporal, salvo que el empleador justifique la necesidad de contratar a personal de mayor edad por las especiales condiciones del cargo.

**Parágrafo 2°.** El Inspector de Trabajo deberá pronunciarse sobre las solicitudes que tengan relación con los sectores o servicios no catalogados como públicos esenciales por el legislador y la constitución política y, para evitar los graves perjuicios de que trata este artículo siempre y cuando lo hagan en un término no mayor a cuarenta y ocho (48) horas, contados a partir de la presentación de la solicitud de pronunciamiento.

#### CAPÍTULO IV

##### Arbitramento

**Artículo 74.** El artículo 452 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual 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.

En caso de que en virtud de lo establecido en el artículo 444 del CST se haya definido por los trabajadores que el conflicto se resolverá mediante tribunal de arbitramento, las partes del conflicto conjunta o individualmente podrán presentar la convocatoria de integración ante el Ministerio del Trabajo dentro de los 10 días hábiles siguientes. Si ninguna de las partes presenta la solicitud anterior, el conflicto se considerará terminado.

#### TÍTULO XII

##### DISPOSICIONES VARIAS

**Artículo 75.** Adiciónese un párrafo 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 76.** 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 77.** 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, que se cuentan desde que la respectiva obligación se hace exigible; salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social o en el presente estatuto.

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

**Artículo 78.** 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, que se cuentan desde que la respectiva obligación se hace exigible.

**Artículo 79.** 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 80.** 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 81.** Modifíquese el artículo 4° de la Ley 2043 de 2020:

“**Artículo 4°.** *Subsidio de transporte.* Las entidades públicas, de manera progresiva y atendiendo al principio de la sostenibilidad fiscal, deberán incluir dentro de sus gastos de funcionamiento un rubro

que tendrá como finalidad el reconocimiento de un subsidio mensual de transporte y alimentación para los estudiantes que realicen su judicatura, práctica profesional, tecnológica, técnica o de cualquiera de las modalidades de formación profesional y demás formas de etapa productiva establecida por el SENA, en cada una de las entidades.

**Parágrafo 1°.** En todo caso el subsidio correspondiente no podrá ser superior a un (1) salario mínimo mensual legal vigente y su desembolso deberá estar soportado con base en el cumplimiento efectivo de las obligaciones impuestas en la práctica laboral, certificado por el supervisor asignado. Salvo disposición en contrario pactada expresamente entre las partes, dicha suma de dinero no será constitutiva de salario.

**Parágrafo 2°.** El pago del subsidio para transporte y alimentación, no excluye al empleador de la responsabilidad de afiliación a la ARL y del cubrimiento con póliza de responsabilidad civil a terceros según reglamentación del sector por cada practicante”.

**Artículo 82. Formalización del empleo público.** Los departamentos, distritos o municipios estarán exentos de los límites y sanciones que establece la Ley 617 de 2000, cuando incrementen o superen los porcentajes de gastos de funcionamiento con el propósito de aumentar su planta de personal y formalizar el empleo público. El Gobierno nacional reglamentará este artículo dentro de los 6 meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley.

**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 6 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.

Atentamente,

**HÉCTOR DAVID CHAPARRO**  
Representante a la Cámara  
Coordinador ponente