



# GACETA DEL CONGRESO

SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA

www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXXIV - N° 257

Bogotá, D. C., martes, 11 de marzo de 2025

EDICIÓN DE 50 PÁGINAS

DIRECTORES:

DIEGO ALEJANDRO GONZÁLEZ GONZÁLEZ

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

## SENADO DE LA REPÚBLICA

### PONENCIAS

#### INFORME DE PONENCIA POSITIVA CON MODIFICACIONES PARA PRIMER DEBATE DEL PROYECTO DE LEY NÚMERO 311 DE 2024 SENADO, 166 DE 2023 CÁMARA ACUMULADO CON LOS PROYECTOS NÚMEROS 192 DE 2023 CÁMARA Y NÚMERO 256 DE 2023 CÁMARA

*por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.*

Bogotá D.C., Marzo 10 de 2025

Honorable Senadora  
**NADIA GEORGETTE BLEL SCAFF**  
Presidenta  
Comisión Séptima Constitucional Permanente

Doctor  
**PRAXERE JOSE OSPINO REY**  
Secretario General  
Comisión Séptima Constitucional Permanente

Ref. Informe de Ponencia Positiva con modificaciones para primer debate del Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulado con los Proyectos No. 192 de 2023 Cámara y No. 256 de 2023 Cámara, "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia".

De conformidad con lo dispuesto por la mesa directiva de esta Comisión y, con fundamento en el mandato del artículo 150 de la Ley 5ª de 1992, me ha correspondido la honrosa designación para rendir ponencia de primer debate al Proyecto Ley No.311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulado con los Proyectos No. 192 de 2023 Cámara y No. 256 de 2023 Cámara, "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia". Por tanto, me permito remitir ponencia positiva con modificaciones para primer debate.

Atentamente,

**FABIAN DIAZ PLATA**  
Senador de la República  
Coordinador Ponente

La presente ponencia se desarrollará de la siguiente manera:

|   |     |
|---|-----|
| Contenido   |     |
| I. TRÁMITE DEL PROYECTO   | 2   |
| II. OBJETO  | 5   |
| III. CONSIDERACIONES Y JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO   | 5   |
| IV. MARCO JURÍDICO  | 16  |
| Constitucionalidad  | 16  |
| Bloque de Constitucionalidad  | 19  |
| Legal   | 19  |
| Jurisprudencial   | 20  |
| V. COMPETENCIA DEL CONGRESO   | 21  |
| VI. CAUSALES DE IMPEDIMENTO   | 22  |
| VII. IMPACTO FISCAL   | 22  |
| VIII. PLIEGO DE MODIFICACION  | 23  |
| IX. PROPOSICIÓN   | 145 |
| Texto propuesto para Primer Debate del Proyecto de Ley N° 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulado con los Proyectos No. 192 de 2023 Cámara y No. 256 de 2023 Cámara, "Por medio del cual se modifican parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia" | 146 |

#### I. TRÁMITE DEL PROYECTO

El presente proyecto de ley "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", fue radicado ante la Secretaría General de la Cámara de Representantes el pasado 24 de agosto de 2023, en el marco de la Legislatura 2023-2024, y fue publicada en la Gaceta No. 1152 de 2023, a esta publicación se le anexó la adhesión solicitada por la Senadora Gloria Inés Flores Schneider la cual fue publicada en la Gaceta No. 1241 de 2023.

Posterior a su reparto a la Comisión Séptima Constitucional Permanente de la Cámara de Representantes, fueron designados ponentes los Honorables Representantes a la Cámara: María Fernanda Carrascal Rojas, Camilo Esteban Ávila Morales, Juan Camilo Londoño Barrera (Coordinadores) y Germán José Gómez López, Hugo Alfonso Archila Suárez, Alfredo Mondragón Garzón, Jairo Humberto Cristo Correa, Andrés Eduardo Forero Molina, Karen Juliana López Salazar, Jorge Alexander Quevedo Herrera (Ponentes). Los cuales tuvieron a bien cumplir con la Honrosa designación y rindieron Ponencia Positiva para Primer Debate, la cual fue publicada en la Gaceta No. 1662 de 2023, Ponencia de Archivo publicada en la Gaceta No. 1763 de 2023 y Ponencia Alternativa publicada en la Gaceta No. 1758 de 2023.

Ahora bien, en la Plenaria de la Cámara de Representantes, los precitados ponentes cumpliendo con la designación, rindieron Ponencia Positiva publicada en la Gaceta No. 1162 de 2024 y Ponencia Negativa publicada en la Gaceta No. 1167 de 2024. Posterior al respectivo Debate, se publicará el Texto Definitivo de la Plenaria de la Cámara de Representantes en la Gaceta No. 1900 de 2024 y se daría el Tránsito al Senado de la República para los dos debates restantes.

Posterior a su tránsito al Senado de la República le fue asignado el número 311 de 2024 Senado y

fue remitido a la Comisión Séptima Constitucional Permanente, la cual mediante resolución No. 002 del 25 de noviembre de 2024, tuvo a bien Designar como ponentes a los Honorables Senadores: Ferney Silva Idrobo, Miguel Ángel Pinto Hernández y Fabian Diaz Plata (Coordinadores) y Martha Peralta Epleyú, Berenice Bedoya Pérez, Omar De Jesús Restrepo, Ana Paola Agudelo García, Norma Hurtado Sánchez, José Alfredo Marín, Lorena Ríos Cuellar, Honorio Miguel Henríquez Pinedo, Wilson Neber Arias Castillo (Ponentes).

Cumpliendo con esta designación, fue radicada Ponencia Positiva el pasado 17 de Diciembre de 2024 y publicada en la Gaceta No. 2250 de 2024 y con posterioridad la Ponencia Positiva sujeto del presente documento.

Para el avance del estudio del presente proyecto de Ley, La Comisión Séptima del Senado de la República a través de la Proposición N°34 aprobada en sesión de fecha 26 de noviembre de 2024, sobre el Proyecto de Ley N. 166 2023 Cámara Acumulado con PL - 196 2023 Cámara y PL - 256 2023 Cámara, PL- 311- 2024 Senado "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", aprobó la realización de audiencias públicas en las ciudades de: Santa Marta, Cartagena, Barranquilla, Valledupar, Cali, Bucaramanga, Yopal, Medellín, Ibagué y Bogotá.

| Ciudad      | Fecha a realizarse      |
|-------------|-------------------------|
| Bogotá      | 13 de diciembre de 2024 |
| Cali        | 23 de enero de 2025     |
| Valledupar  | 24 de enero de 2025     |
| Popayán     | 31 de enero de 2025     |
| Medellín    | 13 de febrero de 2025   |
| Bogotá      | 20 de febrero de 2025   |
| Cali        | 21 de febrero de 2025   |
| Bucaramanga | 07 de marzo de 2025     |

En las audiencias se tuvo participación de gremios, organizaciones de trabajadores, estudiantes, trabajadores, académicos, expertos en materia laboral, autoridades territoriales, entidades del orden nacional y ciudadanía en general, quienes expresaron sus comentarios frente al articulado que integra el proyecto de Ley sobre la reforma laboral aprobado en plenaria de Cámara, que pasa a surtir su tercer debate en la Comisión Séptima de Senado.

Dentro los comentarios expuestos en cada una de las audiencias, resalta la importancia de dignificar el trabajo de cada una de las personas que día a día ofrecen su mano de obra a las empresas y que en unión con el empresario buscan fortalecer la economía del país y permitir el avance como sociedad con un país productivo, inclusivo, garante de los derechos humanos de los trabajadores y las trabajadoras.

patrono-trabajador y la necesidad de construir un consenso entre las partes que permita avanzar en la dignificación de los derechos laborales, la formalización laboral, la inclusión de las personas con discapacidad a mayores puestos de trabajo y el fortalecimiento de las empresas a través de mano de obra calificada e incentivos para nuevos puestos de trabajo.

II. OBJETO

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

III. CONSIDERACIONES Y JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

Los cambios sustanciales en materia laboral que se han venido presentando en el mundo a través de los años, obliga a realizar una actualización de nuestro Código Sustantivo del Trabajo, que data del año 1950.

En Colombia, el derecho sustantivo marca la ruta respecto del reconocimiento de prestaciones y derechos que tienen los trabajadores colombianos en temas laborales desde los años 50. Las conquistas que ha tenido la clase trabajadora, han permitido un avance en el reconocimiento de derechos en diferentes jurisprudencias de la Corte Suprema de Justicia y la Corte Constitucional, por lo cual es determinante profundizar los derechos sociales desde el equilibrio social, teniendo en cuenta los postulados de la OIT.

Estos derechos sociales, en palabras de Luigi Ferrajoli, son política de progreso, por tanto, para los Estados democráticos los derechos de la clase trabajadora (formal e informal) constituyen condiciones para la sociedad en sí misma, en el entendido que el bienestar individual y colectivo debe ser parte de las políticas públicas y de las diferentes regulaciones<sup>1</sup>.

En la actualidad, los cambios sustanciales a nivel mundial nos sitúan frente a un derecho, tanto objetivo como subjetivo, lo que encierra una doble dimensión jurídica que debe propender por espacios saludables, tiempos de descanso, cero tolerancias al acoso, desterrar la discriminación y por el contrario aplicar acciones afirmativas, todo, en procura de la justicia social y la paz social, para con ello aplicar los postulados de la OIT.

El derecho del trabajo frente a su desarrollo normativo, conlleva a entender las relaciones e intereses que deben existir entre empleadores y trabajadores, para ello, el desarrollo histórico del mismo ha permitido identificar las necesidades, desde los factores de producción de producción hasta la protección a la dignidad humana. Por lo anterior, en la teoría de la relación laboral, se considera la subordinación como uno de los elementos más importantes y el cual permite evidenciar el

<sup>1</sup> Comentarios al Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara, Sociedad Colombiana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social - SCDTSS.

Así mismo, han hecho énfasis en la necesidad de reconocer el contrato de trabajo a los aprendices desde su etapa de formación, como una clara forma de fortalecer el lazo empresarial con los futuros colaboradores, al fidelizar y permitir el crecimiento económico de las dos partes, teniendo en cuenta que un trabajador a quien se le brindan todas las garantías para su desarrollo desde su etapa de aprendizaje, retribuirá con un mejor desempeño y productividad a la empresa que lo apoya en su formación, igualmente esto contribuirá a la protección del núcleo familiar del estudiante aprendiz, al gozar de seguridad social y contar con un salario pleno que le permita mientras se prepara, poner su conocimiento pleno al servicio de una empresa.

Los trabajadores y trabajadoras de la salud también se han hecho escuchar en los espacios de audiencia pública realizadas, colocando de presente que durante años se les ha precarizado sus derechos laborales al permitirse la contratación del personal con actividades misionales permanentes de las Empresas Sociales del Estado - E.S.E. a través de sindicatos que nacieron después de la prohibición expresa en la ley frente al personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes que no podían ser vinculados a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado, por lo cual manifiestan que es necesaria la prohibición del contrato sindical y que los trabajadores de la salud sean incorporados a la planta de personal de la entidad.

Igualmente, en diferentes intervenciones las organizaciones obreras han reconocido en el proyecto la recuperación de derechos laborales sustraídos a los trabajadores desde hace más de 20 años, un cambio que se hace necesario si se desea un avance como sociedad, teniendo en cuenta que la salud de muchos trabajadores se pierde o se desgasta por las altas jornadas laborales sin el debido descanso, sin protegerse la salud mental, ocasionando enfermedades laborales o discapacidades que luego son vistas como inconvenientes para seguir prestando su mano de obra dentro de las organizaciones empresariales y son despedidos sin la debida garantía de sus derechos, los cuales terminan en muchas ocasiones siendo reconocidos a través de la jurisdicción laboral, por lo que es importante hacer énfasis que la relación patrono - trabajador no solo es cuestión de producción de dinero, sino una relación de protección entre las dos partes.

Mesas técnicas

Con motivo de estudiar la iniciativa legislativa, la mesa directiva de la Comisión Séptima del Senado realizó dos (2) mesas técnicas desarrolladas el 28 de febrero y el 05 de marzo de la presente anualidad y se analizaron los siguientes temas:

1. Contrato de aprendizaje
2. Contrato Sindical
3. Cuotas de Contratación para personas con Discapacidad

Los diálogos contaron con la participación presencial y virtual de los Honorables Senadores ponentes e integrantes de la comisión, así como sus equipos de trabajo. Igualmente se contó con la participación de los delegados del Gobierno Nacional a través del Ministerio del Trabajo, Ministerio de Hacienda y Crédito Público, igualmente se escucharon organizaciones empresariales, expertos laboralistas, académicos, organizaciones de trabajadores, sindicatos, firmas de abogados, estudiantes en proceso de aprendizaje del SENA, que compartieron desde sus experiencias, estudios, análisis jurisprudenciales, las situaciones que día a día se viven entre las relaciones

cumplimiento del contrato de trabajo por parte del trabajador, garantizando así la producción comprometida.

Por ejemplo, Rodríguez Ortega, 2000, establece que la subordinación es:

...La facultad del patrono para establecer el tiempo, modo, lugar y forma del trabajo. Para que haya subordinación basta pues, con que exista no solo la posibilidad de dar órdenes sino el derecho de hacerlo y sustituir su voluntad cuando el patrono lo considere necesario. (p. 52.)

Por lo tanto, el concepto de la subordinación alcanza diferentes matices, que permiten la interpretación en algunos casos como una dependencia y explotación, otras veces desde la garantía y protección del servicio y la economía. El artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, establece lo que en el derecho laboral se ha identificado como los elementos esenciales de un contrato de trabajo: (1) La prestación personal del servicio (2) La subordinación o dependencia (3) El salario.

El método interpretativo que se le ha dado a este elemento, va en consonancia con el cumplimiento de órdenes y reglas interpuestas por parte del empleador para el desarrollo del contrato o la relación de trabajo, sin embargo, esta interpretación en muchas ocasiones ha conllevado a que se presenten acciones de abuso y acoso hacia los trabajadores, lo que ha permitido en diferentes contextos del trabajo al patrono, extralimitarse amparado en el poder subordinante, por lo cual fue necesario regular la creación de la Ley 1010 de 2006 que estipula: "las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo". (p.1)

Es por ello, que debido a los constantes abusos y situaciones presentadas por parte de los trabajadores en las diferentes acciones judiciales, se pueden evidenciar algunos casos en el Boletín 1251 de 2024<sup>2</sup> de la Procuraduría General de la Nación, el cual establece lo siguiente:

"Se han emitido un aproximado de 113 pliegos de acoso laboral desde el año 2021, y se han producido 69 fallos, de los cuales 32 han sido sancionatorios. En muchas ocasiones el acoso laboral subyace por la intimidación o presión por la no aceptación de exigencias de índole sexual, 282 procesos disciplinarios por acoso sexual."

La inclusión y la discriminación, como término de investigación, ha tenido un desarrollo significativo en la última década, no obstante, se debe reconocer, que desde 1992 con los diferentes fallos jurisprudenciales, por lo menos en materia laboral, se ha podido garantizar y reconocer las relaciones de trabajo desde una transversalidad con la dignidad humana y el mínimo vital.

Por lo anterior, es necesario, claro y evidente, que en las relaciones de trabajo se identifiquen las acciones afirmativas que pueden generarse al momento de prestar una labor o un servicio, pues como se ha venido diciendo, los índices de violencia y acoso por factores de género, orientación sexual, nacionalidad, entre otros, han también incrementado en estas relaciones, a pesar de que el artículo 13 constitucional estipula de manera expresa la importancia de la inclusión de las personas con alguna debilidad manifiesta; además, el artículo 53 constitucional da la garantía de que en dichas relaciones laborales, debe estar presente una protección superior, entendiéndose esta como

<sup>2</sup> Procuraduría alerta por altas cifras de acoso sexual y laboral en el país, Procuraduría General de la Nación. Extraído de: <https://www.procuraduria.gov.co/Pages/procuraduria-alerta-altas-cifras-acoso-laboral-pais.aspx>

una discriminación positiva, como lo ha expresado la Honorable Corte Constitucional a los últimos años:

“Una de las formas especiales de acción afirmativa es la **discriminación positiva**, es decir, aquel trato diferente que propende por materializar la igualdad real, a través de acciones afirmativas de igualdad que recurren a criterios tradicionalmente utilizados para profundizar o al menos perpetuar la desigualdad, tales como el origen racial, el sexo o las preferencias sexuales (discriminación negativa), pero son utilizados, por el contrario, para romper esa situación de desigualdad o, al menos, para estrechar la brecha de la desigualdad no formalmente jurídica, aunque presente en la sociedad. Por lo tanto, se trata de medidas transitorias cuyo desmonte resulta del análisis de su eficacia en la superación de la desigualdad que combate. Estas medidas se conocen también como formas de discriminación inversa y se refieren, por ejemplo, a las cuotas de empleo público reservadas a mujeres. El fundamento de las políticas de acción afirmativa de igualdad, es el mismo artículo 13 de la Constitución Política el que dispone que “El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”. (Sentencia C-115-17)<sup>3</sup>

La Organización Internacional del Trabajo evidencia que:

...6 de cada 10 trabajadores experimentaron o experimentan alguna situación de violencia en el trabajo, mientras que 3 de cada 10 dijeron padecerla en su actual trabajo. La violencia psicológica es la que mayores menciones acaparó (78 %), seguido de situaciones ligadas a la discriminación (67%), y finalmente, violencia sexual (52 %) y física (35 %). (-OIT, 2024).

A pesar de las diferentes normas nacionales e internacionales, que prohíben la discriminación, el acoso y la violencia en los entornos de trabajo, se presentan casos donde las víctimas deben guardar silencio para conservar sus puestos de trabajo ante la necesidad apremiante que cubrir las necesidades de su núcleo familiar, por lo cual se hace necesario que los empleadores dentro de sus obligaciones deban recibir capacitación pedagógica, pues en la mayoría de las ocasiones, el desconocimiento de los cambios de paradigmas sociales hace que no se mitiguen las acciones pasivo-agresivas a los trabajadores. Por lo tanto, es importante que, desde el gobierno nacional, en articulación con las IES se puedan generar estrategias académicas de inclusión y diversidad, para la protección de los derechos laborales desde la práctica y la academia.

La reforma laboral aborda de manera integral una de las situaciones más problemáticas en el entorno laboral: la violencia, el acoso y la discriminación en el lugar de trabajo. Prácticas y comportamientos que no solo atentan contra los Derechos fundamentales de los trabajadores, sino que también impactan negativamente la estabilidad laboral y la productividad. Es por ello que la

<sup>3</sup> Sentencia C-115 de 2017, Corte Constitucional de Colombia. Extraído de: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/C-115-17.htm>

reforma introduce un conjunto de medidas orientadas a crear un entorno laboral más digno independientemente del género, sexo, raza, religión o cualquier otra condición.<sup>4</sup>

Las relaciones laborales han cambiado de los patrones clásicos de la era fordista-taylorista, en la cual se edificaron varias legislaciones del trabajo de la región, incluida la colombiana, y han mutado a entornos tecnológicos propios de la digitalización. En ese contexto, los métodos de interacción entre las partes de la relación de trabajo siguen respondiendo a elementos de subordinación, remuneración y prestación personal del servicio, pero el elemento subordinante no ha desaparecido, por el contrario, se ha mimetizado en los entornos algorítmicos. Igualmente, se ha encontrado el esguince jurídico para evitar proteger a los trabajadores en sus derechos laborales, prestaciones y de la seguridad social. No obstante, no hay que estigmatizar las nuevas formas de empleabilidad, ya que trae fuentes de recursos que, en esencia, buscarán blindar al trabajador.

Ha sido una tendencia mundial, la formalización de los trabajadores que desarrollan de manera principal, la actividad u oficio de la cual devengan el sustento, a través de las plataformas tecnológicas, tanto de reparto, como de servicios de conducción.

Actualmente, no existe una regulación específica en la legislación colombiana que defina las relaciones laborales en el contexto de plataformas digitales. Dándose a entender todo este bloque temático como un componente novedoso que trae la reforma; después de todo, este vacío jurídico ha llevado a la judicialización de conflictos laborales para determinar si los vínculos entre trabajadores y plataformas constituyen relaciones laborales dependientes o autónomas, generando incertidumbre para las partes.

En los últimos años, varios países han tomado medidas para regular y formalizar el trabajo en plataformas digitales. En este punto, destacan las iniciativas en Europa, impulsadas por la Directiva 2831 de 2024, emanada por la Unión Europea, que establece una presunción de relación laboral entre los trabajadores y las plataformas cuando se evidencian condiciones de dirección y control, lo cual permite incluir dentro del ámbito protectorio al derecho del trabajo a aquellos trabajadores que han sido erróneamente clasificados como independientes y asegurar derechos laborales. La directiva incluye además normas sobre gestión algorítmica, transparencia en el uso de datos y protección frente a despidos injustificados.

España, por ejemplo, ya implementó una regulación en 2021, conocida como la "Ley Rider", que clasifica a los repartidores de plataformas como trabajadores subordinados, garantizándoles derechos laborales esenciales como una remuneración mínima y la seguridad en el trabajo.

Fuera de Europa, países como Canadá y algunos estados de Estados Unidos también han abordado el tema mediante leyes locales para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas.

Las últimas tendencias globales en la materia, ha sido la positivización de muchos de los conceptos jurisprudenciales que comenzaron a declarar la laboralidad de la relación entre trabajador y plataforma tecnológica, a mediados del año 2018, teniendo como base la técnica del haz de indicios, establecida en la Recomendación No. 198 de la OIT.

<sup>4</sup> Concepto sobre el texto definitivo de la plenaria cámara al proyecto de Ley N°166 de 2023 Cámara acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley No. 256 de 2023 Cámara - Universidad Libre.

Es importante mencionar que, la Organización Internacional del Trabajo en el año 2023, realizó un análisis del modelo de trabajo en las plataformas tecnológicas en el caso colombiano. Algunas plataformas relevantes tales como Uber Eats, Domicilios.com, iFood, Merqueo y Mensajeros Urbanos fueron tomadas en cuenta.

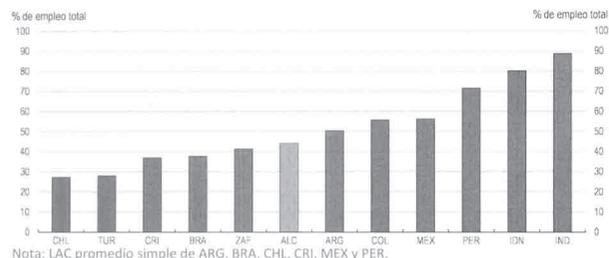
La formación para el trabajo en los ámbitos agrario y rural es crucial para potenciar el desarrollo socioeconómico y garantizar la sostenibilidad de estas áreas, si se tiene en cuenta que, en nuestro país, las normas laborales y de seguridad social han tenido un raigambre urbano, esto es, difícilmente el derecho del trabajo ha logrado impactar las áreas rurales de nuestro país. A esto se le suma, las altísimas tasas de informalidad en el campo (cerca del 83,8%) que desmotiva a la población más joven a ver oportunidades en el entorno rural y potencializa la migración a las ciudades.

Los trabajadores requieren una justicia social sólida que permita la protección de las relaciones laborales entre patronos y trabajadores.

**ESTUDIOS ECONÓMICOS DE LA OCDE: COLOMBIA 2024<sup>5</sup>**

De acuerdo a los estudios económicos publicados en el mes de septiembre del 2024 por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), Colombia requiere implementar reformas que le permitan controlar la informalidad, la reducción de brechas de género, mejorar la capacitación y los niveles de educación de la población que permita elevar el nivel de vida y la productividad de los trabajadores.

Indican en el estudio económico de la OCDE, que reducir la informalidad en Colombia, donde alrededor del 56% de los trabajadores tienen empleos informales sin acceso a protección laboral ni beneficios de seguridad social, sigue siendo un desafío.



<sup>5</sup> OECD (2024), Estudios Económicos de la OCDE: Colombia 2024, OECD Publishing, París. <https://doi.org/10.1787/e61e16ad-es>

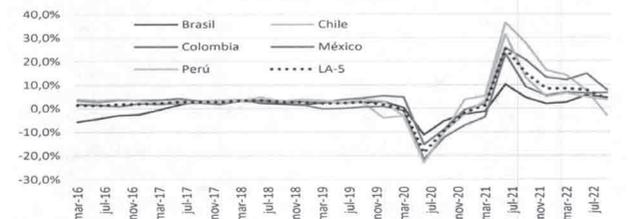
Fuente: Cálculos OCDE basados en ILOSTAT.

Así mismo, la participación de las mujeres es baja en el mercado laboral y muchas mujeres trabajan informalmente, por lo cual ampliar el acceso a la educación de primera infancia, especialmente en regiones rurales y vulnerables, mejoraría las perspectivas de los niños y la participación de sus madres en la fuerza laboral formal. Igualmente aumentar los servicios de cuidado de la tercera edad impulsarían la participación femenina en la fuerza laboral.

**MOVILIDAD SALARIAL**

La justicia económica requiere de políticas que no solo protejan los ingresos de los trabajadores, sino que también impulsen el consumo interno como pilar fundamental del crecimiento. Según el economista Raúl Prebisch, el fortalecimiento del mercado interno contribuye al desarrollo económico sostenible, aumentando la demanda de bienes y servicios y generando un ciclo de crecimiento inclusivo (Prebisch, 1950)<sup>6</sup>. En el mismo sentido, según la literatura sobre desarrollo social, el acceso a un salario digno y estable es fundamental para reducir las brechas de pobreza y desigualdad (Castillo, 2021). En este sentido, la movilidad salarial no solo favorece a los empleados de mayores ingresos, sino que impacta positivamente en toda la sociedad, al mejorar la calidad de vida y la estabilidad financiera de las familias trabajadoras.

**Gráfico 1. Evolución del consumo de los hogares en América Latina (Crecimiento real)**



La gráfica muestra una fluctuación significativa en el consumo de los hogares en Colombia, destacando una fuerte caída en 2020 seguida de un repunte en 2021. Esta inestabilidad subraya la necesidad de políticas que mantengan un consumo estable, protegiendo el poder adquisitivo de las familias frente a factores externos, como la inflación y las crisis económicas. Según Arias-Rodríguez et al. (2023)<sup>8</sup>, la inflación impacta desproporcionadamente a los hogares de menores ingresos,

<sup>6</sup> Prebisch, R. (1950). El desarrollo económico de la América Latina y algunos de sus principales problemas. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Recuperado de <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/da277c35-edee-4405-b8ba-ffe2634bca24/content>

<sup>7</sup> Arias-Rodríguez, F., Lozano-Espitia, I., Granger, C., Vásquez-Escobar, D., Vargas, C. O., Rodríguez-Niño, N., & Sánchez-Jabba, A. (2023). Dinámica y determinantes del consumo de los hogares en Colombia durante la postpandemia del Covid-19 (Documento de trabajo No. 1242). Banco de la República. Extraído de: <https://repositorio.banrep.gov.co/server/api/core/bitstreams/8a239741-4956-433e-bd20-b3aec9628560/content>

<sup>8</sup> Ibidem

|  |  |
|--|--|
| <p>limitando su capacidad de consumo y generando una presión económica que afecta el desarrollo social y la estabilidad económica del país.</p> <p>En igual sentido, el DANE ha documentado que la inflación afecta de manera más severa a los hogares con ingresos bajos y medios, quienes experimentan un mayor impacto en su capacidad de adquirir bienes y servicios básicos debido a los constantes aumentos en precios (DANE, 2023)<sup>9</sup>. Esta dinámica genera una presión económica en sectores que, aunque no son considerados de bajos ingresos, enfrentan una creciente dificultad para satisfacer sus necesidades básicas. Al implementar una política de movilidad salarial, el proyecto de ley N° 097 de 2024 busca mitigar estos efectos y proporcionar una protección económica para los trabajadores que perciben un ingreso superior al salario mínimo.</p> <p>Ahora bien, la Corte Constitucional ha manifestado que,</p> <p><i>La condición de la movilidad del salario no es predicable exclusivamente del salario mínimo, sino que cubre a toda clase de remuneración, en el entendido de que ésta constituye la garantía para el trabajador del mantenimiento del poder adquisitivo de su salario. Es por ello que la falta de incremento del salario de los trabajadores atenta directamente contra este principio constitucional, tornándose idónea la acción de tutela para conocer de los casos que lo comprometen. La movilidad del salario se justifica dentro de una economía inflacionaria, para evitar que los trabajadores sufran una pérdida progresiva del poder adquisitivo de la moneda y consecuentemente una disminución real de sus ingresos.<sup>10</sup></i> (Subrayado propio)</p> <p>En la misma línea, estudios de economía laboral han evidenciado que la falta de movilidad salarial influye directamente en el bienestar subjetivo de los trabajadores, quienes, al no ver reflejado un ajuste en su salario frente al aumento en el costo de vida, experimentan estrés financiero y disminución en su bienestar emocional (López y Ruiz, 2019)<sup>11</sup>. Además, en un análisis de la situación laboral en América Latina, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) señaló que los países con políticas de movilidad salarial han logrado reducir la desigualdad y mejorar las condiciones de vida de sus poblaciones trabajadoras, lo cual subraya la importancia de este tipo de legislaciones para Colombia (CEPAL, 2022)<sup>12</sup>. La implementación de la movilidad salarial en Colombia no solo responde a una necesidad económica, sino también a un derecho social que busca mejorar la calidad de vida y reducir la exclusión.</p> <p>Por todo lo anterior, en la información recopilada a través de las diferentes audiencias públicas y reuniones con organizaciones de trabajadores, expertos en materia laboral, gremios, sindicatos de</p> <p><sup>9</sup> DANE. (2023). Informe mensual de Índice de Precios al Consumidor. Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Extraído de: <a href="https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/precios-y-costos/indice-de-precios-al-consumidor-ipc">https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/precios-y-costos/indice-de-precios-al-consumidor-ipc</a></p> <p><sup>10</sup> Sentencia T 012 de 2007. Corte Constitucional. M.P. Rodrigo Escobar Gil. Extraído de: <a href="https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/TT-012-07.htm">https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/TT-012-07.htm</a></p> <p><sup>11</sup> López, C., &amp; Ruiz, F. (2019). Movilidad salarial y bienestar subjetivo: Un estudio comparado. Estudios Económicos, 46(1), 79-101.</p> <p><sup>12</sup> CEPAL. (2022). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. Los salarios reales durante la pandemia: evolución y desafíos. Naciones Unidas. Extraído de: <a href="https://repositorio.cepal.org/entites/publication/99fd676b-247d-426e-9189-a313a99d5219">https://repositorio.cepal.org/entites/publication/99fd676b-247d-426e-9189-a313a99d5219</a></p> | <p>trabajadores y sindicatos empresariales, se concluyó que es urgente actualizar las normas laborales que regulan las relaciones patrono - trabajador frente a los avances actuales y a las nuevas formas de trabajo desarrolladas en las últimas décadas. El presente proyecto de Ley implementa nuevos conceptos y adiciones en la actual normatividad laboral colombiana, con la finalidad de obtener un sistema más equitativo e inclusivo que se adopte a las nuevas dinámicas del mercado laboral, garantizando los derechos fundamentales, mejorando las condiciones de trabajo y promoviendo un adecuado equilibrio entre las necesidades de los empleadores y los trabajadores.</p> <p>La inclusión como regla general de que todos los trabajadores y trabajadoras deben ser vinculados por contratos de trabajo a término indefinido, es una situación que refleja la concreción del principio de estabilidad en el empleo y progresividad de las normas laborales en comparación a la regulación del anterior código laboral, e indica que esta medida pueda reducir la precariedad en el empleo, permitiendo al trabajador contar con una seguridad de sus ingresos para proyectar un desarrollo personal y familiar, que termina retribuyendo en la empresa.</p> <p>La modificación propuesta al contrato de obra o labor es esencial para la protección de los derechos de los trabajadores, al tiempo que se establecen reglas más claras y concisas para los empleadores, reduciendo la ambigüedad jurídica y previniendo posibles abusos en la contratación laboral. Además, la incorporación de reglas específicas para contratos por obra o labor, refuerzan la formalidad y promueven un entorno laboral más digno y regulado en el que ambas partes tienen mayores certezas sobre sus obligaciones y derechos. Estas modificaciones, representan un importante avance hacia la modernización del marco jurídico colombiano, alineándose con las actuales necesidades del mercado laboral para garantizar una adecuada implementación y divulgación de estas disposiciones normativas que plantea la reforma laboral.</p> <p>La inclusión en la norma laboral de los criterios definidos por la Honorable Corte Constitucional frente a las garantías mínimas que deben tenerse en cuenta al momento de llevar a cabo un procedimiento disciplinario al trabajador o trabajadoras como principios de dignidad, presunción de inocencia, indubio pro disciplinado, proporcionalidad entre otros, permiten un debido proceso más justo al momento de optar por un despido con justa causa.</p> <p>El proyecto incorpora el principio de la estabilidad laboral reforzada en la normatividad laboral colombiana, el cual resulta ser relevante en materia laboral para aquellas personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, lo cual refleja un verdadero compromiso con el espíritu que implantó el constituyente de 1991 al reforzar los compromisos internacionales de Colombia en materia de Derechos Humanos como los establecidos en los convenios de la OIT y otros tratados que promueven el trabajo decente y la inclusión en el trabajo, e igualmente genera un impacto significativo en la cultura organizacional y en las prácticas empresariales, fomentando un entorno laboral inclusivo.</p> <p>Frente a los ingresos de las familias trabajadoras, el proyecto busca garantizar una mayor estabilidad y equidad en las condiciones laborales de los trabajadores, con un enfoque especial en la protección y el bienestar de las familias. La reforma establece mecanismos para mejorar la reubicación de los trabajadores con limitaciones de salud, define criterios más claros para la evaluación objetiva del trabajo y promueve un trato justo en las jornadas laborales.</p> <p>La reforma refuerza las disposiciones ya existentes en la Ley 361 de 1997 al incluir medidas más específicas para la reubicación de los trabajadores y evitar que sufran perjuicios derivados de su</p> |
| <p>discapacidad o limitación de salud. La incorporación de la asesoría de las ARL y la autorización de la oficina de trabajo en casos de desvinculación fortalecen el marco legal y protegen a los trabajadores, mejorando la estabilidad laboral de las personas con discapacidad en el ámbito que labora.</p> <p>La reforma introduce una lista más detallada de factores objetivos para evaluar el trabajo, incluyendo aspectos como el esfuerzo físico, mental y psicológico requerido por el puesto, las responsabilidades laborales, las condiciones del ambiente de trabajo, y las herramientas necesarias para realizar las funciones. Además, vincula esta evaluación con el sistema de seguridad y salud en el trabajo, buscando garantizar que los empleadores tomen en cuenta estos factores al establecer salarios y beneficios para sus trabajadores.</p> <p>La reforma está alineada con el principio de igualdad de oportunidades del Convenio 156 (Art. 8), especialmente en lo que se refiere a la distribución flexible de las horas laborales. La reforma permite un mayor equilibrio entre trabajo y vida personal, un principio que el convenio busca fomentar.</p> <p>En el texto propuesto, se cumple con las exigencias nacionales e internacionales, en cuanto a la igualdad de oportunidades, teniendo en cuenta la ampliación del alcance de las licencias remuneradas, no solo como un derecho laboral de los trabajadores, sino que también se promueve la igualdad de género y se considera a las personas con responsabilidades familiares, en particular las mujeres, quienes suelen enfrentar mayores obstáculos para equilibrar trabajo y familia.</p> <p>La normativa propuesta por la reforma frente a las medidas para la eliminación de violencia, acoso laboral y discriminación, no solo busca prevenir actos de discriminación sino también fomentar un ámbito laboral tolerante y prudente, donde las diferencias sean valoradas como una fortaleza y no como una desventaja frente a los demás. Este aspecto no solo mejora el ámbito organizacional al reducir conflictos y promover la colaboración entre los trabajadores, sino que también tiene efectos positivos sobre la productividad, innovación y sostenibilidad empresarial.</p> <p>Por lo anterior, es importante resaltar que según el DANE: "la tasa de desempleo en hombres es del 8.8% y en las mujeres es del 13.5% demostrando así, que al momento de contratar las empresas discriminan a las mujeres, por su condición de género; otro factor discriminante al momento de la vinculación laboral es la edad, ya sea porque son muy jóvenes o porque se encuentran en el último ciclo de la edad adulta".</p> <p>En el apartado de formalización laboral, la reforma mejora las condiciones de trabajo y acceso a derechos básicos como la seguridad social, promoviendo la inclusión de jóvenes y estudiantes en condiciones dignas como el concepto del trabajo decente. En cuanto al marco nacional, amplía las disposiciones de la Ley 789 de 2002, proporcionando una mayor protección a los aprendices. Refuerza la coherencia normativa al integrar los contratos de aprendizaje dentro de las políticas de empleo juvenil, lo que respalda los objetivos de desarrollo social y económico del país y por último, al garantizar la remuneración y la seguridad social en etapas clave como el internado médico, se alinea con el principio de igualdad de oportunidades y el acceso a la formación profesional.</p> <p>La reforma fortalece el acceso a la formación profesional y el empleo juvenil, alineándose con los objetivos de trabajo decente de la OIT, que destacan la importancia de la formación profesional y la inclusión social como motores para mejorar las condiciones laborales. Además, refuerza el papel del SENA como institución clave para la capacitación técnica y tecnológica en Colombia, asegurando</p>  | <p>que los recursos se dirijan a los aprendices más necesitados. En el marco nacional, la reforma actualiza y optimiza las disposiciones de la Ley 789 de 2002 al priorizar la efectividad del sistema de cuotas, que históricamente ha enfrentado críticas por su baja implementación. Con estos ajustes, se espera una mayor participación de los jóvenes en el mercado laboral y un uso más eficiente de los recursos recaudados, cumpliendo así con los principios de equidad y eficiencia en las políticas públicas de empleo y formación.</p> <p>Frente a las plataformas digitales, resalta la necesidad de otorgar un estatus adecuado a los trabajadores, garantizando claridad sobre su situación laboral y derechos asociados. Por lo cual al establecerse estas definiciones, la reforma avanza en el reconocimiento de las modalidades atípicas de empleo, en la promoción de mejores condiciones para quienes trabajan bajo estos esquemas y establece protecciones mínimas. En definitiva, la reforma se alinea con las recomendaciones internacionales y crea un precedente normativo en Colombia para abordar este tipo de relaciones laborales.</p> <p>En consonancia con la perspectiva internacional, estas disposiciones reflejan las recomendaciones de la OIT sobre plataformas digitales, que sugieren adaptar los sistemas de protección social para cubrir todas las modalidades de empleo, independientemente del tipo de contrato (OIT, 2019). El informe destaca la importancia de incluir a los trabajadores de plataformas en esquemas de seguridad social para garantizar la sostenibilidad del sistema y los derechos de los trabajadores.</p> <p>En el ámbito nacional, la reforma responde a la necesidad de regularizar un sector creciente y vulnerable, cumpliendo con los principios del trabajo decente al garantizar seguridad social básica para una población históricamente excluida. Al hacerlo, refuerza el marco de derechos sociales en Colombia, al tiempo que moderniza la normativa laboral para adaptarse a los desafíos del trabajo digital.</p> <p>La reforma aborda una de las principales problemáticas identificadas en el sector rural, donde más del 76% de los trabajadores están en condiciones de informalidad laboral (OIT/Cinterfor, s. f., 2023). Además, la reunión técnica regional de la OIT sobre formación profesional en el sector rural resalta que, a pesar de los desafíos, el sector tiene un enorme potencial para generar empleo formal y trabajo decente en actividades como la agricultura, la ganadería, el ecoturismo y la revalorización de los saberes ancestrales. Este enfoque de formación no solo busca mejorar la productividad y competitividad, sino también asegurar la integración de los trabajadores rurales en las cadenas de valor formales, promoviendo una agricultura familiar moderna y ampliando derechos básicos como la seguridad social y el trabajo decente (OIT, 2019).</p> <p>Esta medida está en línea con los principios de la OIT sobre trabajo decente, especialmente en áreas rurales y agrícolas, donde las condiciones de trabajo suelen ser precarias. La promoción de la formación y la certificación de saberes empíricos y ancestrales responde a las recomendaciones de la OIT de mejorar las condiciones de los trabajadores rurales a través de la educación y el acceso a la formalidad (OIT, 2019). Además, el informe de la OIT resalta que el trabajo rural decente es clave para promover la paz y la inclusión social en Colombia, especialmente considerando las altas tasas de informalidad y los bajos ingresos de las mujeres rurales, que enfrentan tasas de desempleo tres veces mayores que los hombres (El trabajo rural decente, 2018).</p> <p>A nivel nacional, esta reforma responde a la necesidad de proteger a las comunidades rurales y campesinas, donde el trabajo en familia y comunidad ha sido históricamente desprotegido. Al</p>  |

garantizar el acceso a la seguridad social integral, incluyendo salud, protección para la vejez y riesgos laborales, la reforma busca cerrar la brecha de protección social que ha afectado a muchas poblaciones rurales en Colombia. También, la aplicación de reglas claras para las relaciones laborales subordinadas, con un salario mínimo y garantías salariales, promueve la igualdad y el acceso a los derechos laborales básicos.

Así mismo, la reforma refuerza los compromisos de Colombia con la inclusión social, la protección laboral y la igualdad de oportunidades, asegurando que las comunidades más vulnerables, como las indígenas y afrodescendientes, tengan una representación efectiva en la política laboral del país. Esto es particularmente relevante en el contexto de la Agenda 2030 de la ONU y el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), donde se promueve el trabajo decente y la igualdad en el acceso al empleo para todas las personas, sin distinción de su origen étnico o cultural.

La reforma está alineada con los estándares internacionales establecidos por la OIT y la UNESCO, que promueven el trabajo decente en los sectores culturales y artísticos. La Convención sobre la Protección y Promoción de la Diversidad de las Expresiones Culturales de la UNESCO, y las recomendaciones de la OIT sobre el trabajo en los sectores artísticos, destacan la necesidad de garantizar que los trabajadores culturales, como los artistas, tengan condiciones laborales justas, acceso a la seguridad social y a un salario digno (OIT, 2023).

Frente a los empleos verdes y azules, la reforma laboral hace una verdadera innovación, ya que nacen del tránsito a energías renovables, para lo cual se puede entender como empleos verdes, “el que busca promover empleos de calidad, que ofrezca condiciones laborales dignas y decentes. Esto implica salarios justos, protección social, seguridad y salud en el trabajo, así como oportunidades de desarrollo y progreso profesional para los trabajadores y el empleo azul se basa en la perspectiva de promoción de agendas de empleabilidad que promuevan la protección y sostenibilidad ambiental de los espacios marinos en el desarrollo de trabajos que respondan a la premisa de justicia social y ambiental. Por lo cual, permitirá que ésta empleabilidad y actividad económica fortalezcan en buena medida nuestra capacidad de producción natural y agropecuaria”.

El país goza de una extensa producción agrícola, está empleabilidad y actividad económica no sólo se proyectan a fortalecer en buena medida la capacidad de producción natural y agropecuaria, sino que también generarán importantes beneficios económicos. La vasta producción agrícola del país contribuye significativamente al Producto Interno Bruto (PIB) y es una fuente crucial de empleo, especialmente en las zonas rurales.

El fortalecimiento de la producción agrícola en Colombia tiene el potencial de transformar no solo el sector agrario, sino también la economía del país en su conjunto, promoviendo un desarrollo equilibrado y sostenible. “Los Empleos Verdes y el Crecimiento Verde, son una gran oportunidad para la transformación de la economía, para licenciar a las empresas y buscar soluciones ambientalmente sostenibles y de reducción de costos. Adicionalmente, permite a muchos sectores crear oportunidades de empleo y tener en cuenta la formación de las nuevas habilidades”.

Frente a la libertad sindical y el cumplimiento de estándares internacionales, se amplían las garantías específicas para las organizaciones sindicales y sus afiliados mediante la introducción de permisos sindicales remunerados, definidos mediante acuerdos colectivos, y la creación de espacios semestrales de diálogo entre sindicatos y empleadores. Reforzando la protección contra actos de

participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.<sup>13</sup>

- **ARTÍCULO 2.** Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo.

Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares.<sup>14</sup>

- **ARTÍCULO 13.** Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.<sup>15</sup>

- **ARTÍCULO 25.** El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.<sup>16</sup>
- **ARTÍCULO 26.** Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones. Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social.

Las profesiones legalmente reconocidas pueden organizarse en colegios. La estructura interna y el funcionamiento de éstos deberán ser democráticos. La ley podrá asignarles funciones públicas y establecer los debidos controles.<sup>17</sup>

<sup>13</sup> Artículo 1. Constitución Política de Colombia. Extraído de: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.html#1](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html#1)

<sup>14</sup> Artículo 2. Constitución Política de Colombia. Extraído de: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.html#2](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html#2)

<sup>15</sup> Artículo 13. Constitución Política de Colombia. Extraído de: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.html#13](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html#13)

<sup>16</sup> Artículo 25. Constitución Política de Colombia. Extraído de: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.html#25](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html#25)

<sup>17</sup> Artículo 26. Constitución Política de Colombia. Extraído de: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.html#26](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html#26)

discriminación, alineándose con el Convenio 98 de la OIT en relación con la no discriminación por actividades sindicales.

En conclusión, la reforma amplía las disposiciones del CST al introducir nuevos mecanismos y derechos que fortalecen la libertad sindical. Esto no solo actualiza la normativa frente a las demandas actuales del mercado laboral, sino que también refuerza el cumplimiento de estándares nacionales e internacionales.

Respecto de la prohibición de los contratos sindicales, con la reforma se busca que los sindicatos desarrollen exclusivamente su rol de representación en favor de los trabajadores, evitando que los sindicatos actúen como intermediarios laborales, por lo cual se promueve la formalización laboral y se eliminan prácticas que pueden debilitar la verdadera representación sindical.

Dentro de las nuevas propuestas de la presente ponencia se incluye un artículo sobre la movilidad salarial que representa una medida necesaria para proteger el poder adquisitivo de los trabajadores colombianos frente a la inflación. Este ajuste anual garantiza que los salarios se mantengan alineados con el costo de vida, lo que permite una mayor estabilidad económica y evita que las familias pierdan su capacidad de consumo. Al ser una medida de ajuste automático, ofrece un marco de seguridad financiera para los trabajadores, promoviendo la inclusión económica y reduciendo la dependencia en subsidios.

Igualmente, se propone la creación de programas de apoyo a los empresarios, que les permita la continuidad de los empleos formales existentes a la entrada en vigencia de la presente iniciativa; se modifica el porcentaje de discapacidad, con el fin de garantizar el acceso a más personas con discapacidad a puestos de trabajo y que los empleadores puedan acceder al beneficio de la deducción en renta otorgado por la ley 361 de 1997.

Así mismo, se propone la creación de una política de protección del empleo a trabajadores que tienen a su cargo un beneficiario en el sistema de seguridad social en salud con enfermedad catastrófica, ruinoso, huérfano y/o rara, que requiere que se le garantice el servicio de salud y los recursos que el trabajador recibe como salario, para poder brindar estabilidad económica y se crea un beneficio para los empresarios que implementan esta política de acuerdo a los beneficios existentes para aquellos empresarios que contratan personas con discapacidad.

Con los ajustes propuestos en la presente ponencia, se busca garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores y el fortalecimiento del sector empresarial, con la creación de incentivos, que permitan el desarrollo como sociedad reduciendo desigualdades y aliviando la pobreza.

IV. MARCO JURÍDICO

**Constitucionalidad**

- **ARTÍCULO 1.** Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática,

- **ARTÍCULO 39.** Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.

La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial. Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.

No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública.<sup>18</sup>

- **ARTÍCULO 53.** El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.<sup>19</sup>
- **ARTÍCULO 56.** Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador.

La ley reglamentará este derecho.

Una comisión permanente integrada por el Gobierno, por representantes de los empleadores y de los trabajadores, fomentará las buenas relaciones laborales; contribuirá a la solución de los conflictos colectivos de trabajo y concertará las políticas salariales y laborales. La ley reglamentará su composición y funcionamiento.<sup>20</sup>

- **Artículo 93.** Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso, reconocen los derechos humanos y que prohíben su limitación en los estados de excepción, prevalecen en el orden interno. Los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia. El Estado Colombiano puede reconocer la jurisdicción de la Corte Penal Internacional en los términos previstos en el Estatuto de Roma adoptado el 17 de julio de 1998 por la Conferencia de Plenipotenciarios de las Naciones Unidas y,

<sup>18</sup> Artículo 39. Constitución Política de Colombia. Extraído de: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.html#39](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html#39)

<sup>19</sup> Artículo 53. Constitución Política de Colombia. Extraído de: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.html#53](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html#53)

<sup>20</sup> Artículo 56. Constitución Política de Colombia. Extraído de: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.html#56](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html#56)

consecuentemente, ratificar este tratado de conformidad con el procedimiento establecido en esta Constitución. La admisión de un tratamiento diferente en materias sustanciales por parte del Estatuto de Roma con respecto a las garantías contenidas en la Constitución tendrá efectos exclusivamente dentro del ámbito de la materia regulada en él.<sup>21</sup>

**Bloque de Constitucionalidad**

- **Convenios de la Organización Internacional del Trabajo** - Se enuncian algunos de ellos:
  - Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación (Núm. 87).
  - Convenio Sobre El derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (Núm. 98).
  - Convenio sobre la Igualdad de Remuneración (Núm. 100).
  - Convenio sobre la Abolición del Trabajo Forzoso (Núm. 105).
  - Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares (Núm. 156).
  - Convenio sobre el Trabajo Forzoso u Obligatorio (Núm. 29).
  - Convenio sobre la Inspección del Trabajo (Núm. 81).
- **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.**
- **Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica".**

**Legal**

- **Ley 50 de 1990** "Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones."<sup>22</sup>
- **Ley 361 de 1997** "Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones".<sup>23</sup>
- **Ley 789 de 2002** "Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo."<sup>24</sup>
- **Ley 1257 de 2008** "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones."<sup>25</sup>
- **Ley 1438 de 2011** "Por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones".<sup>26</sup>

**ARTÍCULO 59. Operación con terceros.** Las Empresas Sociales del Estado podrán desarrollar sus funciones mediante contratación con terceros, Empresas Sociales del

<sup>21</sup> Artículo 93. Constitución Política de Colombia. Extraído de: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.html#93](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html#93)  
<sup>22</sup> Ley 50 de 1990. Extraído de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=281>  
<sup>23</sup> Ley 361 de 1997. Extraído de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=343>  
<sup>24</sup> Ley 789 de 2002. Extraído de: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0789\\_2002.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0789_2002.html)  
<sup>25</sup> Ley 1257 de 2008. Extraído de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=34054>  
<sup>26</sup> Ley 1438 de 2011. Extraído de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=41355>

Estado de mayor nivel de complejidad, entidades privadas o con operadores externos, previa verificación de las condiciones de habilitación conforme al sistema obligatorio de garantía en calidad. **Nota: Declarado EXEQUIBLE de manera condicionada mediante Sentencia de la Corte Constitucional C-171 de 2012, en el entendido que la potestad de contratación otorgada por este artículo a las Empresas Sociales del Estado para operar mediante terceros, solo podrá llevarse a cabo siempre y cuando no se trate de funciones permanentes o propias de la entidad, cuando estas funciones no puedan llevarse a cabo por parte del personal de planta de la Empresa Social del Estado o cuando requiera conocimientos especializados.** (subrayado fuera de texto)

- **Ley 1496 de 2011** "Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones."<sup>27</sup>
- **Ley 2101 de 2021** "Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones".<sup>28</sup>

**Jurisprudencial**

- **Sentencia T-074-2023**<sup>29</sup>

**DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS**

(...), el trabajo ocupa un lugar axial en el ordenamiento constitucional (preámbulo y artículos 1°, 25 y 53); y se trata de un derecho que debe desarrollarse en condiciones dignas y justas, lo cual significa que, tanto en el ámbito público como en el privado, deben respetarse los principios instituidos en el artículo 53 superior, la libertad, la igualdad, la dignidad y los derechos de los trabajadores, como son la intimidad, la integridad física y moral, el buen nombre y la libertad sexual, entre otros.

- **Sentencia T-031-2021**<sup>30</sup>

**PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

Las personas demandan un comportamiento objetivo e imparcial por parte de las autoridades y entidades públicas y privadas, en donde los requisitos y condiciones que se establezcan para acceder a alguna oportunidad laboral o académica por ejemplo, se otorguen con las mismas prerrogativas y posibilidades, bajo criterios de razonabilidad y proporcionalidad, a todos aquellos que tienen determinada aspiración (ingreso a una plaza de trabajo, estudio, ascenso dentro de una carrera, reconocimiento de una dignidad o estímulo, iniciación o culminación de un programa académico, etc).

<sup>27</sup> Ley 1496 de 2011. Extraído de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=45267>  
<sup>28</sup> Ley 2101 de 2021. Extraído de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=166506>  
<sup>29</sup> Sentencia T-074 de 2023, Corte Constitucional de Colombia. Extraído de: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2023/T-074-23.htm>  
<sup>30</sup> Sentencia T-031 de 2021, Corte Constitucional de Colombia. Extraído de: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/T-031-21.htm>

**PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL ESPECIAL DE PERSONAS PORTADORAS DE VIH/SIDA**

El efectivo goce y materialización del derecho a la igualdad, específicamente a la igualdad de oportunidades, debe ser garantizado tanto por el Estado como por los particulares, quienes están en la obligación de brindar a todas las personas, especialmente a aquellas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta y pertenecen a minorías históricamente discriminadas, -como es el caso de quienes padecen VIH o SIDA-, un trato digno, solidario y libre de discriminación a causa de factores accidentales que como este, no inciden en sus aptitudes, de modo que, está prohibido ejercer en su contra, cualquier acto arbitrario o excluyente por razón de su situación, que impida el acceso a oportunidades laborales, académicas o de cualquier índole.

- **Sentencia T-611/01**<sup>31</sup>

**DERECHO AL TRABAJO** - Doble dimensión

El derecho al trabajo tiene una doble dimensión: individual y colectiva, reconocida en la Constitución. El aspecto individual se refiere a la facultad que tiene toda persona de elegir y ejercer profesión u oficio en condiciones dignas y justas. En la dimensión colectiva implica un mandato a los poderes públicos para que lleven a cabo una política de pleno empleo porque de lo contrario el ejercicio del derecho al trabajo se convierte en una simple expectativa.

V. COMPETENCIA DEL CONGRESO

1. CONSTITUCIONAL

**ARTÍCULO 114.**<sup>32</sup> Corresponde al Congreso de la República reformar la Constitución, hacer las leyes y ejercer control político sobre el gobierno y la administración.

El Congreso de la República, estará integrado por el Senado y la Cámara de Representantes.

**ARTÍCULO 150.**<sup>33</sup> Corresponde al Congreso hacer las leyes. Por medio de ellas ejerce las siguientes funciones:

- I. Interpretar, reformar y derogar las leyes.
- II. Expedir códigos en todos los ramos de la legislación y reformar sus disposiciones.

2. LEGAL

<sup>31</sup> Sentencia T-611 de 2001, Corte Constitucional de Colombia. Extraído de: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2001/T-611-01.htm>  
<sup>32</sup> Artículo 114, Constitución Política de Colombia. Extraído de: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991\\_pr006.html#114](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991_pr006.html#114)  
<sup>33</sup> Artículo 150, Constitución Política de Colombia. Extraído de: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991\\_pr006.html#150](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991_pr006.html#150)

**LEY 5 DE 1992. POR LA CUAL SE EXPIDE EL REGLAMENTO DEL CONGRESO; EL SENADO Y LA CÁMARA DE REPRESENTANTES**

**ARTÍCULO 140. INICIATIVA LEGISLATIVA.** Pueden presentar proyectos de ley:

- I. Los Senadores y Representantes a la Cámara individualmente y a través de las bancadas.

(...)<sup>34</sup>

VI. CAUSALES DE IMPEDIMENTO

Conforme al artículo 3 de la ley 2003 de 2019, que modificó el artículo 291 de la ley 5 de 1992, este Proyecto de Ley reúne las condiciones del literal a y b, de las circunstancias en las cuales es inexistente el conflicto de intereses del artículo 286 de la ley 5 de 1992, toda vez que es un proyecto de Ley de interés general, que puede coincidir y fusionarse con los intereses del electorado.

VII. IMPACTO FISCAL

Sobre el contenido y alcance de la previsión del impacto fiscal en los proyectos de ley la Honorable Corte Constitucional ha precisado:

"Las obligaciones previstas en el artículo 7º de la Ley 819/03 constituyen un parámetro de racionalidad legislativa, que está encaminado a cumplir propósitos constitucionalmente valiosos, entre ellos el orden de las finanzas públicas, la estabilidad macroeconómica y la aplicación efectiva de las leyes. Esto último en tanto un estudio previo de la compatibilidad entre el contenido del proyecto de ley y las proyecciones de la política económica, disminuye el margen de incertidumbre respecto de la ejecución material de las previsiones legislativas. El mandato de adecuación entre la justificación de los proyectos de ley y la planeación de la política económica, empero, no puede comprenderse como un requisito de trámite para la aprobación de las iniciativas legislativas, cuyo cumplimiento recaiga exclusivamente en el Congreso. Ello en tanto (i) el Congreso carece de las instancias de evaluación técnica para determinar el impacto fiscal de cada proyecto, la determinación de las fuentes adicionales de financiación y la compatibilidad con el marco fiscal de mediano plazo; y (ii) aceptar una interpretación de esta naturaleza constituiría una carga irrazonable para el Legislador y otorgaría un poder correlativo de veto al Ejecutivo, a través del Ministerio de Hacienda, respecto de la competencia del Congreso para hacer las leyes. Un poder de este carácter, que involucra una barrera en la función constitucional de producción normativa, se muestra incompatible con el balance entre los poderes públicos y el principio democrático.

Si se considera dicho mandato como un mecanismo de racionalidad legislativa, su cumplimiento corresponde inicialmente al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, una vez el Congreso ha valorado, mediante las herramientas que tiene a su alcance, la compatibilidad entre los gastos que genera la iniciativa legislativa y las proyecciones de la política económica trazada por el Gobierno.

<sup>34</sup> Artículo 140, Ley 5 de 1992. Extraído de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=11368>

Así, si el Ejecutivo considera que las cámaras han efectuado un análisis de impacto fiscal erróneo, corresponde al citado Ministerio el deber de concurrir al procedimiento legislativo, en aras de ilustrar al Congreso sobre las consecuencias económicas del proyecto. El artículo 7º de la Ley 819/03 no puede interpretarse de modo tal que la falta de concurrencia del Ministerio de Hacienda y Crédito Público dentro del proceso legislativo, afecte la validez constitucional del trámite respectivo.

...Así, pues, el mencionado art. 7º de la Ley 819 de 2003 se erige como una importante herramienta tanto para racionalizar el proceso legislativo como para promover la aplicación y el cumplimiento de las leyes, así como la implementación efectiva de las políticas públicas. Pero ello no significa que pueda interpretarse que este artículo constituye una barrera para que el Congreso ejerza su función legislativa o una carga de trámite que recaiga sobre el legislativo exclusivamente.

...Precisamente, los obstáculos casi insuperables que se generarían para la actividad legislativa del Congreso de la República conducirían a concederle una forma de poder de veto al Ministro de Hacienda sobre las iniciativas de ley en el Parlamento. El Ministerio de Hacienda es quien cuenta con los elementos necesarios para poder efectuar estimativos de los costos fiscales, para establecer de dónde pueden surgir los recursos necesarios para asumir los costos de un proyecto y para determinar la compatibilidad de los proyectos con el Marco Fiscal de Mediano Plazo. A él tendrían que acudir los congresistas o las bancadas que quieren presentar un proyecto de ley que implique gastos. De esta manera, el Ministerio decidiría qué peticiones atiende y el orden de prioridad para hacerlo. Con ello adquiriría el poder de determinar la agenda legislativa, en desmedro de la autonomía del Congreso.<sup>35</sup>

VIII. PLIEGO DE MODIFICACION

| Texto Aprobado en la Cámara de Representantes   | Texto Propuesto para Primer Debate  | Justificación   |
|---|---|---|
| "por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia". | "pPor medio del cual se modifican parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia". | Se corrige redacción.   |
| EL CONGRESO DE COLOMBIA,<br><br>DECRETA:  | El Congreso de Colombia,<br><br>DECRETA:  | Se ajusta fórmula de acuerdo al artículo 169 de la Constitución Política de Colombia y el artículo 193 de la Ley 5ta de 1992. |

<sup>35</sup> Sentencia C-315 de 08, Corte Constitucional de Colombia. Extraído de: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/C-315-08.htm>

| TÍTULO I<br>DISPOSICIONES GENERALES<br>CAPÍTULO ÚNICO<br>OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PRINCIPIOS   | TÍTULO I<br>DISPOSICIONES GENERALES<br>CAPÍTULO ÚNICO<br>OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PRINCIPIOS   | Sin modificaciones.   |
|--|--|-----------------------|
| <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, además se dictan disposiciones para el trabajo digno y decente en Colombia, buscando el respeto a la remuneración justa, el bienestar integral, la promoción del diálogo social, las garantías para el acceso a la seguridad social y sostenibilidad de los empleos desde el respeto pleno a los derechos de los trabajadores así como el favorecimiento a la creación de empleo formal en Colombia. | <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, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales; además, se dictan disposiciones para el trabajo digno y decente en Colombia, buscando el respeto a la remuneración justa, el bienestar integral, la promoción del diálogo social, las garantías para el acceso a la seguridad social y la sostenibilidad de los empleos, desde el respeto pleno a los derechos de los trabajadores, así como el favorecimiento para a la creación de empleo formal en Colombia. | Sin modificaciones.   |
|  |  | Se corrige redacción. |

|  |   |                       |
|--|---|-----------------------|
| <b>Artículo 2º. Relaciones que regula:</b> Modifíquese el artículo 3 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:<br><br>"Artículo 3º. 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". | <b>Artículo 2º. Relaciones que regula.</b> Modifíquese el artículo 3 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:<br><br>"Artículo 3º. Relaciones que regula. El presente Código regula las siguientes relaciones: de<br><br>1. Derecho individual y colectivo del trabajo de carácter particular.<br>2. 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.<br>3. También le es aplicable a De los trabajadores oficiales en lo relacionado con el régimen normativo de contratación laboral y terminación de los contratos de trabajo". | Se corrige redacción. |
|--|---|-----------------------|

|   |   |   |
|---|---|---|
| <b>Artículo 3º. Restricción de inaplicabilidad.</b> Modifíquese el artículo 4 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:<br><br>"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. No obstante, en los casos en que dichos estatutos no regulen expresamente derechos mínimos del trabajador, serán aplicables los principios fundamentales establecidos en la Constitución y en los tratados internacionales sobre derechos laborales ratificados por Colombia, en concordancia con el principio de favorabilidad laboral.            | <b>Artículo 3º. Restricción de inaplicabilidad.</b> Modifíquese el artículo 4 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:<br><br>"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. No obstante, en los casos en que dichos estatutos no regulen expresamente derechos mínimos del trabajador, serán aplicables los principios fundamentales establecidos en la Constitución y en los tratados internacionales sobre derechos laborales ratificados por Colombia, en concordancia con el principio de favorabilidad laboral."   | Sin modificaciones.   |
| <b>Artículo 4º. Principios.</b> Modifíquese el artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:<br><br><b>Artículo 1º. Principios.</b> La finalidad primordial de este Código es la de lograr un entorno laboral justo, equitativo y sostenible en las relaciones de trabajo, asegurando el equilibrio dinámico y armónico entre los derechos y deberes de empleadores y trabajadores, fomentando el diálogo social, la responsabilidad empresarial, la igualdad de género, y la erradicación de toda forma de discriminación o violencia en el lugar de trabajo, con el objetivo de promover la paz laboral y el bienestar integral de todos los actores involucrados. Constituyen principios constitucionales del | <b>Artículo 4º. Principios.</b> Modifíquese el artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:<br><br>"Artículo 1º. Principios. La finalidad primordial de este Código es la de lograr un entorno laboral justo, equitativo y sostenible en las relaciones de trabajo, asegurando el equilibrio dinámico y armónico entre los derechos y deberes de empleadores y trabajadores, fomentando el diálogo social, la responsabilidad empresarial, la igualdad de género, y la erradicación de toda forma de discriminación o violencia en el lugar de trabajo, con el objetivo de promover la paz laboral y el bienestar integral de todos los actores involucrados. Constituyen principios constitucionales del derecho laboral y por tanto serán aplicados a cualquier trabajador y trabajadora en Colombia de | Se incluye como garantía al trabajador y trabajadora, la desconexión laboral y la capacitación continua, con el fin de elevar el nivel de vida y la productividad de los trabajadores, atendiendo a los diferentes pronunciamientos de la Corte Constitucional sobre el derecho de trabajadores y trabajadoras en estos aspectos. |

|  |  |   |  |  |  |
|--|--|---|--|--|--|
| <p>derecho laboral y por tanto serán aplicados a cualquier trabajador y trabajadora en Colombia de conformidad con lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política, los siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Igualdad de oportunidades;</li> <li>2. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo;</li> <li>3. Estabilidad en el empleo;</li> <li>4. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales;</li> <li>5. Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles;</li> <li>6. Aplicación de la norma o situación más favorable al trabajador y trabajadora en caso de conflicto o duda en la aplicación de las fuentes formales de derecho;</li> <li>7. Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;</li> <li>8. Garantía a la seguridad social, la capacitación y el descanso necesario y;</li> <li>9. Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.</li> </ol> <p>Lo anterior sin perjuicio de la vigencia y aplicación de los derechos fundamentales del trabajo derivados del bloque de constitucionalidad en los términos de los artículos 53, 93 y 94 de la Constitución Política.</p> | <p>conformidad con lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política, los siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Igualdad de oportunidades;</li> <li>2. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo;</li> <li>3. Estabilidad en el empleo;</li> <li>4. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales;</li> <li>5. Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles;</li> <li>6. Aplicación de la norma o situación más favorable al trabajador y trabajadora en caso de conflicto o duda en la aplicación de las fuentes formales de derecho;</li> <li>7. Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;</li> <li>8. Garantía a la seguridad social, la capacitación <b>continua</b>, y el descanso necesario y la <b>desconexión laboral</b> ;</li> <li>9. Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.</li> </ol> <p>Lo anterior sin perjuicio de la vigencia y aplicación de los derechos fundamentales del trabajo derivados del bloque de constitucionalidad en los términos de los artículos 53, 93 y 94 de la Constitución Política."</p>  | <p>Sin modificaciones.</p> <p>Sin modificaciones.</p>   | <p><b>TÍTULO II</b><br/><b>RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO</b><br/><b>CAPÍTULO I</b></p>  | <p><b>TÍTULO II</b><br/><b>RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO</b><br/><b>CAPÍTULO I</b></p>  |  |
| <p>haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y acudir a los Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos o vía judicial para obtener el pago de la indemnización a la que tendría derecho, en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador".</p> <p><b>Artículo 6°. Contratos a término fijo y por obra o labor determinada.</b> Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p><b>"Artículo 46. Contratos a término fijo y de obra o labor determinada.</b></p> <p><b>1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO</b></p> <p>Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.</p> <p>El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, sin embargo, podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas:</p> <p><b>Prórroga pactada.</b> Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo</p>                 | <p>para obtener el pago de la indemnización a la que tendría derecho, en caso de comprobarse el incumplimiento grave de las obligaciones a cargo del empleador".</p> <p><b>Artículo 6°. Contratos a término fijo y por obra o labor determinada.</b> Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p><b>"Artículo 46. Contratos a término fijo y de obra o labor determinada..</b></p> <p><b>1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO</b></p> <p>Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.</p> <p>El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, <b>por lo tanto cuando se supere el término máximo de cuatro (4) años, se considerará a término indefinido, sin embargo,</b> Podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas:</p> <p><b>Prórroga pactada.</b> Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogarlo hasta tres (3) veces, el</p> | <p>Se realiza ajuste de redacción para dar claridad a los términos en los cuales el contrato a término fijo pasará a ser contrato a término indefinido si el empleador cumple con los requisitos desde su inicio.</p> <p>Frente al contrato de obra o labor se hace claridad a los datos que se requieren detallar en el contrato, e igualmente se hace énfasis en la necesidad de liquidar el contrato en caso de requerir al trabajador para una nueva obra, para su mejor interpretación.</p>          | <p><b>TÍTULO II</b><br/><b>RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO</b><br/><b>CAPÍTULO I</b></p>  | <p><b>TÍTULO II</b><br/><b>RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO</b><br/><b>CAPÍTULO I</b></p>  |  |
| <p><b>MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA ESTABILIDAD LABORAL Y AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD</b></p> <p><b>Artículo 5°. Contrato laboral a término indefinido.</b> Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p><b>"Artículo 47. El contrato laboral a término indefinido.</b> Los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.</p>   | <p><b>MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA ESTABILIDAD LABORAL Y AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD</b></p> <p><b>Artículo 5°. Contrato laboral a término indefinido.</b> Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p><b>"Artículo 47. El contrato laboral a término indefinido.</b> Los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo."</p>  | <p>Sin modificaciones.</p>  | <p>El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo. En ningún caso se podrá pactar sanción para el empleado que omita el preaviso aquí descrito.</p>   | <p>El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo. En ningún caso se podrá pactar sanción para el empleado que omita el preaviso aquí descrito.</p>   |  |
| <p><b>Parágrafo.</b> El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador cuando sea por una causa imputable al empleador, de las relacionadas como justas causas para dar por terminado el contrato por parte del trabajador en este código; caso en el cual el trabajador o trabajadora podrá dar por terminado el contrato</p>  | <p><b>Parágrafo.</b> El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador cuando sea por una causa imputable al empleador, de las relacionadas como justas causas para dar por terminado el contrato por parte del trabajador en este código; caso en el cual el trabajador o trabajadora podrá dar por terminado el contrato</p>  | <p>El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador cuando sea por una causa imputable al empleador, de las relacionadas como justas causas para dar por terminado el contrato por parte del trabajador en este código; caso en el cual el trabajador o trabajadora podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y acudir a los Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos o vía judicial</p> | <p>escrito, podrán prorrogarlo el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la tercera prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo.</p> <p><b>Prórroga automática.</b> Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, este se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año.</p> | <p><b>Prórroga automática.</b> Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, éste se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año.</p> <p><b>2. CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA</b></p> <p>Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.</p> <p>El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender, el <b>horario, salario, funciones y demás condiciones relativas a la relación laboral.</b></p> <p>Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, y el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se</p> | <p>Se incluye el parágrafo 2 creando la obligatoriedad del permiso para dar por terminado un contrato a término fijo que lleva 3 años continuos.</p> <p>Se incluye parágrafo 3 para restringir el uso del contrato de obra o labor en la contratación de personal misional permanente en las entidades de salud, de forma directa o indirecta.</p> |

|   |   |   |
|---|---|---|
| <p>presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor.</p> <p><b>Parágrafo.</b> En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que este sea".</p> <p><b>Parágrafo 2.</b> Cuando los contratos a término fijo sean continuos y superen los 3 años, el empleador deberá solicitar autorización ante el inspector de trabajo para dar por terminado el contrato antes de superar el término de 4 años.</p> <p><b>Parágrafo 3.</b> Los contratos de obra o labor no podrán suscribirse en el Sector Salud directa o indirectamente cuando el personal a contratar desarrolle funciones misionales permanentes o propias de la entidad.</p> <p><b>Artículo 7°. Debido proceso disciplinario laboral.</b> Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p><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</p> | <p>entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se <b>deberá liquidar el contrato de obra o labor vigente y suscribir un nuevo podrá continuar</b> el contrato <b>adicionando por escrito el acuerdo</b> en el que se especifique la nueva obra o labor y sus condiciones.</p> <p><b>Parágrafo 1.</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><b>Parágrafo 2.</b> Cuando los contratos a término fijo sean continuos y superen los 3 años, el empleador deberá solicitar autorización ante el inspector de trabajo para dar por terminado el contrato antes de superar el término de 4 años.</p> <p><b>Parágrafo 3.</b> Los contratos de obra o labor no podrán suscribirse en el Sector Salud directa o indirectamente cuando el personal a contratar desarrolle funciones misionales permanentes o propias de la entidad.</p> <p><b>Artículo 7. Debido proceso disciplinario laboral.</b> Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>"Artículo 115. <b>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 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, intimidad, 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:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.</li> <li>2. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.</li> <li>3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.</li> <li>4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa, el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador.</li> <li>5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión</li> </ol> | <p>el trabajador para impugnar la decisión del proceso disciplinario.</p> <p>1. Comunicación formal de la apertura del proceso <b>disciplinario</b> al trabajador o trabajadora. <b>a quien se le atribuyen las conductas posibles de sanción</b></p> <p>2. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito. <b>y donde consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias.</b></p> <p>3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.</p> <p>4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa, el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días. <b>En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso sea verbal, se hará un acta en la que se transcribe la versión o descargos rendidos por el trabajador. Independientemente de que la defensa del trabajador o trabajadora frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso disciplinario sea en forma verbal o escrita, se levantará un acta en la que se transcribirán los descargos rendidos por el trabajador o</b></p> |
| <p>6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato.</p> <p>7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.</p> <p><b>Parágrafo 1°.</b> Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que est estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo.</p> <p><b>Parágrafo 2°.</b> Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato, y estos tendrán el derecho a asesorarle de manera activa en todo el procedimiento. En todos los casos, el trabajador o trabajadora tendrá el derecho a ser asesorado por un profesional del derecho, consultorio jurídico debidamente acreditado o por un representante de organización sindical registrado ante el Mintrabajo.</p> <p><b>Parágrafo 3°.</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.</p> <p><b>Parágrafo 4°.</b> El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los</p>  | <p><b>trabajadora, recopilados a través de la grabación de la audiencia de descargos, previamente autorizada por cada uno de los asistentes, de conformidad con el tratamiento de datos, la cual será incorporada en su totalidad a la correspondiente acta.</b></p> <p>5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado identificando específicamente la(s) causa(s) o motivo(s) de la decisión.</p> <p>6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos u omisiones que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato.</p> <p>7. La posibilidad del trabajador o trabajadora de impugnar la decisión mediante los recursos de ley, de todas o cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción, de acuerdo a los términos establecidos en el reglamento interno del trabajo, que no serán inferiores a los definidos por la ley, así como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria.</p> <p><b>Parágrafo 1.</b> Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo.</p> <p><b>Parágrafo 2.</b> Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato, y éstos tendrán el derecho a asesorarle de manera activa en todo el procedimiento. En todos los casos, el trabajador o trabajadora tendrá el derecho a ser asesorado por un profesional del derecho, consultorio</p>  | <p>jurídico debidamente acreditado o por un representante de la organización sindical registrado ante el Ministerio del trabajo, quien lo asistirá y acompañará en todo el procedimiento disciplinario.</p> <p><b>Parágrafo 3.</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.</p> <p><b>Parágrafo. 4.</b> El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.</p> <p><b>Parágrafo 5.</b> Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.</p> <p><b>Parágrafo 6.</b> Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas para garantizar la aplicación del debido proceso".</p> <p><b>Artículo 8°. Eliminación.</b></p> <p><b>Artículo 8°. Eliminación.</b></p> <p>Artículo dispuesto en el texto definitivo de la Plenaria de la Cámara de Representantes. Se aclara a efectos de corregir la numeración de</p>   |

|   |  |   |  |
|---|--|---|--|
| <p><b>Artículo Nuevo. Medidas en contra de la discriminación y la estigmatización laboral a personas reintegradas y reincorporadas en el marco del conflicto armado.</b> En toda relación laboral, pública o privada, se deberá garantizar la igualdad de condiciones laborales sin discriminación alguna, para las personas reintegradas y reincorporadas o en proceso de reincorporación y reintegración en el marco del conflicto armado conforme a los derechos y deberes establecidos en esta ley.</p> <p><b>Parágrafo.</b> El Ministerio de Trabajo conjunto con la Unidad de Implementación del Acuerdo de Paz, la Agencia para la Reincorporación y Normalización y demás entidades competentes, desarrollarán, promoverán y adoptarán estrategias y medidas orientadas a fomentar la inserción laboral formal de esta población para resarcir las brechas existentes en materia de acceso, estabilidad y reintegración económica.</p> <p>Artículo 9°. Modifíquese el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p><b>“Artículo 120. Publicación.</b> Una vez cumplida la obligación del artículo 119 del presente Código, el empleador debe publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en</p> | <p>los artículos siguientes.</p> <p>Artículo dispuesto en el texto definitivo de la Plenaria de la Cámara de Representantes, como “artículo nuevo”, se organiza según la temática y se le asigna numeración.</p> <p><b>Artículo 8°. Medidas en contra de la discriminación y la estigmatización laboral a personas reintegradas y reincorporadas en el marco del conflicto armado.</b> En toda relación laboral, pública o privada, se deberá garantizar la igualdad de condiciones laborales sin discriminación alguna, para las personas reintegradas y reincorporadas o en proceso de reincorporación y reintegración en el marco del conflicto armado conforme a los derechos y deberes establecidos en esta ley.</p> <p><b>Parágrafo.</b> El Ministerio de Trabajo conjunto con la Unidad de Implementación del Acuerdo de Paz, la Agencia para la Reincorporación y Normalización y demás entidades competentes, desarrollarán, promoverán y adoptarán estrategias y medidas orientadas a fomentar la inserción laboral formal de esta población para resarcir las brechas existentes en materia de acceso, estabilidad y reintegración económica.</p> <p><b>Artículo 9°. Modifíquese el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</b></p> <p><b>“Artículo 120. Publicación.</b> Una vez cumplida la obligación del artículo 119 del presente Código, el empleador debe publicar el reglamento de trabajo, mediante la fijación de dos (2) copias en carácter legible, en dos (2) sitios distintos y a través de medio virtual, al cual los trabajadores deberán poder acceder en cualquier momento. Si hubiera</p> | <p>cualquier momento. Si hubiera varios lugares de trabajo separados, la fijación debe hacerse en cada uno de ellos, salvo que se hiciera la publicación del reglamento a través de medio virtual, caso en el cual no se requerirá efectuar varias publicaciones físicas”.</p> <p>Adicionalmente, el empleador podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de la empresa, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación.</p> <p><b>Artículo 10. Estabilidad Laboral Reforzada.</b> Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:</p> <p>a) Mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta disposición será extensiva en los mismos términos a uno de los adoptantes desde la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia. En caso del fallecimiento o enfermedad del adoptante al que se le concedió esta licencia, se le concederá al otro en una de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia.</p>                                      | <p>Adicionalmente, el empleador podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de la empresa, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación.</p> <p><b>Artículo 10°. Estabilidad Laboral Reforzada.</b> Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:</p> <p>a) Mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta disposición será extensiva en los mismos términos a uno de los adoptantes desde la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia. En caso del fallecimiento o enfermedad del adoptante al que se le concedió esta licencia, se le concederá al otro en una de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia.</p> <p>La medida de protección establecida para mujer o persona gestante procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no</p> <p>Se incluye en el parágrafo el literal c) para que ante el despido con justa causa de una persona con discapacidad sea necesario el permiso del Ministerio del Trabajo.</p>  |
| <p>La medida de protección establecida para mujer o persona gestante procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado.</p> <p>b) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten, en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida, tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización y la edad mínima exigida para acceder a la pensión de vejez; o en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, a las personas que les falten tres (3) años o menos para cumplir los requisitos para la garantía de pensión mínima.</p> <p>c) Persona que padezca una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo, que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus funciones o actividades laborales, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado, o que sea notorio.</p> <p><b>Parágrafo.</b> Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentran en una de las situaciones mencionadas en el literal a), se requerirá adicionalmente de una autorización ante el inspector del trabajo.</p>  | <p>tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado.</p> <p>b) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten, en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida, tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización y la edad mínima exigida para acceder a la pensión de vejez; o en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, a las personas que les falten tres (3) años o menos para cumplir los requisitos para la garantía de pensión mínima.</p> <p>c) Persona que padezca una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo, que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus funciones o actividades laborales, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado, o que sea notorio.</p> <p><b>Parágrafo.</b> Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentran en una de las situaciones mencionadas en el los literales a) y c), se requerirá adicionalmente de una autorización ante el inspector del trabajo.</p>  | <p><b>CAPÍTULO II</b><br/><b>Medidas para los ingresos de las familias trabajadoras</b></p> <p><b>Artículo 11.</b> Adiciónese un artículo 26D a la Ley 361 de 1997, así:</p> <p><b>Artículo 26D.</b> Reubicación de personas amparadas con estabilidad ocupacional reforzada: Todo trabajador o trabajadora a quien le sobrevenga una situación de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud tendrá derecho a ser reubicado(a) en un cargo acorde con su estado de salud, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar de conformidad con el artículo 26 de esta ley. Cuando proceda la reubicación del trabajador o trabajadora se redefinirán las condiciones de trabajo de conformidad con el nuevo cargo que éste desempeñe.</p> <p>Al definir la reubicación, el empleador tendrá en cuenta la planta de cargos existentes en la empresa, la formación del trabajador o la trabajadora y las condiciones remuneratorias del nuevo cargo. Lo anterior a efectos de garantizar que la reubicación cuente con las mismas, similares o mejores condiciones del cargo que el trabajador o la trabajadora desempeñaba. La ARL deberá asesorar y certificar que la reubicación laboral cumple con las recomendaciones médicas y las condiciones de salud del trabajador o la trabajadora.</p> | <p><b>CAPÍTULO II</b><br/><b>MEDIDAS PARA LOS INGRESOS DE LAS FAMILIAS TRABAJADORAS</b></p> <p><b>Artículo 11.</b> Adiciónese un artículo 26D a la Ley 361 de 1997, así:</p> <p><b>Artículo 26D.</b> Reubicación de personas amparadas con estabilidad ocupacional reforzada: Todo trabajador o trabajadora a quien le sobrevenga una situación de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud tendrá derecho a ser reubicado(a) en un cargo acorde con su estado de salud, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar de conformidad con el artículo 26 de esta ley. Cuando proceda la reubicación del trabajador o trabajadora se redefinirán las condiciones de trabajo de conformidad con el nuevo cargo que éste desempeñe.</p> <p>Al definir la reubicación, el empleador tendrá en cuenta la planta de cargos existentes en la empresa, la formación del trabajador o la trabajadora y las condiciones remuneratorias del nuevo cargo. Lo anterior a efectos de garantizar que la reubicación cuente con las mismas, similares o mejores condiciones del cargo que el trabajador o la trabajadora desempeñaba. La ARL deberá asesorar y certificar que la reubicación laboral cumple con las recomendaciones médicas y las condiciones de salud del trabajador o la trabajadora.</p> <p>En aquellos casos en los que el trabajador o la trabajadora no acepte su nuevo cargo, el empleador deberá solicitar autorización de la oficina de</p> <p>Sin modificaciones.</p> <p>Se corrige redacción.</p> |

|   |  |
|---|--|
| <p>En aquellos casos en los que el trabajador o la trabajadora no acepte su nuevo cargo, el empleador deberá solicitar autorización de la oficina de Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo.</p> <p><b>Parágrafo 1°.</b> De cualquier manera, en el caso en el que el empleador dentro de su empresa no cuente con cargos iguales, similares o de mejores condiciones para proceder a la desvinculación del trabajador con autorización respectiva de la oficina de trabajo. La no existencia de los cargos es una circunstancia que el empleador debe probar a la oficina de trabajo.</p> <p><b>Parágrafo 2°.</b> En ningún caso el empleador podrá someter al trabajador del que trata el presente artículo, a situaciones que desmejoren las condiciones laborales preexistentes.</p> <p><b>Artículo 12. Factores de evaluación objetiva del trabajo.</b> Modifíquese el artículo 4 de la Ley 1496 de 2011, el cual quedará así:</p> <p><b>“Artículo 4. Factores de evaluación objetiva del trabajo.</b> Los empleadores podrán tener en cuenta, entre otros, factores de evaluación de cada empleo, los cuales deberán estar directamente relacionadas a las funciones del cargo, que les permitan establecer de forma objetiva el salario y demás beneficios, así como la naturaleza y nivel de riesgo laboral de la actividad a realizar, conforme lo</p> <p>Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo.</p> <p><b>Parágrafo 1°.</b> De cualquier manera, en el caso en el que el empleador dentro de su empresa no cuente con cargos iguales, similares o de mejores condiciones para proceder a la desvinculación del trabajador con autorización respectiva de la oficina de trabajo. La no existencia de los cargos es una circunstancia que el empleador debe probar ante la oficina de trabajo.</p> <p><b>Parágrafo 2°.</b> En ningún caso el empleador podrá someter al trabajador del que trata el presente artículo, a situaciones que desmejoren las condiciones laborales preexistentes.</p> <p><b>Artículo 12. Factores de evaluación objetiva del trabajo.</b> Modifíquese el artículo 4 de la Ley 1496 de 2011, el cual quedará así:</p> <p><b>“Artículo 4. Factores de evaluación objetiva del trabajo.</b> Los empleadores podrán tener en cuenta, entre otros, factores de evaluación de cada empleo, los cuales deberán estar directamente relacionadas a las funciones del cargo, que les permitan establecer de forma objetiva el salario y demás beneficios, así como la naturaleza y nivel de riesgo laboral de la actividad a realizar, conforme lo</p> <p>Sin modificaciones.</p>   | <p>establecido por el sistema de seguridad y salud en el trabajo y el Decreto 1072 de 2015, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione, los siguientes:</p> <p>a) Capacidades y cualificaciones requeridas para el ejercicio del cargo, y que pueden soportarse en la educación, formación o la experiencia.</p> <p>b) Esfuerzo físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral.</p> <p>c) Responsabilidades laborales para el ejercicio del cargo, bien sea por las condiciones personales requeridas o por el comportamiento frente al manejo del 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), ii) como psicológicos (estrés, aislamiento, interrupciones frecuentes, solicitudes simultáneas y agresiones de clientes, entre otros); aquellos riesgos que generan trastornos de salud y, iii) las herramientas y utensilios de trabajo, equipos de seguridad pasiva y activa, de cubrimiento laboral y herramientas informáticas que se necesiten para la óptima ejecución de una labor”.</p> <p><b>Artículo 13. 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>Decreto 1072 de 2015, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione, los siguientes:</p> <p>a) Capacidades y cualificaciones requeridas para el ejercicio del cargo, y que pueden soportarse en la educación, formación o la experiencia.</p> <p>b) Esfuerzo físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral.</p> <p>c) Responsabilidades laborales para el ejercicio del cargo, bien sea por las condiciones personales requeridas o por el comportamiento frente al manejo del 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), ii) como psicológicos (estrés, aislamiento, interrupciones frecuentes, solicitudes simultáneas y agresiones de clientes, entre otros); aquellos riesgos que generan trastornos de salud y, iii) las herramientas y utensilios de trabajo, equipos de seguridad pasiva y activa, de cubrimiento laboral y herramientas informáticas que se necesiten para la óptima ejecución de una labor”.</p> <p><b>Artículo 13. 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>Sin modificaciones.</p>  |
| <p>Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).</p> <p>Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).</p> <p><b>Parágrafo 1°.</b> El Gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia”.</p> <p><b>Parágrafo 2°.</b> Lo dispuesto en el presente artículo entrará en vigencia seis (6) meses después de la sanción de la presente ley.</p> <p><b>Artículo 14. Jornada Máxima Legal.</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(a), en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.</p> <p>Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).</p> <p>Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).</p> <p><b>Parágrafo 1°.</b> El Gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia”.</p> <p><b>Parágrafo 2°.</b> Lo dispuesto en el presente artículo entrará en vigencia seis (6) meses después de la sanción de la presente ley.</p> <p><b>Artículo 14. Jornada Máxima Legal.</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(a), en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.</p> <p>El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera</p> <p>Sin modificaciones.</p> | <p>El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.</p> <p>Se establecen las siguientes excepciones:</p> <p>a) El empleador y el trabajador o la trabajadora podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.</p> <p>Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>b) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas o las que impliquen disminución de la expectativa de vida saludable del trabajador, el Gobierno nacional previa caracterización, deberá ordenar la reducción de la jornada de trabajo, de acuerdo con dictámenes al respecto, en el término de doce (12) meses, contados a partir de entrada en vigencia de la presente ley.</p> <p>variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.</p> <p>Se establecen las siguientes excepciones:</p> <p>a) El empleador y el trabajador o la trabajadora podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.</p> <p>Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>b) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas o las que impliquen disminución de la expectativa de vida saludable del trabajador, el Gobierno nacional previa caracterización, deberá ordenar la reducción de la jornada de trabajo, de acuerdo con dictámenes al respecto, en el término de doce (12) meses, contados a partir de entrada en vigencia de la presente ley.</p> <p>Sin modificaciones.</p> |

|  |   |
|--|---|
| <p>dictámenes al respecto, en el término de doce (12) meses, contados a partir de entrada en vigencia de la presente ley.</p> <p>Mientras se ordena una reducción de la jornada máxima legal, estos trabajadores no podrán laborar más de ocho (8) horas diarias, sin perjuicio de lo contemplado en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021.</p> <p>c) La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad autorizados para trabajar, se sujetar a las siguientes reglas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.</li> <li>2. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.</li> </ol> <p>d) El empleador y el trabajador o la trabajadora pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.</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</p> | <p>Mientras se ordena una reducción de la jornada máxima legal, estos trabajadores no podrán laborar más de ocho (8) horas diarias, sin perjuicio de lo contemplado en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021.</p> <p>c) La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad autorizados para trabajar, se sujetar a las siguientes reglas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.</li> <li>2. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.</li> </ol> <p>d) El empleador y el trabajador o la trabajadora pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.</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>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.</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>Artículo 15. Relación de Horas Extras.</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. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de su empresa.</p> <p>El empleador está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas</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.</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>Artículo 15°. Relación de Horas Extras.</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. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de su empresa.</p> <p>El empleador está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá</p> <p>Se incluye parágrafo creando la obligatoriedad de la autorización para trabajo suplementario y la verificación de la reducción de la jornada ordinaria laboral</p> |
| <p>extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.</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 la autoridad administrativa del trabajo podrá imponer las sanciones a las que haya lugar."</p> <p><b>Artículo 16°. Límite al Trabajo Suplementario.</b> Modifíquese el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:</p> <p>"Artículo 22. Límite al trabajo suplementario. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.</p> <p><b>Parágrafo.</b> 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".</p> <p><b>Artículo 17. Remuneración en días de descanso obligatorio.</b></p>   | <p>entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.</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 la autoridad administrativa del trabajo podrá imponer las sanciones a las que haya lugar."</p> <p><b>Parágrafo.</b> El empleador deberá solicitar autorización para el trabajo suplementario ante el Ministerio del Trabajo a través de los medios tecnológicos dispuestos por la entidad. El inspector de Trabajo realizará las visitas de verificación, de acuerdo a los criterios definidos por la entidad para el trámite. El Ministerio del Trabajo realizará jornadas de seguimiento a las empresas, en cumplimiento de la reducción de la jornada laboral y el registro del trabajo suplementario, de conformidad con el presente artículo.</p> <p><b>Artículo 16. Límite al Trabajo Suplementario.</b> Modifíquese el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:</p> <p>"Artículo 22. Límite al trabajo suplementario. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.</p> <p><b>Parágrafo.</b> 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".</p> <p><b>Artículo 17. Remuneración en días de descanso obligatorio.</b> Modifíquese el</p> <p>Sin modificaciones.</p> <p>Sin modificaciones.</p> <p>Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p><b>"ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>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.</li> </ol> <p><b>Parágrafo 1°.</b> Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.</p> <p><b>Parágrafo 2°.</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.</b> Implementación Gradual. El recargo del 100% de que trata este artículo, podrá ser implementado de manera</p>   |

|  |  |
|--|--|
| <p><b>Parágrafo transitorio.</b> Implementación Gradual. El recargo del 100% de que trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:</p> <p>A partir de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o de fiesta a 80%.</p> <p>A partir de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a 90%.</p> <p>A partir de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio o día de fiesta en los términos de este artículo.</p> <p>Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%.</p> <p><b>Artículo 18. Licencias remuneradas.</b> Modifíquese el numeral 6 y adiciónese los numerales 13, 14, 15, 16 y 17 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>"6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:</p> <p>a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997.</p> <p>b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;</p> <p>gradual por el empleador, de la siguiente manera:</p> <p>A partir de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o de fiesta a 80%.</p> <p>A partir de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a 90%.</p> <p>A partir de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio o día de fiesta en los términos de este artículo.</p> <p>Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%.</p> <p><b>Artículo 18°. Licencias remuneradas.</b> Modifíquese el numeral 6 y adiciónese el literal i), y <del>adiciónese los numerales 13, 14, 15, 16 y 17,</del> modifíquese el numeral 12, y adiciónese 1 parágrafo al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>"6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:</p> <p>a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3 de la Ley 403 de 1997.</p> <p>b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;</p> <p>Se eliminan los numerales 13 al 17 ya que se encuentran incluidos en el artículo 51.</p> <p>Se proponen nueva licencia por emergencias climáticas y se adiciona 1 parágrafo que aclara la licencia del literal f) del numeral 6.</p> <p>Se define el número de</p>  | <p>c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, incluyendo las familias de crianza, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;</p> <p>d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;</p> <p>e) Para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluidos los casos en los que la persona trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticada;</p> <p>f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos y/o hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar.</p> <p>g) Para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, médicos y legales, relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas cualquier trabajador o trabajadora independiente de su identidad u orientación sexual, en tales eventos deberá acreditar la respectiva citación o atención de autoridad competente.</p> <p>c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, incluyendo las familias de crianza, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;</p> <p>d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;</p> <p>e) Para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluidos los casos en los que la persona trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticada;</p> <p>f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos y/o hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar. <b>sin que este exceda (2) horas de la jornada laboral en máximo (8) oportunidades al año. Será obligación del trabajador velar por el cumplimiento de los términos otorgados y en caso de excederse, de común acuerdo con el empleador deberá reponer el tiempo excedido, fuera de la jornada ordinaria laboral. Bajo ninguna circunstancia se permitirá una compensación monetaria del tiempo excedido.</b></p> <p>veces al año que el trabajador podrá hacer uso de la licencia por obligaciones escolares.</p> <p>Se modifica el numeral 12 para brindar un mejor alcance, en la atención de los familiares que sufran una enfermedad terminal.</p> |
| <p>h) Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.</p> <p>(...)</p> <p>13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o la complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder desarrollar y mantener su trabajo.</p> <p>14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, e incentivar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) y Zonas Más Afectadas por</p> <p>g) Para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, médicos y legales, relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas cualquier trabajador o trabajadora independiente de su identidad u orientación sexual, en tales eventos deberá acreditar la respectiva citación o atención de autoridad competente.</p> <p>h) Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.</p> <p>i) Conceder al trabajador en casos de emergencias climáticas que le afecten directamente a él o a su cónyuge, compañero o compañera permanente o a su núcleo familiar hasta del segundo grado de consanguinidad y primer grado civil, una licencia remunerada. Esta será formulada, implementada y evaluada por el Ministerio del Trabajo.</p> <p>(...)</p> <p>12. Conceder al trabajador una la licencia remunerada de diez (10) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral, para el cuidado de la niñez al padre, madre o quien detente la custodia y cuidado personal de los menores de edad su hijo o hija, cónyuge, compañera o compañero permanente o para un familiar hasta del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primer grado</p> | <p>el Conflicto Armado (ZOMAC), o los que los modifiquen o complementen, personas LGBTQ+, comunidades étnicas, víctimas del conflicto armado, entre otros grupos, en condición de vulnerabilidad.</p> <p>15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes de alejamiento del lugar de trabajo expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género y en contra del presunto perpetrador.</p> <p>16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad.</p> <p>17. Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, por cada 100 trabajadores, en relación con el total de sus trabajadores de carácter permanente. Esta obligación no impide que las empresas puedan de manera voluntaria contratar en un mayor porcentaje al indicado. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de discapacidad señaladas en las normas que para</p> <p>civil, que padezca una enfermedad terminal, en fase terminal o cuadro clínico severo <del>derivado de un accidente grave</del> y que requieran un cuidado permanente, o requiera cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por enfermedad terminal de que trata este numeral.</p> <p>La enfermedad en fase terminal deberá demostrarse mediante una certificación expedida por el médico tratante en donde se determine la enfermedad o condición patológica grave del paciente y su carácter progresivo e irreversible que permitan inferir un desenlace fatal en un plazo relativamente breve. Para los pacientes con enfermedad terminal o con cuadro clínico severo se requiere certificación expedida por el médico tratante donde conste la necesidad de acompañamiento y el diagnóstico clínico. La solicitud presentada por el trabajador deberá ser respondida en un máximo de cinco (05) días hábiles, so pena de tenerse como aceptada la procedencia de esta licencia.</p> <p><b>Parágrafo nuevo.</b> Para solicitar la licencia señalada en el literal f) del numeral 6, el trabajador deberá allegar al empleador con antelación copia de la citación emitida por la Institución Educativa, la cual deberá darse a través de un medio de comunicación oficial establecido por la misma.</p> <p><del>13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la</del></p>   |

|  |  |
|--|--|
| <p>tal fin dispone el Ministerio de Salud y Protección Social. El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio de Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.</p> <p>El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen.</p> <p>Parágrafo. En aquellos cargos y sectores de la economía donde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.</p> <p>remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de Conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen a la complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder desarrollar y mantener su trabajo.</p> <p>14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso a permanencia, e incentivar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial PDET y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado ZOMAC, o los que los modifiquen o complementen, personas LGBTIQ+, comunidades étnicas, víctimas del conflicto armado, entre otros grupos en condición de vulnerabilidad.</p> <p>15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes de alejamiento del lugar de trabajo expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género y en contra del presunto perpetrador.</p> <p>16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus</p> | <p>condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad.</p> <p>17. Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, por cada 100 trabajadores, en relación con el total de sus trabajadores de carácter permanente. Esta obligación no impide que las empresas puedan de manera voluntaria contratar en un mayor porcentaje al indicado. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de discapacidad señaladas en las normas que para tal fin dispone el Ministerio de Salud y Protección Social.</p> <p>El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio de Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.</p> <p>El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen.</p>  |
| <p>Parágrafo. En aquellos cargos y sectores de la economía donde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.</p> <p><b>CAPÍTULO III</b><br/><b>MEDIDAS PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA, EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL MUNDO DEL TRABAJO</b></p> <p><b>Artículo 19. Límites a la subordinación.</b> Modifíquese el literal b) del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador o trabajadora 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 que sean de carácter vinculante.</p> <p>Aquellas facultades no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la raza, el color, etnia, el origen nacional, la discapacidad, la condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones</p> <p>Sin modificaciones.</p> <p>Sin modificaciones.</p>   | <p>sobrevinientes de salud, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización. El Ministerio del Trabajo adelantará las actuaciones administrativas correspondientes y sancionará de acuerdo con las normas vigentes"</p> <p><b>Artículo 20. Protección contra la discriminación.</b> Adiciónese los numerales 10, 11, 12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>"10. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe, así mismo, el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, 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, 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, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa</p> <p>Ministerio del Trabajo adelantará las actuaciones administrativas correspondientes y sancionará de acuerdo con las normas vigentes"</p> <p><b>Artículo 20. Protección contra la discriminación.</b> Adiciónese los numerales 10, 11, 12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>"10. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe, así mismo, el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, 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, 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, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa</p> <p>Sin modificaciones.</p> |



|  |  |
|--|--|
| <p>práctica, salvo que se trate de un programa de modalidad dual.</p> <p>f) En los contratos de aprendizaje celebrados con estudiantes menores de edad, deberá mediar autorización del Inspector del Trabajo, entendiendo que la edad mínima para trabajar es de 16 años en este contrato especial.</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 aprendiz - trabajador.</p> <p>j) La etapa productiva podrá desarrollarse en un periodo máximo de doce (12) meses.</p> <p><b>Parágrafo 1°.</b> El Gobierno nacional podrá destinar recursos del Presupuesto General de la Nación para incentivar la contratación de aprendices, de acuerdo con la asignación que el Congreso de la República</p> <p>del Inspector del Trabajo, entendiendo que la edad mínima para trabajar es de 16 años en este contrato especial.</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 aprendiz - trabajador.</p> <p>j) La etapa productiva podrá desarrollarse en un periodo máximo de doce (12) meses.</p> <p><b>Parágrafo 1°.</b> El Gobierno nacional podrá destinar recursos del Presupuesto General de la Nación para incentivar la contratación de aprendices, de acuerdo con la asignación que el Congreso de la República determine, mientras la tasa de desempleo juvenil sea de dos dígitos y en los términos del artículo 79 de la Ley 2294 de 2023, con el objetivo de apoyar la contratación de personas en formación a través de un contrato de aprendizaje por parte de micro y pequeñas empresas, hasta un 25% del SMLMV y que constituya un</p> | <p>determine, mientras la tasa de desempleo juvenil sea de dos dígitos y en los términos del artículo 79 de la Ley 2294 de 2023, con el objetivo de apoyar la contratación de personas en formación a través de un contrato de aprendizaje por parte de micro y pequeñas empresas, hasta un 25% del SMLMV y que constituya un nuevo empleo, de conformidad con el reglamento que definan el Servicio Nacional de Aprendizaje y el Ministerio del Trabajo en los doce (12) meses siguientes a la expedición de la presente ley.</p> <p><b>Parágrafo 2°.</b> Para fines de certificación de la experiencia laboral, el contrato de aprendizaje tendrá validez de experiencia laboral técnica, profesional o tecnológica según la formación que curse el/la aprendiz y servirá para su proceso de primer empleo. Lo anterior sin perjuicio de lo establecido por la Ley 789 de 2002.</p> <p><b>Parágrafo 3°.</b> Cuando en el marco de la vigencia del contrato de aprendizaje se conceda licencia de maternidad a una aprendiz la empresa obligada no tendrá que reemplazar a esta con una nueva durante el periodo de vigencia de la licencia de maternidad.</p> <p><b>Parágrafo 4°.</b> Los estudiantes de medicina que terminen sus estudios y que cumplan con los requisitos de admisión para realizar el internado médico obligatorio conforme a lo establecido en la Ley 14 de 1962 o la norma que la modifique o la</p>   |
| <p>sustituya recibirán remuneración mensual que no podrá ser inferior a un salario mínimo durante el tiempo que dura el Internado Obligatorio Rotatorio el cual será pagado por la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud (ADRES).</p> <p>En vigencia del internado médico el estudiante de medicina estará afiliado al Sistema de Seguridad Social Integral. Las cotizaciones a los Sistemas de Seguridad Social Integral se realizarán sobre un ingreso base de cotización correspondiente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV).</p> <p><b>Parágrafo 5°.</b> El Gobierno nacional podrá aplicar un enfoque territorial para la asignación de recursos adicionales del Presupuesto General de la nación con destino a la ampliación de cobertura para la formación de aprendices del SENA en departamentos con mayor población en condición de pobreza extrema y vulnerabilidad registrada por el DANE.</p> <p><b>Artículo 23.</b> Modifíquese el artículo 34 de la Ley 789 de 2002, el cual quedará así:</p> <p><b>Artículo 34. MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE:</b> Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores tendrán que cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a uno punto cinco (1.5) SMLMV por cada aprendiz que no contraten. En caso de que la</p> <p>se realizarán sobre un ingreso base de cotización correspondiente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV).</p> <p><b>Parágrafo 5°.</b> El Gobierno nacional podrá aplicar un enfoque territorial para la asignación de recursos adicionales del Presupuesto General de la nación con destino a la ampliación de cobertura para la formación de aprendices del SENA en departamentos con mayor población en condición de pobreza extrema y vulnerabilidad registrada por el DANE.</p> <p><b>Artículo 23.</b> Modifíquese el artículo 34 de la Ley 789 de 2002, el cual quedará así:</p> <p><b>ARTÍCULO 34. Monetización de la cuota de aprendizaje:</b> Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores tendrán que cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a <del>uno punto cinco (1.5)</del> <b>dos punto uno (2.1)</b> S-M-M-L-V; por cada aprendiz que no contraten. En caso de que la monetización sea parcial</p> <p>Se modifica tarifa de monetización y se establece una certificación por parte del SENA que permita descuento en la tarifa de monetización, cuando el número de aprendices requerido por el</p>   | <p>monetización sea parcial esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria".</p> <p><b>Parágrafo.</b> Los recursos de la monetización se destinarán en un 50% específicamente a apoyos destinados a las y los aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), como un estímulo para favorecer su permanencia en los procesos formativos. El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), establecerá los programas de apoyos que se requieran, dando prioridad a las y los aprendices que se encuentren en situación de pobreza extrema, pobreza moderada y vulnerabilidad y adoptará los enfoques diferenciales necesarios para asegurar que los apoyos sean destinados a los segmentos de aprendices con mayor riesgo de deserción. Estos apoyos serán de hasta un (1) SMLMV por mes. El 50% restante de los recursos mantendrá la destinación para los propósitos legales y reglamentarios del Fondo Emprender a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). En todo caso el SENA deberá rendir un informe anual a las comisiones séptimas del congreso sobre los beneficiarios y la asignación de estos recursos, de lo cual deberá enviar copia a la Contraloría General de la República.</p> <p><b>Artículo 24. Definiciones trabajo en plataformas digitales de reparto.</b></p> <p>esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria".</p> <p><b>Cuando no se cuente con el número de aprendices para el área requerida por el empleador, el SENA deberá certificar dicha situación y la cuota de monetización en estos casos, será del 80%</b></p> <p><b>Parágrafo.</b> Los recursos de la monetización se destinarán en un <del>50%</del> <b>80%</b> específicamente a apoyos destinados a las y los aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, como un estímulo para favorecer su permanencia en los procesos formativos. El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA establecerá los programas de apoyos que se requieran, dando prioridad a las y los aprendices que, se encuentren en situación de pobreza extrema, pobreza moderada vulnerabilidad y adoptará los enfoques diferenciales necesarios para asegurar que los apoyos sean destinados a los segmentos de aprendices con mayor riesgo de deserción. Estos apoyos serán de hasta un (1) <del>SMLMV</del> <b>SMLMV</b> por mes. El <del>50%</del> <b>20%</b> restante de los recursos mantendrá la destinación para los propósitos legales y reglamentarios del Fondo Emprender a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).</p> <p>En todo caso el SENA deberá rendir un informe anual a las comisiones séptimas del congreso sobre los beneficiarios y la asignación de estos recursos, de lo cual deberá enviar copia a la Contraloría General de la República.</p> <p><b>Artículo 24. Definiciones trabajo en plataformas digitales de reparto.</b></p> <p>empleador no pueda ser suministrado para el área que requiera.</p> <p>Se amplía el porcentaje de los recursos de monetización que se destinará como apoyo para que los aprendices permanezcan en los procesos formativos.</p> <p>Sin modificaciones.</p> |

|  |  |   |
|--|--|---|
| <p>1. Trabajadores digitales en servicios de reparto: Son personas que, mediante el uso de plataformas digitales de reparto, prestan servicios solicitados por un usuario. Podrán tener la calidad de dependientes y subordinados o de independientes y autónomos, de acuerdo con lo establecido en este título.</p> <p>2. Empresas de plataformas digitales de reparto: Son personas naturales o jurídicas que operan y administran plataformas digitales de reparto.</p> <p>3. Plataforma digital de reparto: es un aplicativo o software ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos, administrada por una empresa de plataforma digital de reparto.</p> <p>4. Usuario: son personas naturales o jurídicas que acceden a servicios de reparto mediante plataformas digitales de reparto.</p> <p><b>Artículo 25. Modalidades de trabajo en plataformas digitales de reparto.</b> Las relaciones entre las empresas de plataformas digitales de reparto y los trabajadores digitales en servicios de reparto podrán ser de carácter dependiente y subordinado, conforme a las reglas generales del presente Código, o de carácter independiente y autónomo, evento en el cual deberán aplicarse las disposiciones y protecciones especiales enunciadas en este Título. Lo anterior sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente Código.</p> |  | <p>1. Trabajadores digitales en servicios de reparto: Son personas que, mediante el uso de plataformas digitales de reparto, prestan servicios solicitados por un usuario. Podrán tener la calidad de dependientes y subordinados o de independientes y autónomos, de acuerdo con lo establecido en este título.</p> <p>2. Empresas de plataformas digitales de reparto: Son personas naturales o jurídicas que operan y administran plataformas digitales de reparto.</p> <p>3. Plataforma digital de reparto: es un aplicativo o software ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos, administrada por una empresa de plataforma digital de reparto.</p> <p>4. Usuario: son personas naturales o jurídicas que acceden a servicios de reparto mediante plataformas digitales de reparto.</p> <p><b>Artículo 25. Modalidades de trabajo en plataformas digitales de reparto.</b> Las relaciones entre las empresas de plataformas digitales de reparto y los trabajadores digitales en servicios de reparto podrán ser de carácter dependiente y subordinado, conforme a las reglas generales del presente Código, o de carácter independiente y autónomo, evento en el cual deberán aplicarse las disposiciones y protecciones especiales enunciadas en este Título. Lo anterior sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente Código.</p> <p>Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar de</p> <p>Sin modificaciones.</p>   |
| <p>las modalidades de suscripción o el registro de términos y condiciones, relacionando los derechos que les asisten en correspondencia con la modalidad que se pacte. El mecanismo de reconocimiento de identidad respetará el derecho de habeas data conforme a la regulación en la materia.</p> <p><b>Parágrafo.</b> El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y creará las herramientas técnicas especializadas que requiera el Ministerio del Trabajo para el desarrollo de su función de inspección laboral. Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley.</p> <p><b>Artículo 27. Seguridad social y riesgos laborales en plataformas digitales de reparto.</b> Cuando el trabajador digital en servicios de reparto tenga la calidad de dependiente y subordinado, la empresa de plataforma digital de reparto deberá realizar los pagos correspondientes al sistema integral de seguridad social en las proporciones definidas en las normas vigentes. Podrán realizarse cotizaciones a tiempo parcial.</p> <p>En relación con los trabajadores y trabajadoras independientes y autónomos, y sin que ello desnaturalice tal condición, la empresa de plataforma digital de reparto concurrirá en el pago de aportes a salud y pensión en 60%, frente a un 40% a cargo de la</p>          |  | <p>manera clara y en un lenguaje sencillo a los trabajadores digitales en servicios de reparto el alcance de la modalidad de trabajo (dependiente o independiente) a través de la plataforma digital de reparto o de la herramienta tecnológica a la que tenga acceso el trabajador o trabajadora.</p> <p>Cualquier modificación material al contrato que se suscriba entre las partes o a sus condiciones deberá ser objeto de conocimiento previo a su entrada en vigencia por parte del trabajador digital en servicios de reparto, relacionando las causales y motivos por los cuales se realiza, así como la posibilidad de presentar comentarios e inquietudes sobre la decisión de cambio contractual.</p> <p><b>Parágrafo.</b> En la relación de carácter independiente y autónomo no podrán pactarse cláusulas de exclusividad para el desarrollo de las actividades de reparto que se realicen a través de la plataforma digital de reparto y las empresas de plataformas digitales de reparto deberán garantizar el ejercicio del derecho al descanso.</p> <p><b>Artículo 26. Registro de información en plataformas digitales de reparto.</b> Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán crear un mecanismo de reconocimiento de identidad plena que permita individualizar al trabajador digital en servicios de reparto, así como</p> <p>manera clara y en un lenguaje sencillo a los trabajadores digitales en servicios de reparto el alcance de la modalidad de trabajo (dependiente o independiente) a través de la plataforma digital de reparto o de la herramienta tecnológica a la que tenga acceso el trabajador o trabajadora.</p> <p>Cualquier modificación material al contrato que se suscriba entre las partes o a sus condiciones deberá ser objeto de conocimiento previo a su entrada en vigencia por parte del trabajador digital en servicios de reparto, relacionando las causales y motivos por los cuales se realiza, así como la posibilidad de presentar comentarios e inquietudes sobre la decisión de cambio contractual.</p> <p><b>Parágrafo.</b> En la relación de carácter independiente y autónomo no podrán pactarse cláusulas de exclusividad para el desarrollo de las actividades de reparto que se realicen a través de la plataforma digital de reparto y las empresas de plataformas digitales de reparto deberán garantizar el ejercicio del derecho al descanso.</p> <p><b>Artículo 26. Registro de información en plataformas digitales de reparto.</b> Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán crear un mecanismo de reconocimiento de identidad plena que permita individualizar al trabajador digital en servicios de reparto, así como las modalidades de suscripción o el</p> <p>persona trabajadora. Se garantizará el cubrimiento en materia de riesgos laborales a cargo exclusivo de la empresa. El ingreso base de cotización para los aportes a salud, pensión y riesgos laborales se calculará con base en el 40% de la totalidad de ingresos que reciba el trabajador digital en servicios de reparto a través de la plataforma digital respectiva.</p> <p>El Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social reglamentará la forma de cotización al sistema integral de seguridad social de los trabajadores independientes y autónomos en servicios de reparto que mensualmente generen ingresos inferiores al salario mínimo diario. Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán generar los reportes respectivos de horas de servicio efectivo de los trabajadores y trabajadoras digitales a las entidades recaudadoras, acumuladas y calculadas en función del número de días o semanas de servicio efectivo, conforme a la norma respectiva. Esta información deberá ser entregada al trabajador digital en servicios de reparto al final de cada mes.</p> <p><b>Parágrafo 1°.</b> La afiliación a los diferentes subsistemas de seguridad social se realizará mediante el diligenciamiento de los formularios que para tal efecto defina el Gobierno nacional, los cuales podrán ser físicos o electrónicos, donde se deben señalar, como mínimo, los datos</p> <p>Sin modificaciones.</p> |

|  |  |   |  |
|--|--|---|--|
| <p>del trabajador digital en servicios de reparto y la categoría de los riesgos de la actividad. Así mismo, el pago de los aportes a los subsistemas de pensiones, salud y riesgos laborales se realizará a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) o la herramienta que haga sus veces, que para este efecto defina el Gobierno nacional.</p> <p><b>Parágrafo 2°.</b> El control y seguimiento de la afiliación o vinculación y pagos al Sistema General de Seguridad Social de los trabajadores digitales en servicios de reparto estará a cargo de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), para lo cual deberá adecuar su operación.</p> <p><b>Artículo 28. Sistema de registro de inscripción de empresas de plataformas digitales de reparto.</b> Toda empresa de plataformas digitales de reparto tendrá que realizar su inscripción ante el Ministerio del Trabajo, con el objeto de informar trimestralmente el número de trabajadores y trabajadoras activos en la plataforma digital de reparto respectiva en la modalidad dependiente y subordinada o independiente y autónoma.</p> <p><b>Parágrafo.</b> El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y creará las herramientas técnicas y especializadas que requiera el Ministerio del Trabajo para el desarrollo del sistema de registro de inscripción. Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce</p>  | <p>Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) o la herramienta que haga sus veces, que para este efecto defina el Gobierno nacional.</p> <p><b>Parágrafo 2°.</b> El control y seguimiento de la afiliación o vinculación y pagos al Sistema General de Seguridad Social de los trabajadores digitales en servicios de reparto estará a cargo de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), para lo cual deberá adecuar su operación.</p> <p><b>Artículo 28. Sistema de registro de inscripción de empresas de plataformas digitales de reparto.</b> Toda empresa de plataformas digitales de reparto tendrá que realizar su inscripción ante el Ministerio del Trabajo, con el objeto de informar trimestralmente el número de trabajadores y trabajadoras activos en la plataforma digital de reparto respectiva en la modalidad dependiente y subordinada o independiente y autónoma.</p> <p><b>Parágrafo.</b> El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y creará las herramientas técnicas y especializadas que requiera el Ministerio del Trabajo para el desarrollo del sistema de registro de inscripción. Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce</p>   | <p>Sin modificaciones.</p>  |  |
| <p>trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto para finalidades que estén contempladas en la autorización de tratamiento de datos personales aceptada por el trabajador o trabajadora digital, la cual debe ser presentada por las empresas de plataformas digitales de reparto en forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo.</p> <p><b>Artículo 30. Supervisión humana de los sistemas automatizados.</b> Las empresas de plataformas digitales de reparto supervisarán y evaluarán periódicamente el impacto que tienen en las condiciones de trabajo las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones.</p> <p>Los trabajadores y trabajadoras digitales de servicios de reparto tendrán derecho a solicitar revisión humana de cualquier decisión hecha o soportada por un sistema automatizado de toma de decisiones que impacte sus condiciones de prestación del servicio. Un trabajador o trabajadora digital en servicios de reparto, no podrá ser suspendido, restringido o cancelado de la plataforma o retenida su remuneración injustificadamente.</p> <p>Las empresas de plataformas digitales de reparto implementarán políticas de no discriminación. Así mismo sus términos y condiciones de uso no podrán bajo ningún motivo discriminar por razones de salud, sexo, orientación sexual, identidad de género, creencia religiosa o política, nacionalidad, filiación sindical o</p> | <p>trabajadora digital, la cual debe ser presentada por las empresas de plataformas digitales de reparto en forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo.</p> <p><b>Artículo 30. Supervisión humana de los sistemas automatizados.</b> Las empresas de plataformas digitales de reparto supervisarán y evaluarán periódicamente el impacto que tienen en las condiciones de trabajo las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones.</p> <p>Los trabajadores y trabajadoras digitales de servicios de reparto tendrán derecho a solicitar revisión humana de cualquier decisión hecha o soportada por un sistema automatizado de toma de decisiones que impacte sus condiciones de prestación del servicio. Un trabajador o trabajadora digital en servicios de reparto, no podrá ser suspendido, restringido o cancelado de la plataforma o retenida su remuneración injustificadamente.</p> <p>Las empresas de plataformas digitales de reparto implementarán políticas de no discriminación. Así mismo sus términos y condiciones de uso no podrán bajo ningún motivo discriminar por razones de salud, sexo, orientación sexual, identidad de género, creencia religiosa o política, nacionalidad, filiación sindical o</p>  | <p>Sin modificaciones.</p>  |  |
|  | <p>(12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley.</p> <p><b>Artículo 29. Transparencia y utilización de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones.</b> Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar a los trabajadores y trabajadoras digitales sobre:</p> <p>a. Los sistemas automatizados de supervisión que se utilizan para hacer un seguimiento, supervisar o evaluar la ejecución del servicio prestado por los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto;</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 digitales en servicios de reparto, en particular su acceso a los pedidos, sus ingresos, su seguridad y salud en el trabajo durante la prestación de los servicios, su tiempo de trabajo efectivo, su promoción y su situación contractual, incluida la restricción, suspensión o cancelación de su cuenta en la plataforma digital de reparto.</p> <p>Las empresas de plataformas digitales de reparto entregarán esta información en un documento que podrá estar en formato electrónico en forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo.</p> <p>Las empresas de plataformas digitales de reparto solamente tratarán datos personales de los</p> | <p>meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley.</p> <p><b>Artículo 29. Transparencia y utilización de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones.</b> Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar a los trabajadores y trabajadoras digitales sobre:</p> <p>a. Los sistemas automatizados de supervisión que se utilizan para hacer un seguimiento, supervisar o evaluar la ejecución del servicio prestado por los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto;</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 digitales en servicios de reparto, en particular su acceso a los pedidos, sus ingresos, su seguridad y salud en el trabajo durante la prestación de los servicios, su tiempo de trabajo efectivo, su promoción y su situación contractual, incluida la restricción, suspensión o cancelación de su cuenta en la plataforma digital de reparto.</p> <p>Las empresas de plataformas digitales de reparto entregarán esta información en un documento que podrá estar en formato electrónico en forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo.</p> <p>Las empresas de plataformas digitales de reparto solamente tratarán datos personales de los</p> | <p>Sin modificaciones.</p>   |
|  | <p>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 31. ELIMINADO.</b></p> <p><b>Artículo 32. ELIMINADO.</b></p> <p><b>Artículo 33. ELIMINADO.</b></p> <p><b>Artículo Nuevo. Modifíquese el artículo 15 de la Ley 15 de 1959. Formalización y contratación laboral de trabajadores del transporte de pasajeros y de carga.</b> Las relaciones laborales de</p>   | <p>cualquier otra que impida el derecho al trabajo.</p> <p><b>Artículo 31.-ELIMINADO:</b></p> <p><b>Artículo 32.-ELIMINADO:</b></p> <p><b>Artículo 33.-ELIMINADO:</b></p> <p><b>Artículo 31Nuevo. Formalización y contratación laboral de trabajadores del transporte de pasajeros y de carga.</b> Modifíquese el artículo 15 de la Ley 15 de 1959: <del>Formalización y contratación laboral de trabajadores</del></p>   | <p>Artículo dispuesto en el texto definitivo de la Plenaria de la Cámara de Representantes. Se aclara a efectos de corregir la numeración de los artículos siguientes.</p> <p>Artículo dispuesto en el texto definitivo de la Plenaria de la Cámara de Representantes. Se aclara a efectos de corregir la numeración de los artículos siguientes.</p> <p>Artículo dispuesto en el texto definitivo de la Plenaria de la Cámara de Representantes. Se aclara a efectos de corregir la numeración de los artículos siguientes.</p> <p>Artículo dispuesto en el texto definitivo de la Plenaria de la Cámara de Representantes.</p> |

|   |  |   |
|---|--|---|
| <p>los trabajadores (conductores), que bajo subordinación ejecuten actividades propias del sector de transporte de carga y de pasajeros, deberán establecerse de forma directa por las empresas y/o propietarios del vehículo, mediante contratos de trabajo que deberán ser por escrito.</p> <p>Para el efecto del pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones las empresas y los propietarios de los vehículos, sean socios o afiliados, serán solidariamente responsables, y en todo caso la cotización en riesgos laborales será cubierta por la empresa de transporte a quien sirve.</p> <p>Los costos directa e indirectamente asociados a la contratación de los conductores y a la gestión de los riesgos que implican sus actividades y labores, cuando dicha gestión venga exigida legal o reglamentariamente, deberán formar parte de la estructura de costos en cualquier esquema de regulación tarifaria que se adopte por la autoridad competente.</p> <p>La jornada de trabajo de los trabajadores del sector transporte de carga o pasajeros, estará comprendida por todos los tiempos que estén bajo las órdenes, instrucciones o asignación de tareas por parte del empleador y a disposición de este. Su duración no podrá superar la jornada máxima legal ordinaria, por lo cual el empleador deberá reconocer la remuneración de recargo nocturno o tiempos</p>       |  | <p>del transporte de pasajeros y de carga.</p> <p>Las relaciones laborales de los trabajadores (conductores), que bajo subordinación ejecuten actividades propias del sector de transporte de carga y de pasajeros, deberán establecerse de forma directa por las empresas y/o propietarios del vehículo, mediante contratos de trabajo que deberán ser por escrito.</p> <p>Para el efecto del pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones las empresas y los propietarios de los vehículos, sean socios o afiliados, serán solidariamente responsables, y en todo caso la cotización en riesgos laborales será cubierta por la empresa de transporte a quien sirve.</p> <p>Los costos directa e indirectamente asociados a la contratación de los conductores y a la gestión de los riesgos que implican sus actividades y labores, cuando dicha gestión venga exigida legal o reglamentariamente, deberán formar parte de la estructura de costos en cualquier esquema de regulación tarifaria que se adopte por la autoridad competente.</p> <p>La jornada de trabajo de los trabajadores del sector transporte de carga o pasajeros, estará comprendida por todos los tiempos que estén bajo las órdenes, instrucciones o asignación de tareas por parte del empleador y a disposición de este. Su duración no podrá superar la jornada máxima legal ordinaria, por lo cual el empleador deberá reconocer la remuneración de recargo nocturno o tiempos</p>  |
| <p>transportadoras en desarrollo de su objeto social.</p> <p>El Ministerio de Trabajo en coordinación con el Ministerio del Transporte y la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales reglamentarán el procedimiento, a través del cual se validará de forma periódica el cumplimiento de la normatividad laboral en concordancia con la regulación especial del transporte como prerrequisito para el funcionamiento, operatividad y prestación del servicio público por parte de las empresas del sector.</p> <p>El Ministerio del Trabajo promoverá desde las políticas públicas el trabajo digno y decente en el sector del transporte de pasajeros y de carga, y velará desde la inspección laboral por la garantía y respeto de los derechos laborales de los operadores de equipo de transporte o conductores, incluyendo el derecho de asociación sindical, la negociación colectiva y la huelga.</p> <p><b>Artículo Nuevo. Formalización laboral de las personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar (PAE).</b> El Ministerio de Educación Nacional a través de la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar (UAPA), garantizarán que en la operación del Programa de Alimentación Escolar (PAE), se formalice laboralmente a las personas manipuladoras de alimentos, en virtud de la garantía de sus derechos laborales y de seguridad</p> |  | <p>suplementarios y el derecho al día de descanso semanal obligatorio y no podrá aplicar descuentos no autorizados por el conductor.</p> <p>Las garantías en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como las obligaciones derivadas de los planes estratégicos de seguridad vial, serán reconocidas y asumidas por el empleador conforme a la normatividad vigente en la materia. Para estos efectos el Ministerio de Transporte deberá tener en cuenta los factores relacionados con los tiempos de trabajo e implementará sistemas que permitan determinar dentro de la estructura de costos del servicio, dichos conceptos.</p> <p>El Ministerio del Trabajo en coordinación con el Ministerio del Transporte reglamentarán la metodología e implementarán una herramienta tecnológica que permita el monitoreo del tiempo de trabajo para el pago efectivo de los tiempos de trabajo suplementario, en los cuales el trabajador se encuentre a la espera de la entrega efectiva del producto o mercancía o la entrada en operación de los vehículos de pasajeros, en el caso de transporte de pasajeros en cualquiera de sus modalidades, y se velará por el pago de los recargos que se generen por dicha disponibilidad. Todos los pagos en el transporte de carga, asociados al cargue y descargue efectivo de los productos o mercancías son de obligatorio reconocimiento y pago por parte de las empresas</p> <p>El Ministerio del Trabajo en coordinación con el Ministerio del Transporte y la Unidad de Gestión</p>   |
|   |  | <p>social, lo anterior conforme al Marco Fiscal de Mediano plazo.</p> <p>La formalización laboral a la que hace referencia este artículo se hará en cuatro (4) años o antes si las circunstancias financieras así lo permiten:</p> <p>En el año 2025, se formalizarán hasta el 25% del total de personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar (PAE).</p> <p>En el año 2026, se formalizarán hasta el 50% del total de personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar (PAE).</p> <p>En el año 2027, se formalizarán hasta el 75% del total de personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar (PAE).</p> <p>En el año 2028, se formalizarán hasta el 100% del total de personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar (PAE).</p> <p><b>Artículo Nuevo. Programa de primer empleo y programa de último empleo.</b> El Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces, en coordinación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo creará e implementará un programa de acceso y permanencia para los jóvenes recién graduados de Instituciones de Educación Superior (Instituciones Técnicas Profesionales, Instituciones Universitarias o Escuelas Tecnológicas y Universidades)</p> <p><b>Artículo 33 Nuevo. Programa de primer empleo y programa de último empleo.</b> El Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces, en coordinación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo creará e implementará un programa de acceso y permanencia para los jóvenes recién graduados de Instituciones de Educación Superior (Instituciones Técnicas Profesionales, Instituciones Universitarias o Escuelas Tecnológicas y Universidades) mediante la generación de incentivos a las empresas en correspondencia</p> <p>Artículo dispuesto en el texto definitivo de la Plenaria de la Cámara de Representantes, como "artículo nuevo", se organiza según la temática y se le asigna numeración.</p> |

|  |  |
|--|--|
| <p>mediante la generación de incentivos a las empresas en correspondencia con el Presupuesto General de la Nación, dentro de los seis (6) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley.</p> <p>Asimismo, el Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces, en coordinación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo creará e implementará un programa de acceso y permanencia para mujeres mayores de 50 años y hombres mayores de 55 años mediante la generación de incentivos a las empresas en correspondencia con el Presupuesto General de la Nación, dentro de los seis (6) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley.</p> <p><b>Artículo 34. Programa de formación para el trabajo agrario y rural.</b> El Ministerio del Trabajo a través del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), en articulación con los Ministerios de Educación Nacional, el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible y el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, diseñarán, formularán e implementarán un programa de formación para el trabajo rural que permita evaluar, acreditar, legitimar, reconocer, homologar y certificar los saberes y conocimientos empíricos ancestrales y en actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silviculturales, pesqueras, agroecológicas u otras semejantes.</p>                    | <p>con el Presupuesto General de la Nación, dentro de los seis (6) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley.</p> <p>Asimismo, el Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces, en coordinación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo creará e implementará un programa de acceso y permanencia para mujeres mayores de 50 años y hombres mayores de 55 años mediante la generación de incentivos a las empresas en correspondencia con el Presupuesto General de la Nación, dentro de los seis (6) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley.</p> <p><b>Artículo 34. Programa de formación para el trabajo agrario y rural.</b> El Ministerio del Trabajo a través del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), en articulación con los Ministerios de Educación Nacional, el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible y el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, diseñarán, formularán e implementarán un programa de formación para el trabajo rural que permita evaluar, acreditar, legitimar, reconocer, homologar y certificar los saberes y conocimientos empíricos ancestrales y en actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silviculturales, pesqueras, agroecológicas u otras semejantes.</p> <p><b>Parágrafo 1°.</b> Las entidades citadas en el presente artículo reglamentarán la vinculación laboral de las personas a</p> <p>Sin modificaciones.</p>   |
| <p>desarrolla, con o sin promesa de remuneración, con el objetivo de obtener medios para la subsistencia y mejoramiento de la vida familiar o comunitaria.</p> <p>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 anfíbias que desarrollan tareas dirigidas a asegurar la subsistencia de sus comunidades.</p> <p>En todo caso se reconocerá la existencia de trabajo de cuidado remunerado cuando concurren los elementos que determinen la existencia de una relación laboral. Son consideradas actividades del trabajo familiar y comunitario, entre otras, las mingas, el trabajo en acueductos comunitarios, el mantenimiento de edificios, redes eléctricas, calles, caminos y el cuidado de cultivos y animales destinados al consumo de las familias o comunidades.</p> <p>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.</p> <p><b>Parágrafo 1°.</b> En aquellos casos en que el trabajo familiar sea esencialmente subordinado, le serán aplicadas las reglas del contrato de trabajo o del contrato</p> | <p>de remuneración, con el objetivo de obtener medios para la subsistencia y mejoramiento de la vida familiar o comunitaria.</p> <p>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 anfíbias que desarrollan tareas dirigidas a asegurar la subsistencia de sus comunidades.</p> <p>En todo caso se reconocerá la existencia de trabajo de cuidado remunerado cuando concurren los elementos que determinen la existencia de una relación laboral. Son consideradas actividades del trabajo familiar y comunitario, entre otras, las mingas, el trabajo en acueductos comunitarios, el mantenimiento de edificios, redes eléctricas, calles, caminos y el cuidado de cultivos y animales destinados al consumo de las familias o comunidades.</p> <p>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.</p> <p><b>Parágrafo 1.</b> En aquellos casos en que el trabajo familiar sea esencialmente subordinado, 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 diario legal vigente por cada jornada de trabajo y deberá contar con todas las garantías salariales y prestacionales.</p> <p><b>Parágrafo 2°.</b> El trabajo familiar, comunitario, campesino, solidario y popular deberá contar con acceso a seguridad social integral en Salud, Protección Social Integral para la Vejez y Riesgos Laborales. El Gobierno nacional reglamentará en un plazo de 12 meses las condiciones de acceso y permanencia de esta población”.</p> <p><b>Artículo 35. Trabajo Familiar y Comunitario.</b> Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p><b>ARTÍCULO 103B. TRABAJO FAMILIAR Y COMUNITARIO.</b> Es considerado trabajo familiar o comunitario aquel que se desarrolla, con o sin promesa</p> <p>jornada de trabajo y deberá contar con todas las garantías salariales y prestacionales.</p> <p><b>Parágrafo 2.</b> El trabajo familiar, comunitario, campesino, solidario y popular deberá contar con acceso a seguridad social integral en Salud, Protección Social Integral para la Vejez y Riesgos Laborales. El Gobierno nacional reglamentará en un plazo de 12 meses las condiciones de acceso y permanencia de esta población”.</p> <p><b>Artículo 36°. Protección al Trabajo femenino rural y campesino.</b> Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p><b>“Artículo 103C. Protección al trabajo femenino rural y campesino.</b> El trabajo de la mujer rural y campesina será especialmente protegido, y se deberá reconocer la dimensión productiva, social y comunitaria de su trabajo. Deberán ser remuneradas por el trabajo que realizan en la preparación de alimentos, el cuidado de personas, animales y de cultivos, y las demás que desarrollen de manera subordinada, en relación con sus empleadores. El valor de la remuneración diaria incluirá como mínimo: El salario mínimo diario legal vigente y el valor de las prestaciones sociales diarias.</p> <p>El Ministerio del Trabajo reglamentará la forma en que la mujer rural y campesina accederá al sistema de seguridad social integral cuando no lo hagan de manera contributiva. Para ello deberá reconocer los riesgos</p> <p>Se aclara que para la liquidación de la remuneración diaria se tendrá como base mínima el salario mínimo diario legal vigente.</p> |

|  |  |  |
|--|--|--|
| <p>deberá reconocer los riesgos ocupacionales a los que se encuentran expuestas, teniendo en cuenta sus particularidades biológicas y sociales, y las múltiples jornadas de trabajo, incluyendo aquellas relacionadas con el cuidado de familias, personas enfermas, personas con discapacidad y otras.</p> <p>El Gobierno nacional y los empleadores velarán por eliminar cualquier forma de explotación".</p> <p><b>Parágrafo.</b> El Ministerio del Trabajo implementará mecanismos de sensibilización dirigidos a las mujeres rurales y campesinas, con el fin de facilitar la comprensión y el ejercicio pleno de sus derechos laborales.</p> <p><b>Artículo 37. Formalización del trabajo doméstico remunerado.</b> En cumplimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT, los trabajadores y las trabajadoras del servicio doméstico deben ser vinculadas mediante contrato de trabajo escrito, en cualquiera de sus modalidades respetando las garantías y los derechos a los que haya lugar, de conformidad con las normas laborales existentes y registrada en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), así como las novedades relativas a trabajo suplementario. Los efectos del registro en la PILA son de publicidad y en ningún caso son requisito para la existencia y validez del contrato de trabajo.</p> <p>En el mismo sentido, se reconocerán los derechos</p> | <p>ocupacionales a los que se encuentran expuestas, teniendo en cuenta sus particularidades biológicas y sociales, y las múltiples jornadas de trabajo, incluyendo aquellas relacionadas con el cuidado de familias, personas enfermas, personas con discapacidad y otras.</p> <p>El Gobierno nacional y los empleadores velarán por eliminar cualquier forma de discriminación o explotación".</p> <p><b>Parágrafo.</b> El Ministerio del Trabajo implementará mecanismos de sensibilización dirigidos a las mujeres rurales y campesinas, con el fin de facilitar la comprensión y el ejercicio pleno de sus derechos laborales.</p> <p><b>Artículo 37°. Formalización del trabajo doméstico remunerado:</b> En cumplimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT, los trabajadores y las trabajadoras del servicio doméstico deben ser vinculadas mediante contrato de trabajo escrito, en cualquiera de sus modalidades respetando las garantías y los derechos a los que haya lugar, de conformidad con las normas laborales existentes y registrada en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), así como las novedades relativas a trabajo suplementario. Los efectos del registro en la PILA son de publicidad y en ningún caso son requisito para la existencia y validez del contrato de trabajo.</p> <p>En el mismo sentido, se reconocerán los derechos prestacionales establecidos en la Ley 1788 de 2016.</p> <p>Se deberá reglamentar por parte del Ministerio de Salud y Protección Social el procedimiento a seguir en aquellos casos en que el trabajador se encuentre protegido por el régimen subsidiado y se vincule adicionalmente al régimen contributivo, para efectos del cálculo y control de la UPC que se gira a la EPS.</p>   |  |
| <p><b>Artículo 38. Medidas de formalización y aportes a la Seguridad Social en Micronegocios.</b> Los micronegocios podrán realizar pagos a la seguridad social a tiempo parcial, que en todo caso deberán computarse en semanas finalizando cada mes. El Gobierno nacional priorizará y protegerá a los sectores de hotelería, restaurantes, bares, agricultura, turismo y transporte.</p> <p>Para el acceso de este medio de cotización a tiempo parcial, el micronegocio deberá formalizar su existencia y representación legal realizando su inscripción ante la Cámara de Comercio de su respectivo municipio, creando libros de contabilidad en los que registre ingresos y gastos, y creando un registro interno con los contratos laborales suscritos.</p> <p><b>Parágrafo 1°.</b> Se entenderá por micronegocio aquella empresa unipersonal, familiar, comunitaria o asociativa que tenga en su nómina hasta nueve (9) trabajadores o trabajadoras sobre los cuales realice cotizaciones a la seguridad social en el marco de contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades.</p> <p><b>Parágrafo 2°.</b> En ningún caso se utilizará la cotización a tiempo parcial cuando el desarrollo de actividades laborales corresponda a contratación laboral a tiempo</p>  | <p>tiempo que permanezca en cada sistema. Cuando exista la afiliación múltiple, se entenderá para todos los efectos afiliado al régimen contributivo.</p> <p><b>Artículo 38. Medidas de formalización y aportes a la Seguridad Social en Micronegocios.</b> Los micronegocios podrán realizar pagos a la seguridad social a tiempo parcial, que en todo caso deberán computarse en semanas finalizando cada mes. El Gobierno nacional priorizará y protegerá a los sectores de hotelería, restaurantes, bares, agricultura, turismo y transporte.</p> <p>Para el acceso de este medio de cotización a tiempo parcial, el micronegocio deberá formalizar su existencia y representación legal realizando su inscripción ante la Cámara de Comercio de su respectivo municipio, creando libros de contabilidad en los que registre ingresos y gastos, y creando un registro interno con los contratos laborales suscritos.</p> <p><b>Parágrafo 1°.</b> Se entenderá por micronegocio aquella empresa unipersonal, familiar, comunitaria o asociativa que tenga en su nómina hasta nueve (9) trabajadores o trabajadoras sobre los cuales realice cotizaciones a la seguridad social en el marco de contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades.</p> <p><b>Parágrafo 2°.</b> En ningún caso se utilizará la cotización a tiempo parcial cuando el desarrollo de actividades laborales corresponda a contratación laboral a tiempo</p> <p>completo. Las medidas adoptadas en el presente artículo serán objeto de inspección, vigilancia y control de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal.</p> <p><b>Parágrafo 3°.</b> El Gobierno nacional reglamentará en un plazo máximo de (12) meses contados a partir de la vigencia de la presente ley, el programa de incentivos para el acceso a créditos de los micronegocios que demuestren el pago a seguridad social de sus trabajadores y trabajadoras en periodo superior a seis (6) meses. El Ministerio del Trabajo deberá revisar cada dos (2) años, la priorización de sectores previo estudio y caracterización de los más vulnerables conforme a las estadísticas del DANE.</p> <p><b>Parágrafo 4°.</b> Los micronegocios de carácter unipersonal, podrán efectuar cotizaciones proporcionales de acuerdo con sus ingresos mensuales a los diferentes subsistemas que integren el Sistema General de Seguridad Social, aun cuando estos ingresos sean inferiores al salario mínimo legal mensual vigente.</p> <p><b>Parágrafo 5°.</b> Este tipo de cotización no modificará la calificación que cada uno de ellos tenga en el sistema de identificación de potenciales beneficiarios de programas sociales – SISBEN, ni resultará incompatible con los beneficios, incentivos o subsidios de los programas sociales o de apoyo del Gobierno nacional en los que ya se encuentren inscritos y de los cuales sean beneficiarios.</p> <p><b>Parágrafo 6°.</b> El Gobierno nacional reglamentará en un periodo de 6 meses a partir de la vigencia de esta ley el programa de empleo nocturno</p> | <p>prestacionales establecidos en la Ley 1788 de 2016.</p> <p>El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en el término de doce (12) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, desarrollará un sistema de información para dicho registro, conforme a la reglamentación que el Ministerio de Salud y Protección Social expida para tal efecto. La Subcomisión de Seguimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, será de carácter permanente, contará con la presencia de las organizaciones más representativas de trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico y dará seguimiento a lo normado en este artículo, y se discutirán y promoverán acciones favorables a la formalización laboral.</p> <p><b>Parágrafo 1°.</b> Las trabajadoras y trabajadores domésticos que sean formalizados mediante contrato de trabajo, podrán mantener su afiliación al régimen subsidiado de salud como mecanismo de protección social, y sus empleadores deberán en todo caso realizar las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social a tiempos parciales, conforme a lo establecido en los artículos 27 y 28 de la ley 2381 de 2024, sin detrimento en que puedan transitar a realizar cotizaciones plenas derivadas de contratos de trabajo a término fijo e indefinido.</p> <p><b>El Ministerio de Salud y Protección Social reglamentará el cruce de información de los afiliados que estarán en forma paralela en el régimen contributivo y régimen subsidiado con el fin de que se realice el pago de la UPC o el que haga sus veces, en forma proporcional al</b></p> |

|  |  |  |   |  |   |
|--|--|--|---|--|---|
| <p>se encuentren inscritos y de los cuales sean beneficiarios.</p> <p><b>Parágrafo 6°.</b> El Gobierno nacional reglamentará en un periodo de 6 meses partir de la vigencia de esta ley el programa de empleo nocturno (PEN), a través del cual se incentivará la generación de puestos de trabajo que atiendan a las necesidades de las ciudades 24 horas.</p> <p><b>Artículo 39. Trabajadores Migrantes.</b> El estatus migratorio no será impedimento para la exigencia de las garantías laborales y de seguridad social. Las personas trabajadoras extranjeras sin consideración de su situación migratoria en el país gozarán de las mismas garantías laborales concedidas a las nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la ley. Una vez suscrito el contrato de trabajo con persona natural o jurídica, se deberá facilitar la regulación migratoria de la persona trabajadora, para lo cual el Ministerio de Relaciones Exteriores reglamentará el proceso correspondiente dentro de los siguientes 6 meses de la entrada en vigencia de esta ley. En todo caso a los trabajadores migrantes se les garantizará el acceso a la justicia laboral.</p> <p><b>Parágrafo 1°.</b> Todas las profesiones reguladas para las personas trabajadoras colombianas también los serán para las personas trabajadoras extranjeras quienes deberán acreditar su idoneidad académica y profesional de acuerdo con los</p>           | <p>(PEN), a través del cual se incentivará la generación de puestos de trabajo que atiendan a las necesidades de las ciudades 24 horas.</p> <p><b>Artículo 39. Trabajadores Migrantes.</b> El estatus migratorio no será impedimento para la exigencia de las garantías laborales y de seguridad social. Las personas trabajadoras extranjeras sin consideración de su situación migratoria en el país gozarán de las mismas garantías laborales concedidas a las nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la Ley. Una vez suscrito el contrato de trabajo con persona natural o jurídica, se deberá facilitar la regulación migratoria de la persona trabajadora, para lo cual el Ministerio de Relaciones Exteriores reglamentará el proceso correspondiente dentro de los siguientes 6 meses de la entrada en vigencia de esta Ley. En todo caso a los trabajadores migrantes se les garantizará el acceso a la justicia laboral.</p> <p><b>Parágrafo 1.</b> Todas las profesiones reguladas en Colombia, para las personas trabajadoras colombianas también los serán para las personas trabajadoras extranjeras podrán ser convalidadas por los profesionales extranjeros que quienes deberán acreditar su idoneidad académica, y experiencia profesional de acuerdo con los estándares internacionales y demás</p>   | <p>Se corrige redacción y se elimina parágrafo 2, el cual queda incluido en el ajuste propuesto del parágrafo uno.</p> | <p>estándares internacionales ante el Ministerio de Educación Nacional.</p> <p><b>Parágrafo 2°.</b> El Ministerio de Educación Nacional determinará las profesiones y los requisitos que tendrán esta exigencia.</p> <p><b>Artículo 40. Puestos de trabajo en atención a emergencias y forestación.</b> Las entidades que formulen e implementen políticas y programas de atención a emergencias y forestación, deberán contar con un mínimo del 50% de los puestos de trabajo que se requieran cubiertos por personal de la región, campesinos, víctimas del conflicto armado o residentes en municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) o Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o las figuras que los reemplacen.</p> <p><b>Parágrafo.</b> En los casos en los que, por falta de personal calificado, no se pueda cumplir con el porcentaje mínimo establecido en el presente artículo, podrá suplirse prioritariamente con la vinculación del personal que residan en los municipios que limiten con aquel o aquellos que conforman el área de influencia del proyecto. Si aún no fuera posible suplir el personal requerido cumpliendo las anteriores condiciones, se puede ampliar el personal calificado a todo el país.</p> <p><b>Artículo 41.</b> Las y los deportistas profesionales y el cuerpo técnico, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios al deporte profesional bajo la subordinación</p> | <p><b>requisitos establecidos por</b> ante el Ministerio de Educación Nacional.</p> <p><b>Parágrafo 2.</b> El Ministerio de Educación Nacional determinará las profesiones y los requisitos que tendrán esta exigencia.</p> <p><b>Artículo 40. Puestos de trabajo en atención a emergencias y forestación.</b> Las entidades que formulen e implementen políticas y programas de atención a emergencias y forestación, deberán contar con un mínimo del 50% de los puestos de trabajo que se requieran cubiertos por personal de la región, campesinos, víctimas del conflicto armado o residentes en municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) o Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o las figuras que los reemplacen.</p> <p><b>Parágrafo.</b> En los casos en los que, por falta de personal calificado, no se pueda cumplir con el porcentaje mínimo establecido en el presente artículo, podrá suplirse prioritariamente con la vinculación del personal que residan en los municipios que limiten con aquel o aquellos que conforman el área de influencia del proyecto. Si aún no fuera posible suplir el personal requerido cumpliendo las anteriores condiciones, se puede ampliar el personal calificado a todo el país.</p> <p><b>Artículo 41.</b> Las y los deportistas profesionales y el cuerpo técnico, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios al deporte profesional bajo la subordinación</p> | <p>Sin modificaciones.</p> <p>Se corrige redacción.</p> |
| <p>de clubes profesionales, organizaciones con o sin ánimo de lucro, ligas departamentales, ligas profesionales o federaciones deportivas, deberán ser vinculados y vinculadas por éstas mediante contrato de trabajo especial, que se caracteriza por:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Establecer las condiciones específicas de cada modalidad deportiva, de conformidad con la labor de cada deportista, entrenador y entrenadora profesional.</li> <li>2. El término del contrato será como mínimo por la duración de la temporada y/o del correspondiente deporte profesional.</li> <li>3. Podrán pactarse cláusulas de exclusividad.</li> <li>4. Las cláusulas de terminación de mutuo acuerdo, no podrán menoscabar los derechos de las y los deportistas profesionales y el cuerpo técnico, ni establecer pago de indemnizaciones o sanciones que impidan el libre ejercicio de la actividad de los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales.</li> <li>5. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de adquisición, obtención, negociación y porcentajes de los Derechos Federativos (Derechos Federativos y Económicos).</li> <li>6. Establecimiento de cláusulas donde se especifican las condiciones de tiempo, modo y lugar en cuanto a la cesión del contrato de trabajo deportivo.</li> <li>7. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de uso y autorización de derechos de imagen.</li> </ol> | <p>profesionales, organizaciones con o sin ánimo de lucro, ligas departamentales, ligas profesionales o federaciones deportivas, deberán ser vinculados y vinculadas por éstas mediante contrato de trabajo especial, que se caracteriza por:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Establecer las condiciones específicas de cada modalidad deportiva, de conformidad con la labor de cada deportista, entrenador y entrenadora profesional.</li> <li>2. El término del contrato será como mínimo por la duración de la temporada y/o del correspondiente deporte profesional.</li> <li>3. Podrán pactarse cláusulas de exclusividad.</li> <li>4. Las cláusulas de terminación de mutuo acuerdo, no podrán menoscabar los derechos de las y los deportistas profesionales y el cuerpo técnico, ni establecer pago de indemnizaciones o sanciones que impidan el libre ejercicio de la actividad de los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales.</li> <li>5. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de adquisición, obtención, negociación y porcentajes de los Derechos Federativos (Derechos Federativos y Económicos).</li> <li>6. Establecimiento de cláusulas donde se especifican las condiciones de tiempo, modo y lugar en cuanto a la cesión del contrato de trabajo deportivo.</li> <li>7. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de uso y autorización de derechos de imagen.</li> <li>8. Establecimiento de cláusulas de cumplimiento de la normatividad federativa deportiva general, en materia disciplinaria y en especial la</li> </ol> |  | <p>8. Establecimiento de cláusulas de cumplimiento de la normatividad federativa deportiva general, en materia disciplinaria y en especial la normatividad antidopaje conforme a la Ley 2084 de 2021 y las normas que modifiquen, complementen o adicione, siempre que no sea contraria a la normatividad laboral y constitucional.</p> <p><b>Parágrafo 1°.</b> Toda duda en el contrato se resolverá a favor del deportista profesional y el cuerpo técnico.</p> <p><b>Parágrafo 2°.</b> El presente artículo no aplicará al cuerpo técnico que presten sus servicios en calidad de independientes o autónomos, sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente Código.</p> <p><b>Artículo 42. Participación para el trabajo decente en comunidades étnicas.</b> Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, los Ministerios de Trabajo e Interior propiciarán los espacios de participación que permitan construir el instrumento normativo para determinar los tipos de protección, las modalidades y las condiciones para la garantía del trabajo decente y digno de las comunidades indígenas, negras, afrodescendientes, palenqueras, raizales y Rrom, conforme a su cosmovisión, usos y costumbres, en concordancia con la Ley 21 de 1991 y en respeto al convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo.</p>           | <p>normatividad antidopaje conforme a la Ley 2084 de 2021 y las normas que modifiquen, complementen o adicione, siempre que no sea contraria a la normatividad laboral y constitucional.</p> <p><b>Parágrafo 1°.</b> Toda duda en el contrato se resolverá a favor del deportista profesional y el cuerpo técnico.</p> <p><b>Parágrafo 2°.</b> El presente artículo no aplicará al cuerpo técnico que presten sus servicios en calidad de independientes o autónomos, sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente Código.</p> <p><b>Artículo 42. Participación para el trabajo decente en comunidades étnicas.</b> Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, los Ministerios de Trabajo e Interior propiciarán los espacios de participación que permitan construir el instrumento normativo para determinar los tipos de protección, las modalidades y las condiciones para la garantía del trabajo decente y digno de las comunidades indígenas, negras, afrodescendientes, palenqueras, raizales y Rrom, conforme a su cosmovisión, usos y costumbres, en concordancia con la Ley 21 de 1991 y en respeto al convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo.</p>   | <p>Sin modificaciones.</p>                              |

|  |   |
|--|---|
| <p><b>Artículo 43. Contrato de trabajadores y trabajadoras del arte y la cultura.</b> El contrato de trabajo de los artistas que se encuentren en condición de subordinación deberá constar por escrito y en él se expresarán todas las condiciones pertinentes a la relación de trabajo, especialmente su objeto, duración y la retribución acordada con expresión de los distintos conceptos que lo integran.</p> <p>Este contrato podrá pactarse por tiempo determinado, para varias actuaciones, por una temporada o por el tiempo que la obra permanezca en cartel.</p> <p>El salario del artista será el determinado en el contrato y en ningún caso podrá ser inferior a los mínimos establecidos en la ley, convenciones colectivas o laudos arbitrales.</p> <p><b>Parágrafo.</b> Lo dispuesto en el presente artículo se aplicará exclusivamente a los contratos de trabajo que generan una relación subordinada y de dependencia entre el artista y el empleador, conforme a la legislación laboral vigente. No aplicará, salvo acuerdo entre las partes, a contratos civiles y comerciales.</p> <p><b>Artículo 44. Medidas adicionales en relaciones laborales para periodistas, comunicadores sociales y trabajadores afines.</b> La jornada de trabajo de los periodistas, comunicadores sociales, personal de producción, audiovisual, radial y prensa escrita, comprenderá todo el tiempo que estén bajo las</p> <p><b>Artículo 43. Contrato de trabajadores y trabajadoras del arte y la cultura.</b> El contrato de trabajo de los artistas que se encuentren en condición de subordinación deberá constar por escrito y en él se expresarán todas las condiciones pertinentes a la relación de trabajo, especialmente su objeto, duración y la retribución acordada con expresión de los distintos conceptos que lo integran.</p> <p>Este contrato podrá pactarse por tiempo determinado, para varias actuaciones, por una temporada o por el tiempo que la obra permanezca en cartel.</p> <p>El salario del artista será el determinado en el contrato y en ningún caso podrá ser inferior a los mínimos establecidos en la ley, convenciones colectivas o laudos arbitrales.</p> <p><b>Parágrafo.</b> Lo dispuesto en el presente artículo se aplicará exclusivamente a los contratos de trabajo que generan una relación subordinada y de dependencia entre el artista y el empleador, conforme a la legislación laboral vigente. No aplicará, salvo acuerdo entre las partes, a contratos civiles y comerciales.</p> <p><b>Artículo 44. Medidas adicionales en relaciones laborales para periodistas, comunicadores sociales y trabajadores afines.</b> La jornada de trabajo de los periodistas, comunicadores sociales, personal de producción, audiovisual, radial y prensa escrita, comprenderá todo el tiempo que estén bajo las órdenes del empleador a efectos de ensayo,</p> | <p>Sin modificaciones.</p> <p>Sin modificaciones.</p> <p>órdenes del empleador a efectos de ensayo, preparación o grabación de emisiones. Su duración no podrá exceder la jornada máxima establecida en el presente Código y deberán remunerarse los recargos que correspondan.</p> <p>Cuando estos trabajadores y trabajadoras por la índole de sus labores, no disfruten de su día de descanso obligatorio, el empleador deberá concederle el correspondiente día de descanso compensatorio.</p> <p>El empleador deberá proveer todo lo necesario para desempeñar sus funciones con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con las normas que rigen la materia.</p> <p><b>Parágrafo 1°.</b> En cualquier modalidad de contrato de trabajo para las profesiones y/o actividades reseñadas en el presente artículo, sólo serán tenidas como válidas y de manera excepcional aquellas cláusulas propias de la dirección, confianza y manejo, que se deriven de un esquema empresarial donde el cargo respecto de la estructura jerárquica pueda ser verificable o se encuentren justificadas en criterios de administración.</p> <p><b>Parágrafo 2°.</b> En lo demás se aplicarán las reglas generales del Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p><b>Parágrafo 3°.</b> Las presentes reglas no tienen por objeto generar una colegiatura obligatoria de las actividades reseñadas.</p> <p>preparación o grabación de emisiones. Su duración no podrá exceder la jornada máxima establecida en el presente Código y deberán remunerarse los recargos que correspondan.</p> <p>Cuando estos trabajadores y trabajadoras por la índole de sus labores, no disfruten de su día de descanso obligatorio, el empleador deberá concederle el correspondiente día de descanso compensatorio.</p> <p>El empleador deberá proveer todo lo necesario para desempeñar sus funciones con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con las normas que rigen la materia.</p> <p><b>Parágrafo 1°.</b> En cualquier modalidad de contrato de trabajo para las profesiones y/o actividades reseñadas en el presente artículo, sólo serán tenidas como válidas y de manera excepcional aquellas cláusulas propias de la dirección, confianza y manejo, que se deriven de un esquema empresarial donde el cargo respecto de la estructura jerárquica pueda ser verificable o se encuentren justificadas en criterios de administración.</p> <p><b>Parágrafo 2°.</b> En lo demás se aplicarán las reglas generales del Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p><b>Parágrafo 3°.</b> Las presentes reglas no tienen por objeto generar una colegiatura obligatoria de las actividades reseñadas.</p>  |
| <p><b>CAPÍTULO V MEDIDAS PARA EL USO ADECUADO DE LA TERCERIZACIÓN Y LA INTERMEDIACIÓN LABORAL</b></p> <p><b>Artículo 45. Contratistas y Subcontratistas.</b> Modifíquese el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p><b>Artículo 34. Contratistas y subcontratistas.</b></p> <p>1. Son contratistas y subcontratistas, personas naturales o jurídicas quienes contraten en beneficio de terceros, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. En consecuencia, para ser considerados verdaderos empleadores y no simples intermediarios, los contratistas y subcontratistas, individualmente considerados, deberán tener su propia organización empresarial en el o los servicios o productos contratados, la que deberán acreditar suficientemente en caso de exigirse por parte de las autoridades judiciales y administrativas.</p> <p>2. Las personas naturales o jurídicas que contraten o subcontraten la realización de obras o servicios, serán solidariamente responsables con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, a</p>  | <p>Sin modificaciones.</p> <p>Sin modificaciones.</p> <p>menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio. Solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.</p> <p><b>Artículo 46. Empresas de Servicios temporales.</b> Adiciónese cuatro párrafos al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, así:</p> <p><b>Parágrafo 1°.</b> Las empresas usuarias no podrán celebrar contratos comerciales con las empresas de servicios temporales para desarrollar situaciones diferentes a las establecidas en el presente artículo. Si vencido el plazo o condición estipulado en los numerales 1, 2 y 3 de este artículo, la causa originaria del servicio específico en desarrollo de ese contrato, subsiste en la empresa usuaria, ésta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales para la prestación de dicho servicio.</p> <p><b>Parágrafo 2°.</b> Si se transgreden los límites establecidos en el presente artículo, en los términos del parágrafo 1°, se tendrá a la empresa usuaria como verdadera empleadora de los trabajadores en misión y a la empresa de servicios temporales como una simple intermediaria.</p> <p><b>Parágrafo 3°.</b> En el evento de que la empresa de servicios temporales trasgreda esta norma, afectando de manera grave los</p> <p>el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.</p> <p><b>Artículo 46°. Empresas de Servicios temporales.</b> Adiciónese cuatro párrafos al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, así:</p> <p><b>Parágrafo 1.</b> Las empresas usuarias no podrán celebrar contratos comerciales con las empresas de servicios temporales para desarrollar situaciones diferentes a las establecidas en el presente artículo. Si vencido el plazo o condición estipulado en los numerales 1, 2 y 3 de este artículo, la causa originaria del servicio específico en desarrollo de ese contrato, subsiste en la empresa usuaria, ésta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales para la prestación de dicho servicio.</p> <p><b>Parágrafo 2.</b> Si se transgreden los límites establecidos en el presente artículo, en los términos del parágrafo 1, se tendrá a la empresa usuaria como verdadera empleadora de los trabajadores en misión y a la empresa de servicios temporales como una simple intermediaria.</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 el artículo 82 de la Ley 50 de 1990.</p> <p>Se corrige redacción y se incluye la responsabilidad solidaria de la empresa usuaria frente a los trabajadores en misión, cuando la empresa usuaria aproveche los servicios de los trabajadores en misión para atribuirle funciones distintas a las contratadas con la Empresa de Servicios Temporales y luego pretenda desconocer sus consecuencias.</p> |

|   |   |   |  |
|---|---|---|--|
| <p>derechos de los y las trabajadoras, podrá ser sancionada con la revocatoria de la licencia de funcionamiento de la que trata el artículo 82 de la Ley 50 de 1990.</p> <p><b>Parágrafo 4°.</b> En el contrato con el trabajador en misión, se debe especificar la causa que dio lugar a su vinculación, en desarrollo de la relación comercial entre la empresa usuaria y la empresa de servicios temporales. <b>En atención a la subordinación delegada, la empresa usuaria responderá solidariamente de las acreencias laborales causadas a favor de los trabajadores en misión.</b></p> <p><b>Artículo 47. Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado.</b> Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador.</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</p> | <p><b>Parágrafo 4.</b> En el contrato con el trabajador en misión, se debe especificar la causa que dio lugar a su vinculación, en desarrollo de la relación comercial entre la empresa usuaria y la empresa de servicios temporales. <b>En atención a la subordinación delegada, la empresa usuaria responderá solidariamente de las acreencias laborales causadas a favor de los trabajadores en misión.</b></p> <p><b>Artículo 47. Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado.</b> Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador.</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. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador</p> | <p>Sin modificaciones.</p>  |  |
| <p>afectar el cumplimiento de sus funciones. Esta medida le permitirá realizar actividades de cuidado o asistencia personal no remunerada. Este acuerdo se podrá realizar siempre y cuando la actividad a desarrollar lo permita”.</p> <p><b>Artículo 49. Licencia de paternidad.</b> Modifíquese el parágrafo 2° del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p><b>Parágrafo.</b> La licencia de paternidad en Colombia aumentará de manera progresiva hasta llegar a cuatro (4) semanas en el 2026, así: en el 2025 subirá a tres (3) semanas, en 2026 llegará a cuatro (4) semanas.</p> <p>La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS o entidad que determine la ley de Seguridad Social, o el Gobierno nacional, y será reconocida por el nacimiento o adopción de hijas e hijos.</p> <p>Los soportes válidos para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad son el Registro Civil de Nacimiento, el Registro civil del menor entregado en adopción o acta de entrega del menor de edad por parte del ICBF o institución autorizada para ello, según sea el caso, los cuales deberán presentarse a la EPS o la entidad que haga sus veces a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento o adopción del menor.</p>   | <p>actividades de cuidado o asistencia personal no remunerada. Este acuerdo se podrá realizar siempre y cuando la actividad a desarrollar lo permita”.</p> <p><b>Artículo 49. Licencia de paternidad.</b> Modifíquese el parágrafo 2° del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p><b>Parágrafo.</b> La licencia de paternidad en Colombia aumentará de manera progresiva hasta llegar a cuatro (4) semanas en el 2026, así: en el 2025 subirá a tres (3) semanas, en 2026 llegará a cuatro (4) semanas.</p> <p>La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS o entidad que determine la ley de Seguridad Social, o el Gobierno nacional, y será reconocida por el nacimiento o adopción de hijas e hijos.</p> <p>Los soportes válidos para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad son el Registro Civil de Nacimiento, el Registro civil del menor entregado en adopción o acta de entrega del menor de edad por parte del ICBF o institución autorizada para ello, según sea el caso, los cuales deberán presentarse a la EPS o la entidad que haga sus veces a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento o adopción del menor.</p> <p>La licencia remunerada de paternidad será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación, y en los casos de adopción un periodo no inferior a nueve (9) meses”.</p>   | <p>Sin modificaciones.</p>  |  |
|   | <p>acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y este estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, caso en el cual de ser aceptada deberá indicar 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 que impide la aceptación de la misma o planteando una propuesta alternativa al trabajador.</p> <p><b>Parágrafo.</b> El Ministerio de Trabajo adelantará una estrategia de cambio cultural en las empresas para promover que la jornada flexible contemplada en este artículo no recaiga principalmente en las mujeres.</p> <p><b>Artículo 48. Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad.</b> Modifíquese el artículo 7° de la Ley 2297 de 2023, el cual quedará así:</p> <p><b>“Artículo 7°. Flexibilidad en el horario laboral.</b> Cuando el cuidador de un familiar dentro del primer o segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil también sea trabajador y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previo acuerdo con el empleador y certificación de su condición, a acceder a flexibilidad horaria o la prestación del servicio, ya sea mediante trabajo en casa o remoto, siempre que el tipo de trabajo lo permita, sin</p>   | <p>Sin modificaciones.</p>  |  |
|   | <p>y este estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, caso en el cual de ser aceptada deberá indicar 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 que impide la aceptación de la misma o planteando una propuesta alternativa al trabajador.</p> <p><b>Parágrafo.</b> El Ministerio de Trabajo adelantará una estrategia de cambio cultural en las empresas para promover que la jornada flexible contemplada en este artículo no recaiga principalmente en las mujeres.</p> <p><b>Artículo 48. Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad.</b> Modifíquese el artículo 7° de la Ley 2297 de 2023, el cual quedará así:</p> <p><b>“Artículo 7°. Flexibilidad en el horario laboral.</b> Cuando el cuidador de un familiar dentro del primer o segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil también sea trabajador y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previo acuerdo con el empleador y certificación de su condición, a acceder a flexibilidad horaria o la prestación del servicio, ya sea mediante trabajo en casa o remoto, siempre que el tipo de trabajo lo permita, sin</p>   | <p>Sin modificaciones.</p>  |  |
|   | <p>La licencia remunerada de paternidad será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación, y en los casos de adopción un periodo no inferior a nueve (9) meses”.</p> <p><b>Artículo 50. NEGADO.</b></p> <p><b>Artículo Nuevo. Licencia por matrimonio.</b> El trabajador o trabajadora que contraiga matrimonio o haya declarado la unión marital de hecho, de conformidad con el artículo 4° de la Ley 54 de 1990, tendrá una licencia remunerada de tres (3) días hábiles independientemente de la modalidad del contrato. Este beneficio podrá hacerse efectivo solamente durante los treinta (30) días siguientes de haberse llevado a cabo el matrimonio o haber sido declarada la unión marital de hecho.</p> <p>El empleador deberá ser notificado con una antelación no menor a treinta (30) días calendario antes de hacer uso de la licencia, con el fin de programar la fecha en la cual el trabajador o trabajadora disfrutará del beneficio.</p> <p>Los soportes válidos para el otorgamiento de la licencia por</p>  | <p><b>Artículo 50. NEGADO.</b></p> <p><b>Artículo 50 Nuevo. Licencia por matrimonio.</b> El trabajador o trabajadora que contraiga matrimonio o haya declarado la unión marital de hecho, de conformidad con el artículo 4° de la Ley 54 de 1990, tendrá una licencia remunerada de tres (3) días hábiles independientemente de la modalidad del contrato. Este beneficio podrá hacerse efectivo solamente durante los treinta (30) días siguientes de haberse llevado a cabo el matrimonio o haber sido declarada la unión marital de hecho.</p> <p>El empleador deberá ser notificado con una antelación no menor a treinta (30) días calendario antes de hacer uso de la licencia, con el fin de programar la fecha en la cual el trabajador o trabajadora disfrutará del beneficio.</p> <p>Los soportes válidos para el otorgamiento de la licencia por matrimonio son el Registro Civil de</p> | <p>Artículo dispuesto en el texto definitivo de la Plenaria de la Cámara de Representantes. Se aclara a efectos de corregir la numeración de los artículos siguientes.</p> <p>Artículo dispuesto en el texto definitivo de la Plenaria de la Cámara de Representantes, como “artículo nuevo”, se organiza según la temática y se le asigna numeración.</p> <p>Se modifica el término para que el trabajador pueda acceder a la licencia por matrimonio, teniendo en cuenta que deberá informar a su empleador con 30 días antes de hacer uso de la licencia.</p> |

|   |  |
|---|--|
| <p>matrimonio son el Registro Civil de Matrimonio o la prueba declaratoria de la unión marital de hecho en los términos exigidos por el artículo 4° de la Ley 54 de 1990.</p> <p><b>Parágrafo.</b> La licencia de matrimonio será otorgada hasta por una única vez, bien sea en el primer matrimonio o la declaración de la unión marital de hecho, en tanto medie la misma relación laboral.</p> <p><b>Artículo 51. Obligaciones especiales del empleador.</b> Adiciónese los numerales 13, 14, 15 y 16 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2° de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizar los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.</p> <p>14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de</p> | <p>Matrimonio o la prueba declaratoria de la unión marital de hecho en los términos exigidos por el artículo 4° de la Ley 54 de 1990.</p> <p><b>Parágrafo.</b> La licencia de matrimonio será otorgada hasta por una única vez, bien sea en el primer matrimonio o la declaración de la unión marital de hecho, en tanto medie la misma relación laboral.</p> <p><b>Artículo 51°. Obligaciones especiales del empleador.</b> Adiciónese los numerales 13, 14, 15, y 16, 17, 18, 19 y 20 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.</p> <p>14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de</p> <p>Se incluye el numeral 17 en la descripción del artículo 51 ya que se encuentra descrito en el texto del articulado.</p> <p>Se proponen 3 obligaciones adicionales al empleador, con el fin de fortalecer las garantías de los trabajadores en la protección de su salud mental, la estandarización del proceso para el acceso a puestos de trabajo enfocados en los requerimientos profesionales, experiencias y valoraciones cualificadas, y la</p> |
| <p>trabajadores, en relación con el total de sus trabajadores de carácter permanente. Esta obligación no impide que las empresas puedan de manera voluntaria contratar en un mayor porcentaje al indicado. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de discapacidad señaladas en las normas que para tal fin dispone el Ministerio de Salud y Protección Social.</p> <p>El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.</p> <p>El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que correspondan en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen".</p> <p><b>Parágrafo.</b> En aquellos cargos y sectores de la economía dónde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse</p>   | <p>dicha situación al Ministerio del Trabajo.</p> <p><b>Artículo 52. Programa de convenios laborales para las víctimas del conflicto armado.</b> El Gobierno nacional en cabeza del Ministerio del Trabajo y Ministerio del Interior o quien haga sus veces en articulación con la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (UARIV), creará, reglamentará e implementará el programa de convenios laborales con enfoque diferencial, de género, étnico y de Derechos Humanos para las víctimas del conflicto armado con las diferentes unidades contratantes del Estado dentro de los doce (12) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley.</p> <p>El programa será destinado para promover y fomentar el empleo formal de las víctimas del conflicto armado, y contribuir con la erradicación de la pobreza y el trabajo decente de esta población.</p> <p><b>Parágrafo.</b> Las entidades públicas y contratistas de proyectos financiados con recursos públicos procurarán,</p>  |

|  |  |  |
|--|--|--|
| <p><b>Parágrafo.</b> Las entidades públicas y contratistas de proyectos financiados con recursos públicos procurarán, contar con un mínimo del 10% de sus puestos de trabajo que se requieran cubiertos por personal de la región donde se ejecuten, priorizando víctimas del conflicto armado, municipios (PDET) y (ZOMAC).</p> <p><b>CAPÍTULO VII<br/>MEDIDAS PARA LA TRANSICIÓN JUSTA HACIA ECONOMÍAS Y SOCIEDADES AMBIENTALMENTE SOSTENIBLES</b></p> <p><b>Artículo 53. Lineamientos de Política Pública de Trabajo Digno y Decente para la transición justa y el Empleo verde y azul.</b> Los empleos verdes y azules tienen como propósito proteger, preservar o restaurar el medio ambiente y los ecosistemas desde la generación de mecanismos productivos que permitan el uso o consumo eficiente y sostenible de los bienes naturales, así como promover acciones para enfrentar los efectos e impactos negativos del cambio climático.</p> <p>El Ministerio de Trabajo, en articulación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, fijará, en el término de doce (12) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley y en</p>  | <p>contar con un mínimo del 10% de sus puestos de trabajo que se requieran cubiertos por personal de la región donde se ejecuten, priorizando víctimas del conflicto armado, municipios (PDET) y (ZOMAC).</p> <p><b>CAPÍTULO VII<br/>MEDIDAS PARA LA TRANSICIÓN JUSTA HACIA ECONOMÍAS Y SOCIEDADES AMBIENTALMENTE SOSTENIBLES</b></p> <p><b>Artículo 53. Lineamientos de Política Pública de Trabajo Digno y Decente para la transición justa y el Empleo verde y azul.</b> Los empleos verdes y azules tienen como propósito proteger, preservar o restaurar el medio ambiente y los ecosistemas desde la generación de mecanismos productivos que permitan el uso o consumo eficiente y sostenible de los bienes naturales, así como promover acciones para enfrentar los efectos e impactos negativos del cambio climático.</p> <p>El Ministerio de Trabajo, en articulación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, fijará, en el término de doce (12) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley y en consonancia con la Política Pública Nacional de Trabajo Digno y</p>   | <p>Se corrige la numeración, atendiendo a un error de transcripción del texto Definitivo de la Cámara de Representante, toda vez, que en el articulado se omite el capítulo VI.</p> <p>Sin modificaciones.</p>   |
| <p>El Ministerio de trabajo reglamentará los incentivos en un plazo de 6 meses.</p> <p><b>Artículo 55. Formación para la promoción de empleos verdes y azules.</b> El Ministerio del Trabajo a través del SENA formará y capacitará a los trabajadores y trabajadoras en torno a procesos productivos y capacidades en nuevos empleos verdes y azules, o empleos alrededor de la ecologización y la automatización de procesos.</p> <p>Esta capacitación se direccionará especialmente a:</p> <p>a) Trabajadores y trabajadoras de los sectores económicos donde existe predominancia en su proceso de transición a empleo verde y azul, o se identifiquen posibles cierres por los procesos de transformación;</p> <p>b) Como una medida correctiva con enfoque diferencial y de género que permita elevar la participación de las mujeres, los jóvenes y adultos mayores en estos nuevos empleos verdes y azules para la transición justa. Estos procesos formativos también se destinarán a grupos de mujeres y otros grupos en condición de vulnerabilidad que actualmente se encuentren desempleados o en informalidad.</p> <p><b>Artículo 56. Modalidades de Teletrabajo.</b> Modifíquese el artículo 2° de la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así:</p> <p><b>“Artículo 2°. Definiciones.</b> Para la aplicación de la presente ley se</p> | <p>El Ministerio de trabajo reglamentará los incentivos en un plazo de 6 meses.</p> <p><b>Artículo 55. Formación para la promoción de empleos verdes y azules.</b> El Ministerio del Trabajo a través del SENA formará y capacitará a los trabajadores y trabajadoras en torno a procesos productivos y capacidades en nuevos empleos verdes y azules, o empleos alrededor de la ecologización y la automatización de procesos.</p> <p>Esta capacitación se direccionará especialmente a:</p> <p>a) Trabajadores y trabajadoras de los sectores económicos donde existe predominancia en su proceso de transición a empleo verde y azul, o se identifiquen posibles cierres por los procesos de transformación;</p> <p>b) Como una medida correctiva con enfoque diferencial y de género que permita elevar la participación de las mujeres, los jóvenes y adultos mayores en estos nuevos empleos verdes y azules para la transición justa. Estos procesos formativos también se destinarán a grupos de mujeres y otros grupos en condición de vulnerabilidad que actualmente se encuentren desempleados o en informalidad.</p> <p><b>Artículo 56. Modalidades de Teletrabajo.</b> Modifíquese el artículo 2° de la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así:</p> <p><b>“Artículo 2°. Definiciones.</b> Para la aplicación de la presente ley se</p>   | <p>Sin modificaciones.</p> <p>Sin modificaciones.</p>  |
|  | <p>tendrán las siguientes definiciones:</p> <p><b>1. Teletrabajo.</b> Es una modalidad laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo.</p> <p>El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:</p> <p>a) <b>Teletrabajo autónomo:</b> es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y solo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.</p> <p>b) <b>Teletrabajo móvil:</b> es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.</p> <p>c) <b>Teletrabajo híbrido:</b> es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que</p> | <p>Decente, generarán los lineamientos técnicos para la promoción y creación de empleos verdes y azules y la transición justa con enfoque territorial, étnico, campesino y de género, destinada al fomento de empleos que contribuyan a la justicia social, el trabajo decente y la erradicación de la pobreza para hacer frente al cambio medioambiental y climático, tanto en los sectores tradicionales como la manufactura, la construcción o en nuevos sectores emergentes como las energías renovables y la eficiencia energética.</p> <p>La Política Pública deberá contener los componentes básicos para la implementación y entrada en funcionamiento del empleo verde y empleo azul, como parte fundamental en la creación de trabajo decente, promoción del diálogo social efectivo, promoción de la igualdad de género, la inclusión social y la equidad, prestando especial atención a los pueblos indígenas y comunidades étnicas, y otros grupos en situación de vulnerabilidad.</p> <p><b>Artículo 54. Incentivos al Empleo Verde y Azul.</b> El Ministerio del Trabajo en articulación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, reglamentará los incentivos para las empresas que formulen, desarrollen e implementen políticas y programas de empleo verde y azul.</p> <p>Sin modificaciones.</p> |

|   |  |   |
|---|--|---|
| <p>requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.</p> <p><b>d) Teletrabajo transnacional:</b> es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.</p> <p><b>e) Teletrabajo temporal o emergente:</b> Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.</p> <p><b>2. Teletrabajador.</b> Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.</p> <p><b>Artículo 57. Auxilio de Conectividad.</b> Por medio del cual se adiciona un artículo a la Ley 1221 de 2008.</p> <p><b>Artículo 6A de la Ley 1221.</b></p> | <p><b>d) Teletrabajo transnacional:</b> es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.</p> <p><b>e) Teletrabajo temporal o emergente:</b> Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.</p> <p><b>2. Teletrabajador.</b> Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.</p> <p><b>Artículo 57. Auxilio de Conectividad.</b> Por medio del cual se Adiciónase un artículo 6A a la Ley 1221 de 2008, así.</p> <p><b>Artículo 6A de la Ley 1221.</b></p>   | <p>trabajadores que devengan hasta dos SMMLV.</p> <p>Se corrige redacción y se realizan ajustes de Técnica Legislativa.</p> <p>Se realiza ajuste de Técnica Legislativa.</p>  |
| <p>14. Las Administradoras de Riesgos Laborales deberán garantizar la cobertura respecto de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de los teletrabajadores y teletrabajadoras transnacionales en el país donde se encuentren prestando el servicio. En este caso podrán contratar seguros adicionales en el extranjero que correrán por cuenta del empleador.</p> <p>15. El empleador deberá proporcionar programas de formación y capacitación para teletrabajadores, enfocándose en el manejo de herramientas tecnológicas, gestión del tiempo y habilidades de comunicación remota.</p> <p><b>Artículo 59. Promoción de las diferentes modalidades de trabajo a distancia.</b> Las empresas podrán promover la transición de puestos de trabajo presenciales a la implementación de diferentes modalidades de trabajo a distancia en los territorios que cuenten con conectividad de internet y accederán a los incentivos reglamentados por el Gobierno nacional dentro del año siguiente a la aprobación de la presente ley, para tal fin.</p> <p><b>Artículo 60. Protección laboral ante la automatización de actividades.</b> En procesos de automatización que puedan implicar la terminación de puestos de trabajo, los trabajadores y trabajadoras que ocupan los cargos que podrían ser afectados o reemplazados en un</p>   | <p>14. Las Administradoras de Riesgos Laborales deberán garantizar la cobertura respecto de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de los teletrabajadores y teletrabajadoras transnacionales en el país donde se encuentren prestando el servicio. En este caso podrán contratar seguros adicionales en el extranjero que correrán por cuenta del empleador.</p> <p>15. El empleador deberá proporcionar programas de formación y capacitación para teletrabajadores, enfocándose en el manejo de herramientas tecnológicas, gestión del tiempo y habilidades de comunicación remota.</p> <p><b>Artículo 59. Promoción de las diferentes modalidades de trabajo a distancia.</b> Las empresas podrán promover la transición de puestos de trabajo presenciales a la implementación de diferentes modalidades de trabajo a distancia en los territorios que cuenten con conectividad de internet cuando medien las condiciones necesarias para tal fin y accederán a los incentivos reglamentados por el Gobierno nacional dentro del año siguiente a la aprobación de la presente ley, para tal fin.</p> <p><b>Artículo 60. Protección laboral ante la automatización de actividades.</b> En procesos de automatización que puedan implicar la terminación de puestos de trabajo, los trabajadores y trabajadoras que ocupan los cargos que podrían ser afectados o reemplazados en un proceso de automatización, tienen derecho a:</p> | <p>proceso de automatización, tienen derecho a:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Ser informados sobre el proceso de automatización, con una antelación no inferior a seis (6) meses previos a la fecha en que se prevé la aplicación del proceso de automatización.</li> <li>2) Participar en planes de reconversión laboral y capacitación en nuevas formas de trabajo, al menos durante los seis (6) meses anteriores a la aplicación de la automatización.</li> <li>3) Ser integrados de manera prioritaria en una ruta de capacitación y reubicación laboral al interior de la empresa en los puestos de trabajo habilitados en el marco de los procesos de automatización, siempre y cuando sea posible o exista la necesidad de personal o de servicio.</li> <li>4) En caso de no ser procedente la reubicación laboral conforme la ruta prevista en el numeral 3, tendrán derecho al reconocimiento de la indemnización de ley por despido sin justa causa, así como integrar una lista de trabajadores que tendrán derecho a ser contratados de manera preferente por la empresa dentro del año siguiente a su retiro, siempre y cuando cumplan con el perfil requerido y el cargo se encuentre vacante.</li> <li>5) La persona que sea retirada de su empleo con ocasión a un proceso de automatización ingresará a la ruta de</li> </ol> <p>cuando no sea posible su reubicación, sólo procederá su despido con autorización del ministerio del trabajo.</p> <p>1) Ser informados sobre el proceso de automatización, con una antelación no inferior a seis (6) meses previos a la fecha en que se prevé la aplicación del proceso de automatización.</p> <p>2) Participar en planes de reconversión laboral y capacitación en nuevas formas de trabajo, al menos durante los seis (6) meses anteriores a la aplicación de la automatización.</p> <p>3) Ser integrados de manera prioritaria en una ruta de capacitación y reubicación laboral al interior de la empresa en los puestos de trabajo habilitados en el marco de los procesos de automatización, siempre y cuando sea posible o exista la necesidad de personal o de servicio. <b>Se priorizará a los trabajadores y trabajadoras que se encuentren con estabilidad laboral reforzada.</b></p> <p>4) En caso de no ser procedente la reubicación laboral conforme la ruta prevista en el numeral 3, tendrán derecho al reconocimiento de la indemnización de ley por despido sin justa causa, así como integrar una lista de trabajadores que tendrán derecho a ser contratados de manera preferente por la empresa dentro del año siguiente a su retiro, siempre y cuando cumplan con el perfil requerido y el cargo se encuentre vacante.</p> <p>5) La persona que sea retirada de su empleo con ocasión a un proceso de automatización ingresará a la ruta de empleabilidad de la Unidad del Servicio Público de Empleo.</p> |



|   |   |
|---|---|
| <p>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>c) <b>Acceso a la información.</b> Las organizaciones de trabajadores tienen el derecho a conocer la situación social y económica de la empresa, grupos de empresas que esté relacionada directamente con los empleados afiliados a la organización sindical, esta información será solicitada y utilizada exclusivamente por los sindicatos para el ejercicio del derecho de asociación y libertades sindicales.</p> <p>d) <b>Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores.</b> Los empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales, entre los representantes sindicales y los trabajadores. La eficacia de los espacios y canales de comunicación dependerá del contexto de prestación de los servicios y de las facilidades de acceso por parte de los trabajadores a los mismos.</p> <p>e) <b>Protección contra actos de discriminación.</b> En los términos del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, todos los trabajadores sindicalizados deberán gozar de protección frente a conductas antisindicales.</p> <p>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>c) <b>Acceso a la información.</b> Las organizaciones de trabajadores tienen el derecho a conocer la situación social y económica de la empresa, grupos de empresas que esté relacionada directamente con los empleados afiliados a la organización sindical, esta información será solicitada y utilizada exclusivamente por los sindicatos para el ejercicio del derecho de asociación y libertades sindicales.</p> <p>d) <b>Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores.</b> Los empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales, entre los representantes sindicales y los trabajadores. La eficacia de los espacios y canales de comunicación dependerá del contexto de prestación de los servicios y de las facilidades de acceso por parte de los trabajadores a los mismos.</p> <p>e) <b>Protección contra actos de discriminación.</b> En los términos del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, todos los trabajadores sindicalizados deberán gozar de protección frente a conductas antisindicales.</p> <p><b>2. Conductas antisindicales</b></p> <p>a) Despedir, desmejorar o perjudicar en cualquier forma a dirigentes a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales legítimas;</p> <p>b) Fomentar la creación de sindicatos controlados por un empleador;</p> | <p><b>2. Conductas antisindicales</b></p> <p>c) Amedrentar, constreñir, ofrecer o entregar dádivas para que el trabajador no se afilie o se desafíe de un sindicato;</p> <p>d) Negarse injustificadamente a negociar un pliego de peticiones o solicitudes.</p> <p>e) Tomar represalias de cualquier índole contra los trabajadores que hubieren declarado contra la persona empleadora en investigaciones administrativas, en procesos judiciales o arbitrales que no resultaren evidentemente temerarias;</p> <p>f) Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados;</p> <p>g) Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios a favor de los trabajadores no sindicalizados, que tengan por efecto afectar el ejercicio de la libertad sindical;</p> <p>h) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un sindicato;</p> <p>i) Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales;</p> <p>j) 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>k) Denigrar de los sindicatos y difundir difamatorias acerca de los</p>  |
| <p>mismos, entre sus afiliados, entre los trabajadores de las empresas y ante la comunidad en general;</p> <p><b>Artículo 63. Procedimiento judicial sumario de protección de los derechos sindicales.</b></p> <p>1. Los trabajadores, trabajadoras y las organizaciones de trabajadoras podrán acudir ante el juez del trabajo del lugar en el que ocurrieron los hechos, a fin de obtener protección judicial frente a presuntas conductas antisindicales, para lo cual se seguirá el siguiente procedimiento:</p> <p>2. En la demanda, los trabajadores, trabajadoras u organizaciones de trabajadores y trabajadoras que aleguen ser víctimas de conductas antisindicales deberán indicar lo que pretenden, los hechos que sirven de fundamento a sus pretensiones, la identificación del empleador y/o personas acusadas de tales conductas y la dirección electrónica o canal digital de su notificación o en su defecto el lugar de su domicilio, y las pruebas que pretenden hacer valer. La demanda presentada deberá cumplir con los requisitos mínimos establecidos respecto a su forma y presentación.</p> <p>Recibida la demanda, el juez, a más tardar dentro de los (5) días siguientes ordenará correr traslado de ella a las personas acusadas de conductas antisindicales, mediante providencia que se notificará personalmente.</p> <p><b>Artículo 63. Procedimiento judicial sumario de protección de los derechos sindicales.</b></p> <p>1. Los trabajadores, trabajadoras y las organizaciones de trabajadores y trabajadoras podrán acudir ante el juez del trabajo del lugar en el que ocurrieron los hechos, a fin de obtener protección judicial frente a presuntas conductas antisindicales, para lo cual se seguirá el siguiente procedimiento:</p> <p>2. En la demanda, los trabajadores, trabajadoras u organizaciones de trabajadores y trabajadoras que aleguen ser víctimas de conductas antisindicales deberán indicar lo que pretenden, los hechos que sirven de fundamento a sus pretensiones, la identificación del empleador y/o personas acusadas de tales conductas y la dirección electrónica o canal digital de su notificación o en su defecto el lugar de su domicilio, y las pruebas que pretenden hacer valer. La demanda presentada deberá cumplir con los requisitos mínimos establecidos respecto a su forma y presentación.</p> <p>Recibida la demanda, el juez, a más tardar dentro de los (5) días siguientes ordenará correr traslado de ella a las personas acusadas de conductas antisindicales, mediante providencia que se notificará personalmente.</p> <p>Él o los demandados, a partir de la notificación, disponen de un término de diez (10) días hábiles para contestar la demanda, presentar y solicitar la práctica de las pruebas que consideren pertinentes.</p>   | <p>consideren pertinentes. Vencido el término anterior, el juez citará audiencia que se llevará a cabo a más tardar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que se profiera el auto que admite la contestación de la demanda.</p> <p>En la audiencia se agotará la etapa de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio, se decretarán y practicarán las pruebas solicitadas y las que el juzgador considere pertinentes para el esclarecimiento de los hechos, se escucharán alegatos y se proferirá la sentencia que en derecho corresponda, sin que por ningún motivo pueda transcurrir más de diez (10) días entre el vencimiento del término del traslado para contestar la demanda y la sentencia que ponga fin a dicha instancia.</p> <p>La decisión del juez será apelable, en el efecto suspensivo, ante el respectivo Tribunal Superior del Distrito Judicial, el cual deberá decidir de plano dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que reciba el expediente, sin perjuicio de la práctica de alguna prueba que se considere indispensable para no violar algún derecho fundamental, caso en el cual, dicho término podrá prorrogarse hasta por diez (10) días más. Contra la decisión del Tribunal no cabe ningún recurso.</p> <p><b>Parágrafo.</b> Los jueces que conozcan de este procedimiento sumario disponen de facultades para proteger los derechos y libertades sindicales de los trabajadores y de sus organizaciones. En consecuencia, podrán adoptar cualquier medida que consideren pertinente para su</p> |

|  |   |  |
|--|---|--|
| <p><b>Parágrafo.</b> Los jueces que conozcan de este procedimiento sumario disponen de facultades para proteger los derechos y libertades sindicales de los trabajadores y de sus organizaciones. En consecuencia, podrán adoptar cualquier medida que consideren pertinente para su efectiva protección; además deberán imponer una multa entre 1 y 100 SMLMV a las personas naturales que realicen, promuevan o instiguen tales conductas, sin perjuicio de las sanciones que podrá imponer el Ministerio del Trabajo al empleador que incurra en conductas antisindicales y de las penas o disciplinarias a que haya lugar.</p> <p><b>Artículo 64. Medida complementaria a los estatutos.</b> Modifíquese el numeral 10 del artículo 362 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>10. Las cuestiones relativas al funcionamiento de la asamblea, tales como sus atribuciones exclusivas, uso de medios tecnológicos, épocas de celebración de reuniones, reglas de representación de los socios, reglamento de las sesiones, quórum, debates y votaciones.</p> <p><b>Artículo 65. Representación paritaria y/o proporcional en las organizaciones.</b> Las organizaciones sindicales y de empleadores promoverán la participación e inclusión, en condiciones de igualdad, de las mujeres a fin de lograr progresivamente su representación paritaria y/o</p>   | <p>efectiva protección; además deberán imponer una multa entre 1 y 100 SMLMV a las personas naturales que realicen, promuevan o instiguen tales conductas, sin perjuicio de las sanciones que podrá imponer el Ministerio del Trabajo al empleador que incurra en conductas antisindicales y de las penas o disciplinarias a que haya lugar.</p> <p><b>Artículo 64. Medida complementaria a los estatutos.</b> Modifíquese el numeral 10 del artículo 362 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>10. Las cuestiones relativas al funcionamiento de la asamblea, tales como sus atribuciones exclusivas, uso de medios tecnológicos, épocas de celebración de reuniones, reglas de representación de los socios, reglamento de las sesiones, quórum, debates y votaciones.</p> <p><b>Artículo 65. Representación paritaria y/o proporcional en las organizaciones.</b> Las organizaciones sindicales y de empleadores promoverán la participación e inclusión, en condiciones de igualdad, de las mujeres a fin de lograr progresivamente su representación paritaria y/o proporcional a la integración del sector.</p>  | <p>Sin modificaciones.</p> <p>Sin modificaciones.</p>  |
| <p>Sustantivo del Trabajo el cual quedará así:</p> <p><b>ARTÍCULO 482. PROHIBICIÓN DE CONTRATOS SINDICALES CON ORGANIZACIONES SINDICALES PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS O EJECUCIÓN DE OBRAS.</b> Se prohíbe la celebración de contratos sindicales o cualquier tipo de acuerdo civil o mercantil que tenga por objeto o efecto encomendar a las organizaciones de trabajadores la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios en favor de terceros a cambio de un precio.</p> <p><b>Parágrafo transitorio.</b> Los contratos sindicales vigentes al momento de la publicación de esta ley, se mantendrán hasta tanto los afiliados participen sean beneficiarios de acuerdos de formalización laboral en los términos de la Ley 1610 de 2013, en los cuales, además, deberá ser parte el sindicato de la empresa contratante o el más representativo del sector”.</p> <p><b>Estos acuerdos de formalización laboral, deberán adelantarse dentro de los dos (02) años siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley y estar implementados antes de los cuatro (04) años de la promulgación de la presente norma, so pena de incurrir en las sanciones previstas en el artículo 486 del presente código.</b></p> <p>A los contratos sindicales vigente en el sector salud, se le acortará a la mitad los términos descritos en el inciso anterior para el inicio de los acuerdos de formalización laboral e implementación. En caso de incumplimiento, se les aplicarán las</p> | <p>Código Sustantivo del Trabajo el cual quedará así:</p> <p><b>Artículo 482. Prohibición de contratos sindicales con organizaciones sindicales para la prestación de servicios o ejecución de obras.</b> Se prohíbe la celebración de contratos sindicales o cualquier tipo de acuerdo civil o mercantil que tenga por objeto o efecto encomendar a las organizaciones de trabajadores la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios en favor de terceros a cambio de un precio.</p> <p><b>Parágrafo transitorio.</b> Los contratos sindicales vigentes al momento de la publicación de esta ley, se mantendrán hasta tanto los afiliados participen sean beneficiarios de acuerdos de formalización laboral en los términos de la Ley 1610 de 2013, en los cuales, además, deberá ser parte el sindicato de la empresa contratante o el más representativo del sector”.</p> <p><b>Estos acuerdos de formalización laboral, deberán adelantarse dentro de los dos (02) años siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley y estar implementados antes de los cuatro (04) años de la promulgación de la presente norma, so pena de incurrir en las sanciones previstas en el artículo 486 del presente código.</b></p> <p>A los contratos sindicales vigente en el sector salud, se le acortará a la mitad los términos descritos en el inciso anterior para el inicio de los acuerdos de formalización laboral e implementación. En caso de incumplimiento, se les aplicarán las</p> | <p>que se encuentren contratados a través de contrato sindical deberán iniciar la formalización dentro de los dos años siguientes a la entrada en vigencia de la ley y estar implementados antes de 4 años. En los casos de contratos sindicales con trabajadores de la salud, este tiempo se reduce a la mitad.</p> <p>Se incluye la prohibición a los empleadores de pasar de contrato sindical a contrato de prestación de servicios.</p> |
|  |   |  |

|   |  |   |
|---|--|---|
| <p>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 sexual, población étnica y personas con discapacidad.</p> <p><b>Artículo 66.</b> Modifíquese el artículo 70 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:</p> <p><b>“Artículo 70.</b> Adiciónese al Capítulo II del Título II Parte Tercera del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente artículo:</p> <p>Prohibición.<br/>Cuando el sindicato o sindicatos agrupe más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, está no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes.</p> <p>El incumplimiento de esta prohibición será objeto de investigación y posibles multas por parte del Ministerio de Trabajo de hasta 5.000 SMLMV, conforme lo establece el artículo 486 del CST. En todo caso se garantizará el debido proceso y la dosificación de la sanción deberá estar soportada en criterios objetivos como la gravedad de la infracción, la reincidencia, entre otros”.</p> <p><b>Artículo 67. Prohibición de contratos sindicales con organizaciones sindicales para la prestación de servicios o ejecución de obras.</b> Modifíquese el artículo 482 del Código</p> | <p>Así mismo, promoverán la participación e inclusión en condiciones de igualdad de las y los jóvenes, personas con diversidad sexual, población étnica y personas con discapacidad.</p> <p><b>Artículo 66.</b> Modifíquese el artículo 70 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:</p> <p><b>“Artículo 70.</b> Adiciónese al Capítulo II PACTOS COLECTIVOS del Título III CONVENCIONES Y CONTRATOS SINDICALES Parte Tercera Segunda del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente artículo:</p> <p>Prohibición.<br/>Cuando el sindicato o sindicatos agrupe más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, está no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes.</p> <p>El incumplimiento de esta prohibición será objeto de investigación y posibles multas por parte del Ministerio de Trabajo de hasta 5.000 SMLMV, conforme lo establece el artículo 486 del CST. En todo caso se garantizará el debido proceso y la dosificación de la sanción deberá estar soportada en criterios objetivos como la gravedad de la infracción, la reincidencia, entre otros”.</p> <p><b>Artículo 67. Prohibición de contratos sindicales con organizaciones sindicales para la prestación de servicios o ejecución de obras.</b> Modifíquese el artículo 482 del</p> | <p>Se corrige la ubicación del artículo en la segunda parte del título III del CST.</p> |
|---|--|---|

|   |  |   |
|---|--|---|
| <p><b>Artículo 68. ELIMINADO.</b></p>   | <p><b>sanciones previstas en el artículo 486 del presente código.</b></p> <p>A partir del sexto mes de la entrada en vigencia de la presente ley, el Ministerio del Trabajo iniciará las jornadas de inspección, vigilancia y control a los contratos sindicales depositados en la entidad.</p> <p>Para todos los casos, quedará prohibido a los empleadores pasar de contratos sindicales a contratos de prestación de servicios.</p> <p><b>Artículo 68. ELIMINADO.</b></p>   | <p>Artículo dispuesto en el texto definitivo de la Plenaria de la Cámara de Representantes. Se aclara a efectos de corregir la numeración de los artículos siguientes.</p>                                      |
| <p><b>Artículo Nuevo. Promoción del Trabajo Sostenible.</b> Las empresas deberán adoptar prácticas laborales sostenibles que minimicen el impacto ambiental de sus operaciones. Esto incluye la optimización del uso de recursos naturales, la reducción de emisiones de carbono en el lugar de trabajo, y la implementación de programas de reciclaje y eficiencia energética. Las empresas deberán reportar anualmente sus avances en sostenibilidad laboral a las autoridades pertinentes, y se fomentará la capacitación de los trabajadores en prácticas sostenibles.</p> <p><b>Artículo 69. Ajuste de la planilla integrada de liquidación de</b></p> | <p><b>Artículo 68 Nuevo. Promoción del Trabajo Sostenible.</b> Las empresas deberán adoptar prácticas laborales sostenibles que minimicen el impacto ambiental de sus operaciones. Esto incluye la optimización del uso de recursos naturales, la reducción de emisiones de carbono en el lugar de trabajo, y la implementación de programas de reciclaje y eficiencia energética. Las empresas deberán reportar anualmente sus avances en sostenibilidad laboral a las autoridades pertinentes, y se fomentará la capacitación de los trabajadores en prácticas sostenibles.</p> <p><b>Artículo 69. Ajuste de la planilla integrada de liquidación de aportes o</b></p> | <p>Artículo dispuesto en el texto definitivo de la Plenaria de la Cámara de Representantes, como “artículo nuevo”, se organiza según la temática y se le asigna numeración.</p> <p>Se incluye dentro de los</p> |

|  |   |
|--|---|
| <p><i>aportes o el sistema que lo reemplace.</i> El Ministerio de Salud y Protección Social y el Ministerio del Trabajo desarrollarán los ajustes técnicos en la planilla integrada de liquidación de aportes o el sistema que lo reemplace, para permitir la afiliación y cotización de trabajadores y trabajadoras cuyos contratos especiales requieran de un trato particular a fin de que puedan realizar de manera efectiva pagos a tiempo parcial o de forma concurrente ante la existencia de más de un empleador. Para tal efecto, deberán reglamentar lo dispuesto en el presente artículo en un término de seis (6) meses contados a partir de la expedición de la presente Ley.</p> <p><b>Parágrafo.</b> El Gobierno nacional, reglamentará, en un plazo no mayor a seis (6) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, los mecanismos que faciliten y garanticen la afiliación al sistema de seguridad social el empleador agropecuario y sus trabajadores dependientes. Estos mecanismos deberán permitir que el empleador agropecuario acceda de manera ágil, directa y gratuita.</p> <p><b>Artículo 70. Prescripción.</b> Modifíquese el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p><b>“ARTÍCULO 488. REGLA GENERAL.</b> Las acciones</p> <p><i>el sistema que lo reemplace.</i> El Ministerio de Salud y Protección Social y el Ministerio del Trabajo desarrollarán los ajustes técnicos en la planilla integrada de liquidación de aportes o el sistema que lo reemplace, para permitir la afiliación y cotización de trabajadores y trabajadoras cuyos contratos especiales requieran de un trato particular a fin de que puedan realizar de manera efectiva pagos a tiempo parcial o de forma concurrente ante la existencia de más de un empleador. <b>Así mismo, se permitirá la afiliación y cotización de aportes a pensión de aquellos trabajadores que hicieron la reclamación de la indemnización sustitutiva o devolución de saldos, con el fin de que sean protegidos durante la ejecución del contrato por los riesgos de muerte o invalidez.</b> Para tal efecto, deberán reglamentar lo dispuesto en el presente artículo en un término de seis (6) meses contados a partir de la expedición de la presente Ley.</p> <p><b>Parágrafo.</b> El Gobierno nacional, reglamentará, en un plazo no mayor a seis (6) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, los mecanismos que faciliten y garanticen la afiliación al sistema de seguridad social el empleador agropecuario y sus trabajadores dependientes. Estos mecanismos deberán permitir que el empleador agropecuario acceda de manera ágil, directa y gratuita.</p> <p><b>Artículo 70. Prescripción.</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</p> <p>ajustes técnicos en la planilla PILA, la afiliación y cotización por parte de trabajadores que tramitaron de la indemnización sustitutiva o devolución de saldos, teniendo en cuenta que el aporte a pensión no solo cubre vejez, sino invalidez o muerte.</p> <p>Sin modificaciones.</p> | <p>correspondientes a los derechos regulados en este Código prescriben en tres (3) años, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social o en el presente estatuto. En el evento en que se reclamen derechos emanados de una relación de trabajo, dicho término se contará desde que la respectiva obligación se hace exigible.</p> <p><b>Artículo 71. Interrupción de la prescripción.</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 tres (3) años. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el empleador, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción, pero solo por un lapso igual. En el evento en que se reclamen derechos emanados de una relación de trabajo, el término de prescripción se contará desde que la respectiva obligación se hace exigible.</p> <p><b>Artículo 72. Reintegro de aportes estatales y reducción de la sanción por restitución de aportes estatales en los procesos adelantados en relación con los programas de apoyo del Gobierno nacional.</b> El Reintegro de los aportes estatales otorgados por el Gobierno nacional en los Programas de Apoyo al Empleo Formal -PAEF-, Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de</p> <p>derechos regulados en este Código prescriben en tres (3) años, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social o en el presente estatuto. En el evento en que se reclamen derechos emanados de una relación de trabajo, dicho término se contará desde que la respectiva obligación se hace exigible.</p> <p><b>Artículo 71. Interrupción de la prescripción.</b> Modifíquese el artículo <del>151</del> 317 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el cual quedará así:</p> <p><b>ARTÍCULO <del>151</del> 317. PRESCRIPCIÓN.</b> Las acciones que emanan de las leyes sociales prescribirán en tres (3) años. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el empleador, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción, pero solo por un lapso igual. En el evento en que se reclamen derechos emanados de una relación de trabajo, el término de prescripción se contará desde que la respectiva obligación se hace exigible.</p> <p><b>Artículo 72. Reintegro de aportes estatales y reducción de la sanción por restitución de aportes estatales en los procesos adelantados en relación con los programas de apoyo del Gobierno nacional.</b> El Reintegro de los aportes estatales otorgados por el Gobierno nacional en los Programas de Apoyo al Empleo Formal -PAEF-, Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de</p> <p>Se encuentra en trámite de sanción presidencial el nuevo Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y la prescripción corresponde al artículo 317.</p> <p>Sin modificaciones.</p> |
| <p>Servicios -PAP- y Programa de Apoyo a las Empresas Afectadas por el Paro Nacional – PARO, deberá incluir el valor indexado asociado al IPC acumulado al año de la restitución, sin que haya lugar a intereses moratorios, incluyendo las restituciones que se efectúen durante las labores de fiscalización que adelante la UGPP en la verificación del cumplimiento de los requisitos por parte de los beneficiarios de los aportes estatales.</p> <p>La sanción por devolución impropiciada de que trata el artículo 670 del Estatuto Tributario aplicable a estos procesos, se reducirá al veinte por ciento (20%), siempre que no se haya notificado resolución sancionatoria y se devuelva el aporte total recibido en forma indebida de acuerdo con lo establecido en el inciso anterior o el propuesto en el pliego de cargos en los términos señalados en el presente artículo, de acuerdo con el procedimiento que para tal efecto establezca la UGPP.</p> <p><b>ARTÍCULO 73. ACOMPAÑAMIENTO A MICROS Y PEQUEÑAS EMPRESAS Y FORMALIZACIÓN LABORAL.</b> Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas, así como un programa para promover la formalización laboral, con miras a garantizar la implementación de la presente ley.</p> <p>Empresas Afectadas por el Paro Nacional – PARO, deberá incluir el valor indexado asociado al IPC acumulado al año de la restitución, sin que haya lugar a intereses moratorios, incluyendo las restituciones que se efectúen durante las labores de fiscalización que adelante la UGPP en la verificación del cumplimiento de los requisitos por parte de los beneficiarios de los aportes estatales.</p> <p>La sanción por devolución impropiciada de que trata el artículo 670 del Estatuto Tributario aplicable a estos procesos, se reducirá al veinte por ciento (20%), siempre que no se haya notificado resolución sancionatoria y se devuelva el aporte total recibido en forma indebida de acuerdo con lo establecido en el inciso anterior o el propuesto en el pliego de cargos en los términos señalados en el presente artículo, de acuerdo con el procedimiento que para tal efecto establezca la UGPP.</p> <p><b>ARTÍCULO 73. ACOMPAÑAMIENTO A MICROS, Y PEQUEÑAS EMPRESAS Y FORMALIZACIÓN LABORAL.</b> Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas, así como un programa para promover la formalización laboral, con miras a garantizar la implementación de la presente ley.</p> <p>Sin modificaciones.</p>  | <p><b>Artículo 74. ELIMINADO.</b></p> <p><b>Artículo 74. ELIMINADO:</b></p> <p><b>Artículo 74. Protección del empleo para trabajadores y/o trabajadoras con personas a cargo con enfermedades catastróficas, ruinosas, huérfanas y/o raras.</b> El Ministerio del Trabajo en coordinación con el Ministerio de Salud y Protección Social creará y reglamentará la política de protección del empleo para el trabajador y/o trabajadora que tenga a su cargo una persona con enfermedad catastrófica, ruinosas, huérfana y/o rara, quien dependa económicamente del trabajador y sea su beneficiario en el sistema de seguridad social en salud, con el fin de proteger su puesto de trabajo y garantizar la atención en salud de su dependiente.</p> <p>Para acceder a esta protección, el trabajador deberá presentar a su empleador una certificación expedida por el médico tratante, donde manifieste la condición de salud del paciente durante el año, de acuerdo a los lineamientos definidos por el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social para su reglamentación.</p> <p>El empleador que implemente esta política y contrate nuevos trabajadores y/o trabajadoras o</p> <p>Artículo dispuesto en el texto definitivo de la Plenaria de la Cámara de Representantes. Se aclara a efectos de corregir la numeración de los artículos siguientes.</p> <p>Artículo nuevo propuesto por los suscritos ponentes, se organiza según la temática y se le asigna numeración.</p> <p>Este artículo nuevo propone la creación de una política de protección del empleo a trabajadores que tienen a su cargo un beneficiario en el sistema de seguridad social en salud que requiere que se le garantice el servicio de salud y los recursos que el trabajador recibe como salario, para poder brindar estabilidad económica. Se incluye beneficio a los</p>  |

|   |  |  |   |   |  |
|---|--|--|---|---|--|
| <p>Artículo 75. Vinculación de trabajadores dependientes en condiciones de vulnerabilidad. Con el fin de fomentar la formalización laboral, las personas que se encuentren vinculadas laboralmente podrán permanecer en el régimen subsidiado de salud por un plazo de 6 meses, siempre y cuando pertenezca a la población en pobreza extrema, pobreza moderada y vulnerabilidad, conforme a la focalización que establezca el Gobierno nacional. Lo anterior, sin que ello signifique que no pueda acceder a las prestaciones sociales y económicas del régimen contributivo.</p> <p>Las cotizaciones para pensión, salud y riesgos laborales seguirán</p>   | <p>tenga dentro de su nómina trabajadores y/o trabajadoras que tienen personas a cargo con una enfermedad catastrófica, ruinosa, huérfana y/o rara, que dependa económicamente del trabajador, sea su beneficiario en el sistema de seguridad social en salud, y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementario, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable, de acuerdo a la certificación emitida por el médico tratante, la cual deberá contener los requisitos definidos en la reglamentación de la presente política de protección al empleo de trabajadores y/o trabajadoras con personas a cargo con enfermedad catastrófica, ruinosa, huérfana y/o rara.</p> <p>Artículo 75. Vinculación de trabajadores dependientes en condiciones de vulnerabilidad. Con el fin de fomentar la formalización laboral, las personas que se encuentren vinculadas laboralmente podrán permanecer en el régimen subsidiado de salud por un plazo de 6 meses, siempre y cuando pertenezca a la población en pobreza extrema, pobreza moderada y vulnerabilidad, conforme a la focalización que establezca el Gobierno nacional. Lo anterior, sin que ello signifique que no pueda acceder a las prestaciones sociales y económicas del régimen contributivo.</p> <p>El Ministerio de Salud y Protección Social reglamentará el cruce de información de los afiliados que estarán en forma paralela en el régimen contributivo y régimen</p> | <p>empresarios que implementan esta política de acuerdo a los beneficios existentes para los empresarios que contratan personas con discapacidad.</p> <p>Se propone reglamentación por parte del Ministerio de Salud y Protección Social frente a los afiliados que estarán en forma paralela en el régimen contributivo y subsidiado, para evitar que se realice un pago doble por concepto de UPC.</p> | <p>las reglas de la normatividad vigente.</p> <p><b>Parágrafo 1°.</b> Los trabajadores rurales del sector agropecuario que sean formalizados mediante el contrato especial agropecuario mantendrán su afiliación al régimen subsidiado de salud como mecanismo de protección social para la superación de la pobreza, y sus empleadores deberán en todo caso realizar las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social por periodos inferiores a un mes, por días o por semanas, conforme a lo establecido en los artículos 27 y 28 de la Ley 2381 de 2024.</p> <p><b>Parágrafo 2°.</b> Este tipo de vinculación, no generará modificaciones en la calificación que los trabajadores tengan en el sistema de identificación de potenciales beneficiarios de programas sociales (Sisbén), ni resultará incompatible con los beneficios, incentivos o subsidios de los programas sociales o de apoyo del Gobierno nacional en los que ya se encuentren inscritos y de los cuales ya sean beneficiarios.</p> <p><b>Artículo 76. Ruta de Empleabilidad.</b> El Ministerio del Trabajo a través de la Unidad de Servicio Público fomentará un programa para la promoción de la empleabilidad a través del cual se creen los servicios de gestión y</p>  | <p>subsidiado con el fin de que se realice el pago de la UPC o el que haga sus veces, en forma proporcional al tiempo que permanezca en cada sistema. Cuando exista la afiliación múltiple, se entenderá para todos los efectos afiliado al régimen contributivo.</p> <p>Las cotizaciones para pensión, salud y riesgos laborales seguirán las reglas de la normatividad vigente.</p> <p><b>Parágrafo 1°.</b> Los trabajadores rurales del sector agropecuario que sean formalizados mediante el contrato especial agropecuario mantendrán su afiliación al régimen subsidiado de salud como mecanismo de protección social para la superación de la pobreza, y sus empleadores deberán en todo caso realizar las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social por periodos inferiores a un mes, por días o por semanas, conforme a lo establecido en los artículos 27 y 28 de la Ley 2381 de 2024.</p> <p><b>Parágrafo 2°.</b> Este tipo de vinculación, no generará modificaciones en la calificación que los trabajadores tengan en el sistema de identificación de potenciales beneficiarios de programas sociales (Sisbén), ni resultará incompatible con los beneficios, incentivos o subsidios de los programas sociales o de apoyo del Gobierno nacional en los que ya se encuentren inscritos y de los cuales ya sean beneficiarios.</p> <p><b>Artículo 76. Ruta de Empleabilidad.</b> El Ministerio del Trabajo a través de la Unidad de Servicio Público fomentará un programa para la promoción de la empleabilidad a través del cual se creen los servicios de gestión y colocación de empleo específicos</p> | <p>Sin modificaciones.</p>   |
| <p>colocación de empleo específicos para aquellas personas que culminen, aprueben y se titulen o certifiquen en programas de cualificación del Ministerio de Educación y el Ministerio del Trabajo, para fortalecer la transición de los procesos educativos al sistema laboral.</p> <p>Este programa será socializado en la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, y ante dicho espacio se presentará un informe anual sobre el cumplimiento de metas y medición de impacto.</p> <p><b>Parágrafo.</b> Mediante el programa para la promoción de la empleabilidad se tendrán en cuenta los enfoques de género, intersectorialidad, territorialidad e inclusión de población étnica y de las personas con discapacidad y personas con responsabilidades familiares del cuidado. Los servicios de empleabilidad incluyen programas de colocación y reubicación del adulto mayor trabajador.</p> <p><b>Artículo 77.</b> Las disposiciones contenidas en los artículos 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30 de la presente Ley comenzarán a regir doce (12) meses después de que el Gobierno nacional cumpla con las obligaciones de reglamentación e implementación allí señaladas.</p> <p><b>Artículo 78. Vinculación de las madres comunitarias y sustitutas.</b> El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar vinculará a las madres comunitarias y sustitutas en su planta de personal en calidad de</p> | <p>para aquellas personas que culminen, aprueben y se titulen o certifiquen en programas de cualificación del Ministerio de Educación y el Ministerio del Trabajo, para fortalecer la transición de los procesos educativos al sistema laboral.</p> <p>Este programa será socializado en la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, y ante dicho espacio se presentará un informe anual sobre el cumplimiento de metas y medición de impacto.</p> <p><b>Parágrafo.</b> Mediante el programa para la promoción de la empleabilidad se tendrán en cuenta los enfoques de género, intersectorialidad, territorialidad e inclusión de población étnica y de las personas con discapacidad y personas con responsabilidades familiares del cuidado. Los servicios de empleabilidad incluyen programas de colocación y reubicación del adulto mayor trabajador.</p> <p><b>Artículo 77.</b> Las disposiciones contenidas en los artículos 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30 de la presente Ley comenzarán a regir doce (12) meses después de que el Gobierno nacional cumpla con las obligaciones de reglamentación e implementación allí señaladas.</p> <p><b>Artículo 78. Vinculación de las madres comunitarias y sustitutas.</b> El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar vinculará a las madres comunitarias y sustitutas en su planta de personal en calidad de trabajadoras oficiales, atendiendo a</p>  | <p>Sin modificaciones.</p> <p>Se propone priorizar a las madres comunitarias y/o sustitutas con edad superior a 50</p>   | <p>trabajadoras oficiales, atendiendo a los criterios de progresividad que reglamente el ICBF de acuerdo con las características y necesidades de los servicios que prestan las madres comunitarias y de conformidad con la disponibilidad presupuestal de cada vigencia fiscal.</p> <p><b>Parágrafo 1°.</b> El ICBF expedirá los criterios de progresividad para la vinculación en un término no mayor a seis (6) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.</p> <p><b>Parágrafo 2°.</b> La vinculación progresiva a la que hace referencia este artículo se hará en 4 años así: 2025 el 25% del total de las madres comunitarias que estén al servicio del ICBF; 2026 el 25% del total de las madres comunitarias que estén al servicio del ICBF; 2027 el 25% del total de las madres comunitarias que estén al servicio del ICBF; 2028 el 25% del total de las madres comunitarias que estén al servicio del ICBF, o antes si las circunstancias financieras de la entidad así lo permiten.</p> <p><b>Parágrafo 3°.</b> Lo dispuesto en el presente artículo también aplicará a las madres jardineras vinculadas a las madres jardineras vinculadas a través de las Cajas de Compensación Familiar.</p> <p><b>Artículo Nuevo.</b> Las actividades productivas desarrolladas por la población privada de la libertad serán reconocidas como experiencia laboral previa certificación de las entidades correspondientes con la finalidad de posibilitar su ingreso al</p> | <p>los criterios de progresividad que reglamente el ICBF de acuerdo con las características y necesidades de los servicios que prestan las madres comunitarias y de conformidad con la disponibilidad presupuestal de cada vigencia fiscal.</p> <p><b>Parágrafo 1°.</b> El ICBF expedirá los criterios de progresividad para la vinculación en un término no mayor a seis (6) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.</p> <p><b>Parágrafo 2°.</b> La vinculación progresiva a la que hace referencia este artículo se hará en 4 años así: 2025 el 25% del total de madres comunitarias que estén al servicio del ICBF, priorizando a quienes cuentan con una edad superior a 50 años; 2026 el 25% del total de las madres comunitarias que estén al servicio del ICBF; 2027 el 25% del total de las madres comunitarias que estén al servicio del ICBF; 2028 el 25% del total de las madres comunitarias que estén al servicio del ICBF, o antes si las circunstancias financieras de la entidad así lo permiten.</p> <p><b>Parágrafo 3°.</b> Lo dispuesto en el presente artículo también aplicará a las madres jardineras vinculadas a través de las Cajas de Compensación Familiar.</p> <p><b>Artículo Nuevo 79.</b> Las actividades productivas desarrolladas por la población privada de la libertad serán reconocidas como experiencia laboral previa certificación de las entidades correspondientes con la finalidad de posibilitar su ingreso al mercado laboral, mitigar la discriminación</p>  | <p>años, por las dificultades de empleabilidad que presentan y la necesidad de acumular las semanas para su pensión</p> <p>Sin modificaciones.</p> |

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
| <p>mercado laboral, mitigar la discriminación laboral y disminuir la probabilidad de reincidencia.</p> <p><b>Parágrafo.</b> El Ministerio de Trabajo en un término de 6 meses expedirá la reglamentación necesaria para el reconocimiento de las actividades productivas en los centros penitenciarios como experiencia profesional.</p> <p><b>Artículo Nuevo. Entornos laborales flexibles.</b> El empleador o empleadora podrá adoptar dentro de las políticas de bienestar, entornos laborales flexibles, permitiendo el ingreso a los animales de compañía, de compañía emocional y de servicio, circunscribiéndose los mismos a perros y gatos, con la finalidad de mejorar la accesibilidad de las personas con discapacidad y para mejorar la salud mental, medida que permitirá brindar compañía, guía, protección y apoyo.</p> <p><b>Artículo Nuevo 80. Entornos laborales flexibles.</b> El empleador o empleadora podrá adoptar dentro de las políticas de bienestar, entornos laborales flexibles, permitiendo el ingreso a los animales de compañía, de compañía emocional y de servicio, circunscribiéndose los mismos a perros y gatos, con la finalidad de mejorar la accesibilidad de las personas con discapacidad y para mejorar la salud mental, medida que permitirá brindar compañía, guía, protección y apoyo.</p> <p><b>Artículo Nuevo 81. Modifíquese el artículo 31 de la ley 361 de 1997, el cual quedará así:</b></p> <p><b>Artículo 31.</b> Los empleadores que ocupen trabajadores con discapacidad del 15% o más, certificada y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementario, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores con discapacidad, mientras esta subsista.</p> <p><b>Parágrafo.</b> La cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador se disminuirá en un 75%, si los contratados por él son personas con</p> |  | <p>laboral y disminuir la probabilidad de reincidencia.</p> <p><b>Parágrafo.</b> El Ministerio de Trabajo en un término de 6 meses expedirá la reglamentación necesaria para el reconocimiento de las actividades productivas en los centros penitenciarios como experiencia profesional.</p> <p>Se corrige error de redacción.</p> <p>Se modifica el porcentaje con el fin de garantizar el acceso a más personas con discapacidad a puestos de trabajo y que los empleadores puedan acceder al beneficio de la deducción en renta otorgado por la ley.</p>   | <p>discapacidad certificada no inferior al 15%.</p> <p><b>Artículo Nuevo 82. Incentivo para la continuidad de los empleos formales existentes.</b> El Gobierno Nacional a través del Ministerio del Trabajo creará e implementará los programas de apoyo para la continuidad de los empleos formales, que le permitirá a las empresas financiar costos laborales, mediante la generación de incentivos, dentro de los seis (6) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley. El Ministerio del Trabajo ejercerá la ordenación del gasto. Sin perjuicio de lo anterior, las demás entidades del orden nacional, en articulación con entidades territoriales, podrán destinar los recursos de acuerdo con sus disponibilidades presupuestales, en el Marco fiscal de mediano plazo y el Marco de Gasto de mediano plazo, para la debida ejecución de cada programa. Para tal efecto, se podrán efectuar las modificaciones presupuestales, institucionales u operativas a que haya lugar.</p> <p>La validación del cumplimiento de los requisitos establecidos para los diferentes programas y su posterior fiscalización, estarán a cargo de la Unidad de Gestión Pensional y Aportes Parafiscales -UGPP, de acuerdo con la reglamentación que para el efecto expida el Ministerio del Trabajo.</p> <p><b>Artículo nuevo 83. Los salarios pagados en el territorio nacional, superiores al salario mínimo legal mensual vigente deberán ser ajustados anualmente en una proporción que no podrá ser inferior a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) del año inmediatamente anterior.</b></p> <p>Se propone la creación de programas de apoyo a los empresarios, que les permita la continuidad de los empleos formales existentes a la entrada en vigencia de la presente iniciativa.</p> <p>Se propone movilidad salarial a fin de garantizar que se conserve no sólo el poder adquisitivo del salario, sino de asegurar su</p> |
| <p><b>Parágrafo 1.</b> El mecanismo de actualización de que trata este artículo no desplazará ni sustituirá los mecanismos de concertación y decreto del salario mínimo legal mensual vigente ni podrá sustituir las convenciones colectivas, pactos colectivos o laudos arbitrales, cuando en estos se encuentre regulado lo referente a aumentos salariales.</p> <p><b>Parágrafo 2.</b> El piso mínimo de variación definido en este artículo no aplicará para los contratos laborales en los que la remuneración esté expresada en salarios mínimos legales vigentes, ni para regímenes especiales del sector público.</p> <p><b>Parágrafo 3.</b> Los empleadores o contratantes, garantizarán el ajuste salarial o de honorarios a los trabajadores y/o contratistas que hayan mantenido un vínculo laboral o contractual dentro del año inmediatamente anterior, aún cuando este contrato haya terminado y se prevea su renovación, prórroga o contratación</p> <p><b>Artículo nuevo 84. Fomento del empleo en zonas rurales y territorios PDET.</b> Las empresas que establezcan operaciones productivas en zonas rurales o municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial - PDET y generen al menos 10 nuevos empleos formales para residentes locales, serán beneficiarias de:</p> <p>a) Exención del 100% del impuesto de renta durante los primeros 5 años de operación.</p> <p>b) Subsidio del 20% del salario mínimo por cada uno de los 10 empleos generado durante los primeros 2 años. Este beneficio se incrementará en un 20% cuando los empleos generados</p>  | <p>incremento teniendo en cuenta la necesidad de ingresos acordes con la naturaleza y el valor propio del trabajo y que les permita a los trabajadores asegurar un mínimo vital acorde con los requerimientos de un nivel de vida ajustado a la dignidad y la justicia</p> <p>Se proponen incentivos para las empresas que decidan desarrollar proyectos productivos en las zonas rurales o municipios PDET.</p> | <p>correspondan a mujeres rurales, jóvenes campesinos o excombatientes en proceso de reincorporación.</p> <p>c) Cofinanciación estatal de hasta el 60% para proyectos de infraestructura productiva en las zonas rurales o municipios PDET. Este beneficio se incrementará en un 20% cuando los empleos generados correspondan a mujeres rurales, jóvenes campesinos o excombatientes en proceso de reincorporación.</p> <p>Para la verificación de los nuevos empleos, se tendrá en cuenta el número de empleados reportados en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) correspondiente al periodo de cotización del mes inmediatamente anterior al de la postulación a cargo de dicho beneficiario.</p> <p>La acreditación de la residencia de los nuevos trabajadores, se realizará a través de la certificación expedida por la alcaldía municipal a la que pertenece la zona rural o municipios PDET donde se desarrollaran las operaciones productivas, con base en los registros electorales o del Sisbén, así como en los registros de afiliados de las Juntas de Acción Comunal.</p> <p><b>Parágrafo 1.</b> El Gobierno Nacional reglamentará dentro de los seis (6) meses siguientes, el procedimiento de postulación para el subsidio de nómina y los proyectos de cofinanciación para infraestructura productiva. Igualmente definirá los requisitos adicionales a cumplir para cada uno de los beneficios de que trata el presente artículo.</p> <p><b>Parágrafo 2.</b> La Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales - UGPP y la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, de acuerdo a sus competencias de fiscalización, verificarán dentro del año siguiente y</p> |  |

|   |  |   |  |  |   |
|---|--|---|--|--|---|
|   | <p>mientras persista el beneficio, el cumplimiento de los requisitos presentados por los beneficiarios para acceder a las exenciones y subsidios de nómina, de acuerdo al procedimiento que defina el Gobierno Nacional para su postulación y a la información reportada en la declaración de renta del año siguiente a la entrada en vigencia de la presente norma.</p> <p>Artículo <b>nuevo</b> 85. Exención del pago en la matrícula mercantil y su renovación. Las micros, pequeñas y medianas empresas que inicien o se encuentren debidamente inscritas en el registro mercantil y generen al menos 10 nuevos puestos de trabajo a partir de la promulgación de la presente Ley, quedarán exentas del pago de la matrícula mercantil y de la renovación del primer año siguiente al inicio de la actividad económica principal.</p> <p>Para la verificación de los nuevos empleos, se tendrá en cuenta el número de empleados reportados en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) correspondiente al periodo de cotización del mes inmediatamente anterior.</p> <p>Parágrafo. El Gobierno Nacional reglamentará dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de la presente ley, el procedimiento para acceder al beneficio contemplado en este artículo.</p> <p>Artículo <b>nuevo</b> 86. Programa de reconversión laboral para sectores en transformación. Créase el Fondo Nacional de Reconversión Laboral destinado a trabajadores de sectores económicos en transformación, el cual financiará:</p> | <p>Se propone un incentivo para las MiPymes que generen nuevos puestos de trabajo.</p> <p>Se propone la creación de un programa de reconversión laboral que les permita a los trabajadores lograr las</p>   |  | <p>a) Programas de capacitación y certificación en competencias para nuevos sectores productivos.<br/>b) Subsidio temporal de sostenimiento durante el período de formación, equivalente al 50% del último salario devengado.<br/>c) Incentivos económicos para empresas que contraten al menos 5 trabajadores provenientes de estos sectores.</p> <p>Las empresas que deban realizar reestructuraciones por cambios tecnológicos o de mercado podrán:</p> <p>a) Presentar planes de reconversión laboral en lugar de indemnizaciones por despido.<br/>b) Recibir cofinanciación estatal del 50% de los costos de los programas de reentrenamiento.</p> <p>El Gobierno Nacional podrá destinar recursos del Presupuesto General de la Nación para el financiamiento del fondo propuesto en el presente artículo.</p> <p>Parágrafo. El Gobierno Nacional reglamentará dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de la presente ley, el procedimiento para acceder a los incentivos contemplados en este artículo.</p> <p>Artículo <b>nuevo</b> 87. Modifíquese el artículo 5 de la Ley 2331 de 2023, así:</p> <p><b>ARTÍCULO 5o. OBJETIVOS.</b> Los objetivos del Plan deberán estipular los componentes básicos de desarrollo, alcance y entrada en funcionamiento, conforme se dispone en la presente ley, buscando el fortalecimiento de la micro y pequeña empresa, la generación de nuevos empleos, la inclusión de las mujeres y los jóvenes rurales y de campesinos, la contribución a la disminución de la pobreza multidimensional, la promoción y consolidación de la</p> | <p>competencias para ubicarse en nuevos sectores productivos y a las empresas contar con incentivos para ampliar la planta de personal</p> <p>Se modifica el artículo 5 de la Ley 2331 de 2023 (Iniciativas Locales) a efectos de dar cabida en los objetivos específicos la generación de empleo en los circuitos cortos de comercialización a través de los emprendimientos</p> |
| <p>soberanía y la seguridad alimentaria y el cumplimiento de las consideraciones presentes en la política.</p> <p>El desarrollo del plan tendrá los siguientes objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mejorar las condiciones del entorno para la comercialización rural y de iniciativa local a través de la reducción de la asimetría de información productor-comprador.</li> <li>2. Mejorar el aprovechamiento de esquemas alternativos de comercialización a escala local, regional y nacional.</li> <li>3. Priorizar sistemas productivos que cuenten con esquemas asociativos de comercialización en los mercados y en los circuitos agroalimentarios locales y regionales, así como las iniciativas derivadas de comunidades de mujeres rurales, de comunidades atendidas por el programa PNIS de la Agencia de Renovación del Territorio o quien haga sus veces y por la población atendida por la ARN o quien haga sus veces.</li> <li>4. Promover el consumo local de productos de la región que contribuya a la generación de ingresos y la promoción de la seguridad alimentaria del territorio.</li> <li>5. Incentivar la asociatividad de los pequeños productores, y campesinos para generar volúmenes de producción y comercialización a escala en mercados locales y subregionales, a partir de una infraestructura física adecuada.</li> <li>6. Fortalecer la competitividad de los pequeños productores a través del</li> </ol> |  | <p>os desarrollados por Estudiantes del Sena y de universidades Públicas, y aquellos proyectos financiados por el Fondo Emprender, garantizando más visualización y alcance de estos emprendimientos, buscando que su tasa de éxito se incremente, lo cual se traduce en fortalecimiento del empleo y eventualmente ante una consolidación del emprendimiento o creación de nuevas plazas de trabajo. A su vez, se amplía el concepto dispuesto en la ley aprobada, en la que se habla que se incentivará únicamente los productos de la región en la que se harán los mercados locales, no obstante, estos</p> | <p>fortalecimiento de sus esquemas de producción y comercialización.</p> <p>7. Priorizar sistemas productivos y emprendimientos de aprendices del SENA en etapa productiva y estudiantes de Universidades Públicas debidamente acreditadas.</p> <p>8. Priorizar sistemas productivos y emprendimientos derivados y/o financiados por el Fondo Emprender, o el que haga sus veces.</p> <p>9. Promover el consumo de bienes y servicios de producción nacional, buscando contribuir en el fortalecimiento económico y el fomento a la generación de nuevas plazas de empleo.</p> <p>Artículo <b>nuevo</b> 88. Modifíquese el artículo 7 de la Ley 2331 de 2023, así:</p> <p><b>ARTÍCULO 7o. SEGUIMIENTO.</b> El Departamento Nacional de Planeación, adelantará, conjuntamente con el personal capacitado con el que cuentan los departamentos, distritos y municipios, la caracterización demográfica y socioeconómica de las personas beneficiarias del Plan Nacional de Apoyo a Iniciativas Locales, con el fin de establecer una línea base para construir los parámetros de intervención social en la formulación, implementación, seguimiento y evaluación del impacto de esta política pública.</p> <p>El Departamento Nacional de Planeación, en conjunto con las secretarías de planeación municipal o de Gobierno donde no las hubiese, realizará las mediciones con la suficiente periodicidad para revisar</p> | <p>limitante, se busca ampliar la definición a productos nacionales, dando más margen de acción a la Ley.</p> <p>Se modifica el artículo 7 de la Ley 2331 de 2023 (Iniciativas Locales) a efectos de dar cabida en los objetivos específicos la generación de empleo en los circuitos cortos de comercialización a través de los emprendimientos o desarrollados por Estudiantes del Sena y de universidades Públicas, y aquellos proyectos financiados por el Fondo Emprender,</p>  |   |

|  |  |   |  |  |  |
|--|--|---|--|--|--|
|  | <p>los cambios y progreso de las iniciativas locales y se reportará al Departamento Administrativo Nacional de Estadística (D) en el marco de lo establecido en la Ley 79 de 1993 o aquella que la reemplace y como miembro del Sistema Estadístico Nacional.</p> <p>El Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y el Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE en coordinación con el Ministerio del Trabajo, deberán dar seguimiento a la tasa de éxito de emprendimientos constituidos por aprendices del SENA en etapa productiva, estudiantes de Universidad Pública y emprendimientos financiados a través del Fondo Emprender que hayan sido beneficiarios del Plan Nacional de Apoyo a Iniciativas para fortalecer los Circuitos Cortos de Comercialización y el acceso de iniciativas locales a Plazas de Iniciativas Locales. Con los resultados de estas mediciones, se deberán proponer espacios de retroalimentación y fortalecimiento para los emprendimientos, propendiendo elevar la tasa de éxito.</p> <p>PARÁGRAFO. Entendiendo la necesidad de caracterización para la puesta en marcha de la iniciativa, esta se realizaría por primera vez al aprobarse el proyecto de ley. Posterior a esta primera caracterización, estas pasarían a darse en los mismos años que se realice el Censo General de Población con el fin de hacer uso de los esfuerzos logísticos de este.</p> | <p>garantizando más visualización y alcance de estos emprendimientos, buscando que su tasa de éxito se incremente, lo cual se traduce en fortalecimiento del empleo y eventualmente ante una consolidación del emprendimiento o creación de nuevas plazas de trabajo. A su vez, se amplía el concepto dispuesto en la ley aprobada, en la que se habla que se incentivará únicamente los productos de la región en la que se harán los mercados locales, no obstante, esto es limitante, se busca ampliar la definición a productos nacionales, dando más margen de acción a la Ley.</p>                                      |  | <p>Artículo nuevo 89. Modifíquese el artículo 9 de la Ley 2331 de 2023, así:</p> <p>1. ARTÍCULO 9o. BENEFICIARIOS. Los micro, pequeños y medianos empresarios, productores agropecuarios locales, y/o campesinos, organizaciones y comunidades indígenas, así como los empresarios unipersonales, micro, pequeñas y medianas empresas de productos, aprendices del SENA en etapa productiva, emprendimientos financiados a través del Fondo Emprender, Estudiantes de Universidades Públicas Acreditadas y servicios que presenten emprendimientos e innovaciones en su territorio.</p> <p>Para el caso de los municipios PDET serán incluidas adicional a los anteriores beneficiarios, las organizaciones de víctimas, organizaciones campesinas y juntas de acciones comunales que pertenezcan a los municipios PDET.</p> <p>PARÁGRAFO. Para el caso de los municipios PDET la financiación de estos incentivos podrán ser con cargo al Presupuesto General de la Nación, sin perjuicio de que los respectivos municipios cofinancian con recursos propios.</p> | <p>Se modifica el artículo 9 de la Ley 2331 de 2023 (Iniciativas Locales) a efectos de dar cabida en los objetivos específicos la generación de empleo en los circuitos cortos de comercialización a través de los emprendimientos desarrollados por Estudiantes del Sena y de universidades Públicas, y aquellos proyectos financiados por el Fondo Emprender, garantizando más visualización y alcance de estos emprendimientos, buscando que su tasa de éxito se incremente, lo cual se traduce en fortalecimiento del empleo y eventualmente ante una consolidación del emprendimiento o creación de</p> |
|  | <p>Artículo nuevo 90. Modifíquese el artículo 40 de la Ley 789 de 2002, así:</p> <p>ARTÍCULO 40. Fondo Emprender. Créase el Fondo Emprender, FE, como una cuenta independiente y especial adscrita al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, el cual será administrado por esta entidad y cuyo objeto exclusivo será financiar iniciativas empresariales que provengan y sean desarrolladas por aprendices o asociaciones entre aprendices, practicantes universitarios o profesionales que su formación se esté desarrollando o se haya desarrollado en instituciones que para los efectos legales, sean reconocidas por el Estado de conformidad con las Leyes 30 de</p>  | <p>nuevas plazas de trabajo. A su vez, se amplía el concepto dispuesto en la ley aprobada, en la que se habla que se incentivará únicamente los productos de la región en la que se harán los mercados locales, no obstante, esto es limitante, se busca ampliar la definición a productos nacionales, dando más margen de acción a la Ley.</p> <p>Se incluye un inciso al art 40, con el fin de ampliar las oportunidades de desarrollo para aquellos emprendimientos que no pueden acceder directamente a los recursos financieros establecidos en la Ley 789 de 2002. En lugar de ser descartados, estos emprendedores</p> | <p>1992 y 115 de 1994 y demás que las complementen, modifiquen o adicionen.</p> <p>En el caso de las asociaciones estas tendrán que estar compuestas mayoritariamente por aprendices.</p> <p>Los emprendimientos que no sean sujetos de la asignación de los recursos de los que habla el presente artículo recibirán capacitación, orientada al fortalecimiento de competencias empresariales y de negociación.</p> <p>El Fondo Emprender se registrará por el Derecho privado, y su presupuesto estará conformado por el 20% de la monetización de la cuota de aprendizaje de que trata el artículo 34, así como por los aportes del presupuesto general de la nación, recursos financieros de organismos de cooperación nacional e internacional, recursos financieros de la banca multilateral, recursos financieros de organismos internacionales, recursos financieros de fondos de pensiones y cesantías y recursos de fondos de inversión públicos y privados.</p> <p>El Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA en coordinación con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE, deberán dar seguimiento a los emprendimientos y a la tasa de éxito de emprendimientos financiados a través del Fondo Emprender y aquellos que fueren constituidos por aprendices del SENA en etapa productiva. Basado en los resultados obtenidos, el Servicio Nacional de Aprendizaje –</p> | <p>recibirán programas de capacitación orientada al fortalecimiento de sus competencias empresariales y de negociación. Esta medida podría fomentar la generación de empleo de manera indirecta, a través de una orientación a mediano o largo plazo.</p> <p>Se añade un párrafo al artículo 40 de la Ley 789 de 2002 a efectos de dar transparencia a los recursos entregados a través del fondo y en ese sentido, fortalecer los emprendimientos a través de acompañamiento o específico para cada emprendimiento o que no esté dando los resultados planteados, propendiendo por la correcta e idónea utilización de esos recursos, fortaleciendo la</p>  |  |

|   |   |
|---|---|
| <p>SENA desarrollará espacios de retroalimentación, capacitación y acompañamiento específico a cada emprendimiento que no presente el resultado esperado en las proyecciones, propendiendo por la correcta distribución y utilización de estos recursos y el aumento de la tasa de éxito de los emprendimientos fomentando la generación de nuevas plazas de empleo.</p> <p>PARÁGRAFO. El Gobierno Nacional determinará dentro de los 6 meses siguientes a la promulgación de esta ley, las condiciones generales que sean necesarias para el funcionamiento de este fondo. La decisión de financiación de los proyectos empresariales presentados al Fondo Emprender será tomada por el Consejo Directivo del SENA.</p> <p>Artículo <del>Nuevo</del> 91. Incentivos tributarios municipales para la creación de empleo formal. Las entidades territoriales en el marco de su autonomía, podrán establecer beneficios tributarios del Impuesto de Industria y Comercio (ICA) para aquellas personas naturales o jurídicas, consorcios, uniones temporales y patrimonios autónomos que incrementen su planta de trabajadores formales en al menos un cinco por ciento (5%) anual con respecto del año inmediatamente anterior, mediante contratos de trabajo a término indefinido o contrato a término fijo con una duración mínima de un (1) año. Estos podrán acceder a un descuento en el período fiscal correspondiente.</p>   | <p>tasa de éxito de los emprendimientos, lo cual se traduce en fortalecimiento del empleo y eventualmente una consolidación del emprendimiento o creación de nuevas plazas de trabajo</p> <p>Se propone un incentivo de carácter territorial como el Impuesto de Industria y Comercio (ICA), el cual puede promover la generación de empleo formal, dentro de su autonomía fiscal y administrativa.</p> |
| <p>Parágrafo 2°. Para acceder al beneficio, el trabajador deberá estar vinculado con contrato de trabajo por un período mínimo de doce (12) meses y el empleador estar realizando aportes al Sistema de Seguridad Social Integral durante los últimos cuatro (4) meses o más previos a la solicitud del beneficio.</p> <p>Parágrafo 3. El Gobierno nacional evaluará la pertinencia de su continuidad, de acuerdo con los resultados de los estudios técnicos realizados por las entidades públicas sectoriales, y podrá rediseñar los requisitos de acceso y permanencia, las poblaciones beneficiarias, los montos y mecanismos para otorgar el incentivo y los demás aspectos necesarios para su implementación.</p> <p>Artículo <del>Nuevo</del> 93. Creación del Fondo Departamental de Financiamiento al Empresariado. Créase un Fondo Departamental Especial de Financiamiento, destinado a otorgar líneas de crédito directas, con tasas diferenciales, a personas jurídicas con dirección exclusiva a la inversión, capital semilla, capital de trabajo y/o financiación de nómina en los sectores estratégicos para la economía regional, tal como lo define la respectiva Asamblea Departamental. Dicho fondo deberá operar respetando los principios de la Función Pública y aquellos orientadores de las relaciones entre consumidores financieros y entidades vigiladas, establecidos en la Ley 1328 de 2009 y demás normatividad aplicable.</p>                  | <p>Se propone la creación del fondo con el fin de fortalecer la autonomía de los departamentos para que puedan promover su desarrollo económico de acuerdo con sus propias realidades y potencialidades.</p>  |
| <p>Parágrafo 1°. El respectivo Concejo Municipal reglamentará la implementación de estos incentivos dentro del marco de su autonomía territorial, estableciendo la reglamentación de los porcentajes a descontar, la vigencia de este incentivo y los respectivos procedimientos para su verificación, control, transparencia y sostenibilidad en la asignación de los beneficios.</p> <p>Parágrafo 2°. La entidad territorial deberá evaluar el impacto de los incentivos en la formalización del empleo y determinar su continuidad, modificación o supresión.</p> <p>Artículo <del>Nuevo</del> 92. Incentivos para la creación de nuevos empleos formales. El Gobierno Nacional reconocerá un incentivo económico mensual por cada trabajador formalmente vinculado, de acuerdo con las siguientes categorías y porcentajes:</p> <p>a. Jóvenes entre 18 y 28 años: Se reconocerá el treinta por ciento (30%) de un (1) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV).</p> <p>b. Hombres mayores de 28 años con ingresos de hasta tres (3) SMMLV: Se reconocerá el quince por ciento (15%) de un (1) SMMLV.</p> <p>c. Mujeres mayores de 28 años con ingresos de hasta tres (3) SMMLV: Se reconocerá el veinte por ciento (20%) de un (1) SMMLV.</p> <p>d. Personas con discapacidad: Se reconocerá el treinta y cinco por ciento (35%) de un (1) SMMLV.</p> <p>Parágrafo 1°. Los incentivos tendrán una vigencia de cuatro (4) años contados a partir de la presente Ley.</p> | <p>Se ajusta de conformidad al programa de apoyo creado en pandemia y prorrogado por la ley 2294 de 2023 hasta agosto de 2026, se propone un plazo de 4 años, teniendo en cuenta que este beneficio expira al inicio del nuevo gobierno, para evitar afectaciones en los puestos de trabajo que se han creado a la fecha.</p>   |
| <p>La creación de dicho fondo, en cada Departamento, será potestativa de acuerdo con su autonomía territorial. Será el mismo Departamento quien reglamente los criterios de asignación del fondo y demás aspectos concernientes a su ejecución.</p> <p>Las Asambleas Departamentales, en el marco de su autonomía, definirán en cada vigencia fiscal las fuentes de financiación de este fondo, las cuales se establecerán respetando la estabilidad presupuestal del Departamento y sin que esto implique nuevos tributos.</p> <p>Cada Gobernación rendirá un informe anual sobre la destinación y criterios de asignación de estos recursos a la respectiva Asamblea Departamental, quien, ante cualquier sospecha de anomalía y/o hallazgo, deberá compulsar copias a la Contraloría General de la República.</p> <p>Artículo <del>Nuevo</del> 94. Incentivos para la Vinculación de Trabajadores Bachilleres. Las empresas que vinculen a su planta de personal un (1) trabajador con título bachiller por cada veinte (20) trabajadores, que al momento de su contratación no cuenten con un título técnico, tecnológico o profesional, podrán solicitar al Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA la vinculación de sus trabajadores a programas de formación integral correspondientes a los niveles de auxiliar, operario, técnico, profundización técnica o tecnólogo, de acuerdo con el área en la que desempeñen sus funciones en la empresa.</p>                   | <p>Se propone para fomentar la vinculación laboral de trabajadores bachilleres sin formación técnica, tecnológica o profesional, incentivando su acceso a programas de formación integral ofrecidos por el SENA.</p>  |

|   |  |  |   |
|---|--|--|---|
| <p>Las empresas que contraten al personal del que trata el presente artículo pagarán, por concepto de cuota de monetización, 1.5 Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes (SMLMV).</p> <p>Parágrafo. El Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA diseñará programas compatibles con los horarios laborales y demás condiciones propias para la capacitación de los trabajadores.</p> <p>Artículo <del>nuevo</del> 95. Creación del Programa Nacional de Educación Financiera y Productiva Rural. Se crea el Programa Nacional de Educación Financiera y Productiva Rural, dirigido a estudiantes campesinos de educación básica, media, técnica y tecnológica, pequeños productores y asociaciones campesinas, mujeres y madres cabeza de hogar en zonas rurales, liderado por el Ministerio de Educación Nacional, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y las Corporaciones Autónomas Regionales, con el objetivo de capacitar, formalizar y fortalecer las competencias de la población rural en actividades agrícolas y de comercialización de productos del campo.</p> <p>Las entidades territoriales podrán suscribir convenios para el fomento de esta iniciativa entre instituciones educativas rurales, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), y empresas agroindustriales para facilitar la formación técnica y vinculación laboral de los beneficiarios del programa en</p> | <p>Se propone la creación de este programa con el fin de garantizar la inclusión de los saberes de las comunidades agrícolas como instructores del SENA.</p>   | <p>actividades, producción y comercialización de productos agrícolas.</p> <p>Estos convenios deberán regirse en el marco de los principios de la función pública.</p> <p>Los estudiantes campesinos de educación Básica, media, técnica y tecnológica, Pequeños productores y asociaciones campesinas, mujeres y madres cabeza de hogar en zonas rurales que cuenten con experiencia por más de dos años y que hayan completado su formación en el programa de qué trata el presente artículo, podrán inscribirse y vincularse de forma prioritaria y sin barreras ni trámites adicionales, en el banco de instructores del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) para brindar atención a los proyectos agrícolas y requerimientos de las zonas rurales de acuerdo a su experiencia.</p> <p>Artículo <del>nuevo</del> 96: Incentivos para la formalización laboral rural. Las empresas agroindustriales, cooperativas agrícolas y pequeños productores agropecuarios que vinculen en su nómina 1 trabajador de la zona rural por cada 20 trabajadores de su planta de personal, podrán acceder a la asignación de instructores especializados y personalizados para capacitación en las actividades agrícolas y de comercialización de los productos, lo anterior liderado por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).</p> <p>Así mismo, podrán acceder preferencialmente a ferias agroindustriales que organice el Gobierno a través de sus entidades a</p> | <p>Se propone un incentivo que permita vincular trabajadores rurales en las empresas que desarrollen procesos productivos agrícolas, con el fin de formalizar el empleo rural.</p>  |
| <p>nivel nacional y territorial e igualmente recibirán apoyo de difusión digital en las páginas web de todas las entidades del estado enfocadas en el sector agropecuario, comercio, ambiente y tecnología con el fin de fortalecer las competencias de la población rural en actividades agrícolas.</p> <p>Artículo 79<del>a</del> Vigencia. La presente ley rige a partir de la fecha de su publicación.</p> <p>Artículo 80. Derogatorias. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga los artículos 43 del Decreto número 2127 de 1945; 8 apartados 1 y 2 de la Ley 6ª de 1945, literal b) del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, 30 de la Ley 789 de 2002, y todas las demás normas que sean incompatibles o contrarias a lo dispuesto en esta ley.</p>  | <p>Artículo 79<del>a</del> 97. Vigencia. La presente ley entrará a regir a partir de su sanción, promulgación y la fecha de su publicación en el diario oficial.</p> <p>Artículo 80 98. Derogatorias. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga los artículos 43 del Decreto número 2127 de 1945; artículo 8 párrafos apartados 1 y 2 de la Ley 6ª de 1945; literal b) del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo; artículo 30 de la Ley 789 de 2002, y todas las demás normas que sean incompatibles o contrarias a lo dispuesto en esta ley.</p> | <p>Se realiza ajuste de Técnica Legislativa.</p> <p>Se realizan ajustes de redacción y de Técnica Legislativa.</p>   | <p>Texto propuesto para Primer Debate del Proyecto de Ley N° 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulado con los Proyectos No. 192 de 2023 Cámara y No. 256 de 2023 Cámara, "Por medio del cual se modifican parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"</p> <p>El Congreso de Colombia,</p> <p>DECRETA:</p> <p>TÍTULO I<br/>DISPOSICIONES GENERALES</p> <p>CAPÍTULO ÚNICO<br/>OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PRINCIPIOS</p> <p>Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene por objeto adoptar una reforma laboral mediante la modificación del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, la Ley 789 de 2002 y otras normas laborales; además, se dictan disposiciones para el trabajo digno y decente en Colombia, buscando el respeto a la remuneración justa, el bienestar integral, la promoción del diálogo social, las garantías para el acceso a la seguridad social y la sostenibilidad de los empleos, desde el respeto pleno a los derechos de los trabajadores, así como el favorecimiento para la creación de empleo formal en Colombia.</p> <p>Artículo 2°. Relaciones que regula. Modifíquese el artículo 3 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>"Artículo 3°. Relaciones que regula. El presente Código regula las siguientes relaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Derecho individual y colectivo del trabajo de carácter particular.</li> <li>2. Derecho colectivo del sector público, salvo el derecho de negociación colectiva de empleados públicos que se regula conforme a norma especial.</li> <li>3. De los trabajadores oficiales en lo relacionado con el régimen normativo de contratación laboral y terminación de los contratos de trabajo". <p>Artículo 3°. Restricción de inaplicabilidad. Modifíquese el artículo 4 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>"Artículo 4. Empleados Públicos. Las relaciones de derecho individual del trabajo entre la administración pública y los empleados públicos no se rigen por este Código, sino por los estatutos especiales y las leyes que se dicten. No obstante, en los casos en que dichos estatutos no regulen expresamente derechos mínimos del trabajador, serán aplicables los principios fundamentales establecidos en la Constitución y en los tratados internacionales sobre derechos laborales ratificados por Colombia, en concordancia con el principio de favorabilidad laboral."</p> <p>Artículo 4°. Principios. Modifíquese el artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> </li></ol> |
| <p>IX. PROPOSICIÓN</p> <p>Por las anteriores consideraciones, propongo a los Honorables Senadores de la Comisión Séptima Constitucional Permanente aprobar el texto propuesto con modificaciones para primer debate del Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulado con los Proyectos No. 192 de 2023 Cámara y No. 256 de 2023 Cámara, "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", para que haga su tránsito legislativo y se convierta en Ley de la República.</p> <p>Atentamente</p>  <p>FABIÁN DÍAZ PLATA<br/>Senador de la República<br/>Coordinador Ponente</p>  |  |  |   |

**“Artículo 1°. Principios.** La finalidad primordial de este Código es la de lograr un entorno laboral justo, equitativo y sostenible en las relaciones de trabajo, asegurando el equilibrio dinámico y armónico entre los derechos y deberes de empleadores y trabajadores, fomentando el diálogo social, la responsabilidad empresarial, la igualdad de género, y la erradicación de toda forma de discriminación o violencia en el lugar de trabajo, con el objetivo de promover la paz laboral y el bienestar integral de todos los actores involucrados. Constituyen principios constitucionales del derecho laboral y por tanto serán aplicados a cualquier trabajador y trabajadora en Colombia de conformidad con lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política, los siguientes:

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

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

**TÍTULO II  
RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO**

**CAPÍTULO I  
MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA ESTABILIDAD LABORAL Y AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD**

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

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

El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo. En ningún caso se podrá pactar sanción para el empleado que omita el preaviso aquí descrito.

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

**Parágrafo 1.** 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”.

**Parágrafo 2.** Cuando los contratos a término fijo sean continuos y superen los 3 años, el empleador deberá solicitar autorización ante el inspector de trabajo para dar por terminado el contrato antes de superar el término de 4 años.

**Parágrafo 3.** Los contratos de obra o labor no podrán suscribirse en el Sector Salud directa o indirectamente cuando el personal a contratar desarrolle funciones misionales permanentes o propias de la entidad.

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

**“Artículo 115. Procedimiento para aplicar sanciones o despido con justa causa.** En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar un contrato de trabajo con justa causa, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad del trabajador y trabajadora, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidad, 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 disciplinario al trabajador o trabajadora, a quien se le atribuyen las conductas posibles de sanción
2. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito y donde consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias.
3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos, conductas u omisiones del proceso.
4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa, el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días. Independientemente de que la defensa del trabajador o trabajadora frente a los hechos, conductas u omisiones que motivaron el proceso disciplinario sea en forma verbal o escrita, se levantará un acta en la que se transcribirán los descargos rendidos por el trabajador o trabajadora, recopilados a través de la grabación de la audiencia de descargos,

**Parágrafo.** El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador cuando sea por una causa imputable al empleador, de las relacionadas como justas causas para dar por terminado el contrato por parte del trabajador en este código; caso en el cual el trabajador o trabajadora podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y acudir a los Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos o vía judicial para obtener 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°. Contratos a término fijo y por obra o labor determinada.** Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**“Artículo 46. Contratos a término fijo y de obra o labor determinada.**

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

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

El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, por lo tanto cuando se supere el término máximo de cuatro (4) años, se considerará a término indefinido. Podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas:

**Prórroga pactada.** Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogarlo hasta tres (3) veces, después de la tercera prórroga el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo.

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

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

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

El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender, el horario, salario, funciones y demás condiciones relativas a la relación laboral.

previamente autorizada por cada uno de los asistentes, de conformidad con el tratamiento de datos, la cual será incorporada en su totalidad a la correspondiente acta.

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

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

7. La posibilidad del trabajador o trabajadora de impugnar la decisión mediante los recursos de ley, de todas o cada una de las decisiones ya sea ante el superior jerárquico de aquél que impone la sanción, de acuerdo a los términos establecidos en el reglamento interno del trabajo, que no serán inferiores a los definidos por la ley, así como la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral ordinaria.

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

**Parágrafo 2.** Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato, y éstos tendrán el derecho a asesorarle de manera activa en todo el procedimiento. En todos los casos, el trabajador o trabajadora tendrá el derecho a ser asesorado por un profesional del derecho, consultorio jurídico debidamente acreditado o por un representante de la organización sindical registrado ante el Ministerio del trabajo, quien lo asistirá y acompañará en todo el procedimiento disciplinario.

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

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

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

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

**Artículo 8°. Medidas en contra de la discriminación y la estigmatización laboral a personas reintegradas y reincorporadas en el marco del conflicto armado.** En toda relación laboral, pública o privada, se deberá garantizar la igualdad de condiciones laborales sin discriminación alguna, para

las personas reintegradas y reincorporadas o en proceso de reincorporación y reintegración en el marco del conflicto armado conforme a los derechos y deberes establecidos en esta ley.

Parágrafo. El Ministerio de Trabajo conjunto con la Unidad de Implementación del Acuerdo de Paz, la Agencia para la Reincorporación y Normalización y demás entidades competentes, desarrollarán, promoverán y adoptarán estrategias y medidas orientadas a fomentar la inserción laboral formal de esta población para resarcir las brechas existentes en materia de acceso, estabilidad y reintegración económica.

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

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

Adicionalmente, el empleador podrá cargar el reglamento de trabajo en la página web de la empresa, si cuenta con una, o enviarlo a los trabajadores por cualquier canal digital de su propiedad, como el correo electrónico, dejando constancia de dicha actuación.

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

a) Mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta disposición será extensiva en los mismos términos a uno de los adoptantes desde la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia. En caso del fallecimiento o enfermedad del adoptante al que se le concedió esta licencia, se le concederá al otro en una de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia.

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

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

c) Persona que padezca una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, una limitación o discapacidad de mediano o largo plazo, que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus funciones o actividades laborales, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado, o que sea notorio.

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

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

Artículo 160. Trabajo diurno y nocturno.

Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.).

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

Parágrafo 1°. El Gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia”.

Parágrafo 2°. Lo dispuesto en el presente artículo entrará en vigencia seis (6) meses después de la sanción de la presente ley.

Artículo 14. Jornada Máxima Legal. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021, el cual quedará así:

“Artículo 161. Duración. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.

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

CAPÍTULO II
MEDIDAS PARA LOS INGRESOS DE LAS FAMILIAS TRABAJADORAS

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

Artículo 26D. Reubicación de personas amparadas con estabilidad ocupacional reforzada: Todo trabajador o trabajadora a quien le sobrevenga una situación de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud tendrá derecho a ser reubicado(a) en un cargo acorde con su estado de salud, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar de conformidad con el artículo 26 de esta ley. Cuando proceda la reubicación del trabajador o trabajadora se definirán las condiciones de trabajo de conformidad con el nuevo cargo que éste desempeñe.

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

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

Parágrafo 1°. De cualquier manera, en caso de que el empleador dentro de su empresa no cuente con cargos iguales, similares o de mejores condiciones para proceder a la reubicación laboral, se procederá a la desvinculación del trabajador con autorización respectiva de la oficina de trabajo. La no existencia de los cargos es una circunstancia que el empleador debe probar ante la oficina de trabajo.

Parágrafo 2°. En ningún caso el empleador podrá someter al trabajador del que trata el presente artículo, a situaciones que desmejoren las condiciones laborales preexistentes.

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

“Artículo 4. Factores de evaluación objetiva del trabajo. Los empleadores podrán tener en cuenta, entre otros, factores de evaluación de cada empleo, los cuales deberán estar directamente relacionadas a las funciones del cargo, que les permitan establecer de forma objetiva el salario y demás beneficios, así como la naturaleza y nivel de riesgo laboral de la actividad a realizar, conforme lo establecido por el sistema de seguridad y salud en el trabajo y el Decreto 1072 de 2015, o la norma que lo modifique, sustituya o adicione, los siguientes:

Se establecen las siguientes excepciones:

a) El empleador y el trabajador o la trabajadora podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

b) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas o las que impliquen disminución de la expectativa de vida saludable del trabajador, el Gobierno nacional previa caracterización, deberá ordenar la reducción de la jornada de trabajo, de acuerdo con dictámenes al respecto, en el término de doce (12) meses, contados a partir de entrada en vigencia de la presente ley.

Mientras se ordena una reducción de la jornada máxima legal, estos trabajadores no podrán laborar más de ocho (8) horas diarias, sin perjuicio de lo contemplado en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021.

c) La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad autorizados para trabajar, se sujetar a las siguientes reglas:

- 1. Los menores de edad entre los 15 y los 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.
2. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, solo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

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

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

Parágrafo 1. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

|  |   |
|--|---|
| <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>Artículo 15°. Relación de Horas Extras.</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. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de su empresa.</p> <p>El empleador está obligado a entregar al trabajador que lo solicite, una relación de las horas extras laboradas, con las mismas especificaciones anteriores. Este registro deberá entregarse junto con el soporte que acredite el correspondiente pago.</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 la autoridad administrativa del trabajo podría imponer las sanciones a las que haya lugar."</p> <p><b>Parágrafo.</b> El empleador deberá solicitar autorización para el trabajo suplementario ante el Ministerio del Trabajo a través de los medios tecnológicos dispuestos por la entidad. El inspector de Trabajo realizará las visitas de verificación, de acuerdo a los criterios definidos por la entidad para el trámite. El Ministerio del Trabajo realizará jornadas de seguimiento a las empresas, en cumplimiento de la reducción de la jornada laboral y el registro del trabajo suplementario, de conformidad con el presente artículo.</p> <p><b>Artículo 16. Límite al Trabajo Suplementario.</b> Modifíquese el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:</p> <p>"<b>Artículo 22. Límite al trabajo suplementario.</b> En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.</p> <p><b>Parágrafo.</b> 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".</p> <p><b>Artículo 17. Remuneración en días de descanso obligatorio.</b> Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>"<b>ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.</b></p> <p>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.</p> | <p>2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.</p> <p><b>Parágrafo 1°.</b> Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.</p> <p><b>Parágrafo 2°.</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.</b> Implementación Gradual. El recargo del 100% de que trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:</p> <p>A partir de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o de fiesta a 80%. A partir de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a 90%.</p> <p>A partir de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio o día de fiesta en los términos de este artículo.</p> <p>Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%".</p> <p><b>Artículo 18°. Licencias remuneradas.</b> Modifíquese el numeral 6 y adiciónese el literal i), modifíquese el numeral 12, y adiciónese 1 parágrafo al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>"6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:</p> <p>a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3 de la Ley 403 de 1997.</p> <p>b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación:</p> <p>c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, hasta el tercer grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, incluyendo las familias de crianza, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador:</p> <p>d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida</p>   |
| <p>oportunidad al empleador o a su representante y que, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;</p> <p>e) Para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluidos los casos en los que la persona trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticada;</p> <p>f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos y/o hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar, sin que este exceda (2) horas de la jornada laboral en máximo (8) oportunidades al año. Será obligación del trabajador velar por el cumplimiento de los términos otorgados y en caso de excederse, de común acuerdo con el empleador deberá reponer el tiempo excedido, fuera de la jornada ordinaria laboral. Bajo ninguna circunstancia se permitirá una compensación monetaria del tiempo excedido.</p> <p>g) Para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, médicos y legales, relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas cualquier trabajador o trabajadora independiente de su identidad u orientación sexual, en tales eventos deberá acreditar la respectiva citación o atención de autoridad competente.</p> <p>h) Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, podrán acordar con el empleador, un (1) día de descanso remunerado por cada seis (6) meses de trabajo, en el cual certifiquen el uso de bicicletas como medio de transporte para la llegada y salida del sitio de trabajo.</p> <p>i) Conceder al trabajador en casos de emergencias climáticas que le afecten directamente a él o a su cónyuge, compañero o compañera permanente o a su núcleo familiar hasta del segundo grado de consanguinidad y primer grado civil, una licencia remunerada. Esta será formulada, implementada y evaluada por el Ministerio del Trabajo.</p> <p>(...)</p> <p><b>12.</b> Conceder al trabajador una licencia remunerada de diez (10) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral, para el cuidado de su hijo o hija, cónyuge, compañera o compañero permanente o para un familiar hasta del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primer grado civil, que padezca una enfermedad terminal, en fase terminal o cuadro clínico severo y que requieran un cuidado permanente, o cuidados paliativos para el control del dolor y otros síntomas. La grave calamidad doméstica no incluye la licencia por enfermedad terminal de qué trata este numeral.</p> <p>La enfermedad en fase terminal deberá demostrarse mediante una certificación expedida por el médico tratante en donde se determine la enfermedad o condición patológica grave del paciente y su carácter progresivo e irreversible que permitan inferir un desenlace fatal en un plazo relativamente breve. Para los pacientes con enfermedad terminal o con</p>              | <p>cuadro clínico severo se requiere certificación expedida por el médico tratante donde conste la necesidad de acompañamiento y el diagnóstico clínico. La solicitud presentada por el trabajador deberá ser respondida en un máximo de cinco (05) días hábiles, so pena de tenerse como aceptada la procedencia de esta licencia.</p> <p><b>Parágrafo nuevo.</b> Para solicitar la licencia señalada en el literal f) del numeral 6, el trabajador deberá allegar al empleador con antelación copia de la citación emitida por la Institución Educativa, la cual deberá darse a través de un medio de comunicación oficial establecido por la misma.</p> <p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO III<br/>MEDIDAS PARA LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA, EL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN EN EL MUNDO DEL TRABAJO</b></p> <p><b>Artículo 19. Límites a la subordinación.</b> Modifíquese el literal b) del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador o trabajadora respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador o trabajadora, en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos relativos a la materia ratificados por Colombia que sean de carácter vinculante.</p> <p>Aquellas facultades no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la raza, el color, etnia, el origen nacional, la discapacidad, la condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevinientes de salud, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización. El Ministerio del Trabajo adelantará las actuaciones administrativas correspondientes y sancionará de acuerdo con las normas vigentes"</p> <p><b>Artículo 20. Protección contra la discriminación.</b> Adiciónese los numerales 10, 11, 12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>"10. Discriminar a las mujeres y las personas con identidades de género diversas con acciones directas u omisiones, que impidan la garantía de sus derechos en los ambientes laborales, con ocasión de sus nombres identitarios, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral. Se prohíbe, así mismo, el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, étnica, credo religioso, 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, o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.</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, conforme a las recomendaciones y/o restricciones médicas. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.

12. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.

13. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.

14. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa o política, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.

15. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental”.

**Artículo 21. Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.** Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión o en el marco de las obligaciones laborales. Puede considerarse ejercicio de la violencia, el acoso y la discriminación laboral el que realice cualquier persona sin importar su posición en el trabajo, incluidos, terceros, clientes, proveedores, que guarden relación directa o indirecta con el trabajo.

Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.

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

g) Las afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social se realizarán conforme a lo dispuesto en las normas que regulen la materia.

h) El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semi cualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de programas de formación complementaria ofrecidas por las escuelas normales superiores, programas de educación superior pregrado, programas de educación para el trabajo y desarrollo humano, programas del Subsistema de Formación para el Trabajo, así como la oferta de formación profesional integral del SENA.

i) Las funciones y actividades objeto del contrato de trabajo deben enmarcarse o estar directamente relacionadas con el proceso y los fines del proceso de aprendizaje del - aprendiz - trabajador.

j) La etapa productiva podrá desarrollarse en un periodo máximo de doce (12) meses.

**Parágrafo 1°.** El Gobierno nacional podrá destinar recursos del Presupuesto General de la Nación para incentivar la contratación de aprendices, de acuerdo con la asignación que el Congreso de la República determine, mientras la tasa de desempleo juvenil sea de dos dígitos y en los términos del artículo 79 de la Ley 2294 de 2023, con el objetivo de apoyar la contratación de personas en formación a través de un contrato de aprendizaje por parte de micro y pequeñas empresas, hasta un 25% del SMLMV y que constituya un nuevo empleo, de conformidad con el reglamento que definan el Servicio Nacional de Aprendizaje y el Ministerio del Trabajo en los doce (12) meses siguientes a la expedición de la presente ley.

**Parágrafo 2°.** Para fines de certificación de la experiencia laboral, el contrato de aprendizaje tendrá validez de experiencia laboral técnica, profesional o tecnológica según la formación que curse el/la aprendiz y servirá para su proceso de primer empleo. Lo anterior sin perjuicio de lo establecido por la Ley 789 de 2002.

**Parágrafo 3°.** Cuando en el marco de la vigencia del contrato de aprendizaje se conceda licencia de maternidad a una aprendiz la empresa obligada no tendrá que reemplazar a esta con una nueva durante el periodo de vigencia de la licencia de maternidad.

**Parágrafo 4°.** Los estudiantes de medicina que terminen sus estudios y que cumplan con los requisitos de admisión para realizar el internado médico obligatorio conforme a lo establecido en la Ley 14 de 1962 o la norma que la modifique o la sustituya recibirán remuneración mensual que no podrá ser inferior a un salario mínimo durante el tiempo que dura el Internado Obligatorio Rotatorio el cual será pagado por la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud (ADRES).

En vigencia del internado médico el estudiante de medicina estará afiliado al Sistema de Seguridad Social Integral. Las cotizaciones a los Sistemas de Seguridad Social Integral se realizarán sobre un ingreso base de cotización correspondiente a un (1) salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV).

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

**Parágrafo.** El Ministerio de Trabajo, en el término de doce (12) meses desde la entrada en vigencia de la presente ley, en articulación con la Subcomisión de Género de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, reglamentará los protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios para garantizar la eliminación de violencia y acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.

**CAPÍTULO IV  
MEDIDAS PARA PROMOVER LA FORMALIZACIÓN LABORAL**

**Artículo 22. Contrato de Aprendizaje.** 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 la formación para el trabajo del -aprendiz- trabajador para las ocupaciones que requiera el sector productivo.

b) Se ejecutará estrictamente en el tiempo estipulado por los diseños curriculares o planes de estudios, que no podrá exceder de treinta y seis meses en dos etapas, lectiva y práctica.

c) La formación se recibe a título estrictamente personal.

d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración que se asignará de la siguiente manera: En la etapa lectiva el aprendiz recibirá el 60% de un SMLMV y en la etapa práctica el aprendiz recibirá un (1) SMLMV. Lo anterior sin perjuicio de la remuneración fijada para los aprendices en convenciones colectivas o fallos arbitrales, siempre que sean más favorables para estos.

e) El estudiante de educación formal universitaria sólo podrá suscribir su contrato en etapa práctica, salvo que se trate de un programa de modalidad dual.

f) En los contratos de aprendizaje celebrados con estudiantes menores de edad, deberá mediar autorización del Inspector del Trabajo, entendiendo que la edad mínima para trabajar es de 16 años en este contrato especial.

**Parágrafo 5°.** El Gobierno nacional podrá aplicar un enfoque territorial para la asignación de recursos adicionales del Presupuesto General de la Nación con destino a la ampliación de cobertura para la formación de aprendices del SENA en departamentos con mayor población en condición de pobreza extrema y vulnerabilidad registrada por el DANE.

**Artículo 23.** Modifíquese el artículo 34 de la Ley 789 de 2002, el cual quedará así:

**ARTÍCULO 34. Monetización de la cuota de aprendizaje:** Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores tendrán que cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a dos punto uno (2.1) SMMLV por cada aprendiz que no contraten. En caso de que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria”.

Cuando no se cuente con el número de aprendices para el área requerida por el empleador, el SENA deberá certificar dicha situación y la cuota de monetización en estos casos, será del 80%

**Parágrafo.** Los recursos de la monetización se destinarán en un 80% específicamente a apoyos destinados a las y los aprendices del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, como un estímulo para favorecer su permanencia en los procesos formativos. El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA establecerá los programas de apoyos que se requieran, dando prioridad a las y los aprendices que, se encuentren en situación de pobreza extrema, pobreza moderada vulnerabilidad y adoptará los enfoques diferenciales necesarios para asegurar que los apoyos sean destinados a los segmentos de aprendices con mayor riesgo de deserción. Estos apoyos serán de hasta un (1) SMMLV por mes. El 20% restante de los recursos mantendrá la destinación para los propósitos legales y reglamentarios del Fondo Emprender a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

En todo caso el SENA deberá rendir un informe anual a las comisiones séptimas del congreso sobre los beneficiarios y la asignación de estos recursos, de lo cual deberá enviar copia a la Contraloría General de la República.

**Artículo 24. Definiciones trabajo en plataformas digitales de reparto.**

- Trabajadores digitales en servicios de reparto: Son personas que, mediante el uso de plataformas digitales de reparto, prestan servicios solicitados por un usuario. Podrán tener la calidad de dependientes y subordinados o de independientes y autónomos, de acuerdo con lo establecido en este título.
- Empresas de plataformas digitales de reparto: Son personas naturales o jurídicas que operan y administran plataformas digitales de reparto.
- Plataforma digital de reparto: es un aplicativo o software ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos, administrada por una empresa de plataforma digital de reparto.
- Usuario: son personas naturales o jurídicas que acceden a servicios de reparto mediante plataformas digitales de reparto.

|  |  |
|--|--|
| <p><b>Artículo 25. Modalidades de trabajo en plataformas digitales de reparto.</b> Las relaciones entre las empresas de plataformas digitales de reparto y los trabajadores digitales en servicios de reparto podrán ser de carácter dependiente y subordinado, conforme a las reglas generales del presente Código, o de carácter independiente y autónomo, evento en el cual deberán aplicarse las disposiciones y protecciones especiales enunciadas en este Título. Lo anterior sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente Código.</p> <p>Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar de manera clara y en un lenguaje sencillo a los trabajadores digitales en servicios de reparto el alcance de la modalidad de trabajo (dependiente o independiente) a través de la plataforma digital de reparto o de la herramienta tecnológica a la que tenga acceso el trabajador o trabajadora.</p> <p>Cualquier modificación material al contrato que se suscriba entre las partes o a sus condiciones deberá ser objeto de conocimiento previo a su entrada en vigencia por parte del trabajador digital en servicios de reparto, relacionando las causales y motivos por los cuales se realiza, así como la posibilidad de presentar comentarios e inquietudes sobre la decisión de cambio contractual.</p> <p><b>Parágrafo.</b> En la relación de carácter independiente y autónomo no podrán pactarse cláusulas de exclusividad para el desarrollo de las actividades de reparto que se realicen a través de la plataforma digital de reparto y las empresas de plataformas digitales de reparto deberán garantizar el ejercicio del derecho al descanso.</p> <p><b>Artículo 26. Registro de información en plataformas digitales de reparto.</b> Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán crear un mecanismo de reconocimiento de identidad plena que permita individualizar al trabajador digital en servicios de reparto, así como las modalidades de suscripción o el registro de términos y condiciones, relacionando los derechos que les asisten en correspondencia con la modalidad que se pacte. El mecanismo de reconocimiento de identidad respetará el derecho de habeas data conforme a la regulación en la materia.</p> <p><b>Parágrafo.</b> El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y creará las herramientas técnicas especializadas que requiera el Ministerio del Trabajo para el desarrollo de su función de inspección laboral. Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley.</p> <p><b>Artículo 27. Seguridad social y riesgos laborales en plataformas digitales de reparto.</b> Cuando el trabajador digital en servicios de reparto tenga la calidad de dependiente y subordinado, la empresa de plataforma digital de reparto deberá realizar los pagos correspondientes al sistema integral de seguridad social en las proporciones definidas en las normas vigentes. Podrán realizarse cotizaciones a tiempo parcial.</p> <p>En relación con los trabajadores y trabajadoras independientes y autónomos, y sin que ello desnaturalice tal condición, la empresa de plataforma digital de reparto concurrirá en el pago de aportes a salud y pensión en 60%, frente a un 40% a cargo de la persona trabajadora. Se garantizará el cubrimiento en materia de riesgos laborales a cargo exclusivo de la empresa. El ingreso base de cotización para los aportes a salud, pensión y riesgos laborales se calculará con</p> | <p>base en el 40% de la totalidad de ingresos que reciba el trabajador digital en servicios de reparto a través de la plataforma digital respectiva.</p> <p>El Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social reglamentará la forma de cotización al sistema integral de seguridad social de los trabajadores independientes y autónomos en servicios de reparto que mensualmente generen ingresos inferiores al salario mínimo diario.</p> <p>Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán generar los reportes respectivos de horas de servicio efectivo de los trabajadores y trabajadoras digitales a las entidades recaudadoras, acumuladas y calculadas en función del número de días o semanas de servicio efectivo, conforme a la norma respectiva. Esta información deberá ser entregada al trabajador digital en servicios de reparto al final de cada mes.</p> <p><b>Parágrafo 1°.</b> La afiliación a los diferentes subsistemas de seguridad social se realizará mediante el diligenciamiento de los formularios que para tal efecto defina el Gobierno nacional, los cuales podrán ser físicos o electrónicos, donde se deben señalar, como mínimo, los datos del trabajador digital en servicios de reparto y la categoría de los riesgos de la actividad. Así mismo, el pago de los aportes a los subsistemas de pensiones, salud y riesgos laborales se realizará a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) o la herramienta que haga sus veces, que para este efecto defina el Gobierno nacional.</p> <p><b>Parágrafo 2°.</b> El control y seguimiento de la afiliación o vinculación y pagos al Sistema General de Seguridad Social de los trabajadores digitales en servicios de reparto estará a cargo de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), para lo cual deberá adecuar su operación.</p> <p><b>Artículo 28. Sistema de registro de inscripción de empresas de plataformas digitales de reparto.</b> Toda empresa de plataformas digitales de reparto tendrá que realizar su inscripción ante el Ministerio del Trabajo, con el objeto de informar trimestralmente el número de trabajadores y trabajadoras activos en la plataforma digital de reparto respectiva en la modalidad dependiente y subordinada o independiente y autónoma.</p> <p><b>Parágrafo.</b> El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y creará las herramientas técnicas y especializadas que requiera el Ministerio del Trabajo para el desarrollo del sistema de registro de inscripción. Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley.</p> <p><b>Artículo 29. Transparencia y utilización de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones.</b> Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar a los trabajadores y trabajadoras digitales sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Los sistemas automatizados de supervisión que se utilizan para hacer un seguimiento, supervisar o evaluar la ejecución del servicio prestado por los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto;</li> <li>b. Los sistemas automatizados que se utilicen para tomar o apoyar decisiones que afecten las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto, en particular su acceso a los pedidos, sus ingresos, su seguridad y salud en el trabajo durante la</li> </ul> |
| <p>prestación de los servicios, su tiempo de trabajo efectivo, su promoción y su situación contractual, incluida la restricción, suspensión o cancelación de su cuenta en la plataforma digital de reparto.</p> <p>Las empresas de plataformas digitales de reparto entregarán esta información en un documento que podrá estar en formato electrónico en forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo.</p> <p>Las empresas de plataformas digitales de reparto solamente tratarán datos personales de los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto para finalidades que estén contempladas en la autorización de tratamiento de datos personales aceptada por el trabajador o trabajadora digital, la cual debe ser presentada por las empresas de plataformas digitales de reparto en forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo.</p> <p><b>Artículo 30. Supervisión humana de los sistemas automatizados.</b></p> <p>Las empresas de plataformas digitales de reparto supervisarán y evaluarán periódicamente el impacto que tienen en las condiciones de trabajo las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones.</p> <p>Los trabajadores y trabajadoras digitales de servicios de reparto tendrán derecho a solicitar revisión humana de cualquier decisión hecha o soportada por un sistema automatizado de toma de decisiones que impacte sus condiciones de prestación del servicio. Un trabajador o trabajadora digital en servicios de reparto, no podrá ser suspendido, restringido o cancelado de la plataforma o retenida su remuneración injustificadamente.</p> <p>Las empresas de plataformas digitales de reparto implementarán políticas de no discriminación. Así mismo sus términos y condiciones de uso no podrán bajo ningún motivo discriminar por razones de salud, sexo, orientación sexual, identidad de género, creencia religiosa o política, nacionalidad, filiación sindical o cualquier otra que impida el derecho al trabajo.</p> <p><b>Artículo 31. Formalización y contratación laboral de trabajadores del transporte de pasajeros y de carga.</b> Modifíquese el artículo 15 de la Ley 15 de 1959:</p> <p>Las relaciones laborales de los trabajadores (conductores), que bajo subordinación ejecuten actividades propias del sector de transporte de carga y de pasajeros, deberán establecerse de forma directa por las empresas y/o propietarios del vehículo, mediante contratos de trabajo que deberán ser por escrito.</p> <p>Para el efecto del pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones las empresas y los propietarios de los vehículos, sean socios o afiliados, serán solidariamente responsables, y en todo caso la cotización en riesgos laborales será cubierta por la empresa de transporte a quien sirve.</p> <p>Los costos directa e indirectamente asociados a la contratación de los conductores y a la gestión de los riesgos que implican sus actividades y labores, cuando dicha gestión venga exigida legal o reglamentariamente, deberán formar parte de la estructura de costos en cualquier esquema de regulación tarifaria que se adopte por la autoridad competente.</p>  | <p>La jornada de trabajo de los trabajadores del sector transporte de carga o pasajeros, incluirá todos los tiempos que estén bajo las órdenes, instrucciones o asignación de tareas por parte del empleador y a disposición de este. Su duración no podrá superar la jornada máxima legal ordinaria, por lo cual el empleador deberá reconocer la remuneración de recargo nocturno o tiempos suplementarios y el derecho al día de descanso semanal obligatorio y no podrá aplicar descuentos no autorizados por el conductor.</p> <p>Las garantías en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como las obligaciones derivadas de los planes estratégicos de seguridad vial, serán reconocidas y asumidas por el empleador conforme a la normatividad vigente en la materia. Para estos efectos el Ministerio de Transporte deberá tener en cuenta los factores relacionados con los tiempos de trabajo e implementará sistemas que permitan determinar dentro de la estructura de costos del servicio, dichos conceptos.</p> <p>El Ministerio del Trabajo en coordinación con el Ministerio del Transporte reglamentará la metodología e implementará una herramienta tecnológica que permita el monitoreo del tiempo de trabajo para el pago efectivo de los tiempos de trabajo suplementario, en los cuales el trabajador se encuentre a la espera de la entrega efectiva del producto o mercancía o la entrada en operación de los vehículos de pasajeros, en el caso de transporte de pasajeros en cualquiera de sus modalidades, y se velará por el pago de los recargos que se generen por dicha disponibilidad. Todos los pagos en el transporte de carga, asociados al cargue y descargue efectivo de los productos o mercancías son de obligatorio reconocimiento y pago por parte de las empresas transportadoras en desarrollo de su objeto social.</p> <p>El Ministerio de Trabajo en coordinación con el Ministerio del Transporte y la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales reglamentarán el procedimiento, a través del cual se validará de forma periódica el cumplimiento de la normatividad laboral en concordancia con la regulación especial del transporte como prerequisite para el funcionamiento, operatividad y prestación del servicio público por parte de las empresas del sector.</p> <p>El Ministerio del Trabajo promoverá desde las políticas públicas el trabajo digno y decente en el sector del transporte de pasajeros y de carga, y velará desde la inspección laboral por la garantía y respeto de los derechos laborales de los operadores de equipo de transporte o conductores, incluyendo el derecho de asociación sindical, la negociación colectiva y la huelga.</p> <p><b>Artículo 32. Formalización laboral de las personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar (PAE).</b> El Ministerio de Educación Nacional a través de la Unidad Administrativa Especial de Alimentación Escolar (UAPA), garantizarán que en la operación del Programa de Alimentación Escolar (PAE), se formalice laboralmente a las personas manipuladoras de alimentos, en virtud de la garantía de sus derechos laborales y de seguridad social, lo anterior conforme al Marco Fiscal de Mediano plazo.</p> <p>La formalización laboral a la que hace referencia este artículo se hará en cuatro (4) años o antes si las circunstancias financieras así lo permiten:</p> <p>En el año 2025, se formalizarán hasta el 25% del total de personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar (PAE).</p>      |

|   |  |
|---|--|
| <p>En el año 2026, se formalizarán hasta el 50% del total de personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar (PAE).</p> <p>En el año 2027, se formalizarán hasta el 75% del total de personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar (PAE).</p> <p>En el año 2028, se formalizarán hasta el 100% del total de personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar (PAE).</p> <p><b>Artículo 33. Programa de primer empleo y programa de último empleo.</b> El Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces, en coordinación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo creará e implementará un programa de acceso y permanencia para los jóvenes recién graduados de Instituciones de Educación Superior (Instituciones Técnicas Profesionales, Instituciones Universitarias o Escuelas Tecnológicas y Universidades) mediante la generación de incentivos a las empresas en correspondencia con el Presupuesto General de la Nación, dentro de los seis (6) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley.</p> <p>Asimismo, el Ministerio de Trabajo o quien haga sus veces, en coordinación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo creará e implementará un programa de acceso y permanencia para mujeres mayores de 50 años y hombres mayores de 55 años mediante la generación de incentivos a las empresas en correspondencia con el Presupuesto General de la Nación, dentro de los seis (6) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley.</p> <p><b>Artículo 34. Programa de formación para el trabajo agrario y rural.</b> El Ministerio de Trabajo a través del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), en articulación con los Ministerios de Educación Nacional, el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible y el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, diseñarán, formularán e implementarán un programa de formación para el trabajo rural que permita evaluar, acreditar, legitimar, reconocer, homologar y certificar los saberes y conocimientos empíricos ancestrales y en actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silviculturales, pesqueras, agroecológicas u otras semejantes.</p> <p><b>Parágrafo 1°.</b> Las entidades citadas en el presente artículo reglamentarán la vinculación laboral de las personas a quienes se les haya certificado los saberes y conocimientos empíricos ancestrales y en actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silvicultura, pesca u otras semejantes, en la ejecución de todo proyecto productivo, la realización de obras y la prestación de servicios a cargo del Gobierno nacional o las Entidades Territoriales.</p> <p><b>Parágrafo 2°.</b> El Gobierno nacional a través del Ministerio de Educación Nacional, el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Agricultura y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), reglamentarán los mecanismos que permitan el desarrollo de prácticas y pasantías profesionales en la zona rural. Los pequeños productores podrán solicitar un convenio con el SENA para acceder a esta alternativa.</p> <p><b>Parágrafo 3°.</b> El trabajo de formación para el trabajo rural que trata el presente artículo será implementado, de manera preferencial, en los municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET).</p>   | <p><b>Artículo 35. Trabajo Familiar y Comunitario.</b> Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p><b>ARTÍCULO 103B. TRABAJO FAMILIAR Y COMUNITARIO.</b> Es considerado trabajo familiar o comunitario aquel que se desarrolla, con o sin promesa de remuneración, con el objetivo de obtener medios para la subsistencia y mejoramiento de la vida familiar o comunitaria.</p> <p>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.</p> <p>En todo caso se reconocerá la existencia de trabajo de cuidado remunerado cuando concurren los elementos que determinen la existencia de una relación laboral. Son consideradas actividades del trabajo familiar y comunitario, entre otras, las mingas, el trabajo en acueductos comunitarios, el mantenimiento de edificios, redes eléctricas, calles, caminos y el cuidado de cultivos y animales destinados al consumo de las familias o comunidades.</p> <p>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.</p> <p><b>Parágrafo 1.</b> En aquellos casos en que el trabajo familiar sea esencialmente subordinado, 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 diario legal vigente por cada jornada de trabajo y deberá contar con todas las garantías salariales y prestacionales.</p> <p><b>Parágrafo 2.</b> El trabajo familiar, comunitario, campesino, solidario y popular deberá contar con acceso a seguridad social integral en Salud, Protección Social Integral para la Vejez y Riesgos Laborales. El Gobierno nacional reglamentará en un plazo de 12 meses las condiciones de acceso y permanencia de esta población”.</p> <p><b>Artículo 36°. Protección al Trabajo femenino rural y campesino.</b> Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p><b>Artículo 103C. Protección al trabajo femenino rural y campesino.</b> El trabajo de la mujer rural y campesina será especialmente protegido, y se deberá reconocer la dimensión productiva, social y comunitaria de su trabajo.</p> <p>Deberán ser remuneradas por el trabajo que realizan en la preparación de alimentos, el cuidado de personas, animales y de cultivos, y las demás que desarrollen de manera subordinada, en relación con sus empleadores. El valor de la remuneración diaria incluirá como mínimo: El salario mínimo diario legal vigente y el valor de las prestaciones sociales diarias.</p>   |
| <p>El Ministerio del Trabajo reglamentará la forma en que la mujer rural y campesino accederá al sistema de seguridad social integral cuando no lo hagan de manera contributiva. Para ello deberá reconocer los riesgos ocupacionales a los que se encuentran expuestas, teniendo en cuenta sus particularidades biológicas y sociales, y las múltiples jornadas de trabajo, incluyendo aquellas relacionadas con el cuidado de familias, personas enfermas, personas con discapacidad y otras.</p> <p>El Gobierno nacional y los empleadores velarán por eliminar cualquier forma de discriminación o explotación”.</p> <p><b>Parágrafo.</b> El Ministerio del Trabajo implementará mecanismos de sensibilización dirigidos a las mujeres rurales y campesinas, con el fin de facilitar la comprensión y el ejercicio pleno de sus derechos laborales.</p> <p><b>Artículo 37°. Formalización del trabajo doméstico remunerado:</b> En cumplimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT, los trabajadores y las trabajadoras del servicio doméstico deben ser vinculadas mediante contrato’ de trabajo escrito, en cualquiera de sus modalidades respetando las garantías y los derechos a los que haya lugar, de conformidad con las normas laborales existentes y registrada en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), así como las novedades relativas a trabajo suplementario. Los efectos del registro en la PILA son de publicidad y en ningún caso son requisito para la existencia y validez del contrato de trabajo.</p> <p>En el mismo sentido, se reconocerán los derechos prestacionales establecidos en la Ley 1788 de 2016.</p> <p>El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en el término de doce (12) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, desarrollará un sistema de información para dicho registro, conforme a la reglamentación que el Ministerio de Salud y Protección Social expida para tal efecto. La Subcomisión de Seguimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT, de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, será de carácter permanente, contará con la presencia de las organizaciones más representativas de trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico y dará seguimiento a lo normado en este artículo, y se discutirán y promoverán acciones favorables a la formalización laboral.</p> <p><b>Parágrafo 1.</b> Las trabajadoras y trabajadores domésticos que sean formalizados mediante contrato de trabajo, podrán mantener su afiliación al régimen subsidiado de salud como mecanismo de protección social, y sus empleadores deberán en todo caso realizar las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social a tiempos parciales, conforme a lo establecido en los artículos 27 y 28 de la ley 2381 de 2024, sin detrimento en que puedan transitar a realizar cotizaciones plenas derivadas de contratos de trabajo a término fijo e indefinido.</p> <p>El Ministerio de Salud y Protección Social reglamentará el cruce de información de los afiliados que estarán en forma paralela en el régimen contributivo y régimen subsidiado con el fin de que se realice el pago de la UPC o el que haga sus veces, en forma proporcional al tiempo que permanezca en cada sistema. Cuando exista la afiliación múltiple, se entenderá para todos los efectos afiliado al régimen contributivo.</p> | <p><b>Artículo 38. Medidas de formalización y aportes a la Seguridad Social en Micronegocios.</b> Los micronegocios podrán realizar pagos a la seguridad social a tiempo parcial, que en todo caso deberán computarse en semanas finalizando cada mes. El Gobierno nacional priorizará y protegerá a los sectores de hotelería, restaurantes, bares, agricultura, turismo y transporte.</p> <p>Para el acceso de este medio de cotización a tiempo parcial, el micronegocio deberá formalizar su existencia y representación legal realizando su inscripción ante la Cámara de Comercio de su respectivo municipio, creando libros de contabilidad en los que registre ingresos y gastos, y creando un registro interno con los contratos laborales suscritos.</p> <p><b>Parágrafo 1°.</b> Se entenderá por micronegocio aquella empresa unipersonal, familiar, comunitaria o asociativa que tenga en su nómina hasta nueve (9) trabajadores o trabajadoras sobre los cuales realice cotizaciones a la seguridad social en el marco de contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades.</p> <p><b>Parágrafo 2°.</b> En ningún caso se utilizará la cotización a tiempo parcial cuando el desarrollo de actividades laborales corresponda a contratación laboral a tiempo completo. Las medidas adoptadas en el presente artículo serán objeto de inspección, vigilancia y control de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal.</p> <p><b>Parágrafo 3°.</b> El Gobierno nacional reglamentará en un plazo máximo de (12) meses contados a partir de la vigencia de la presente ley, el programa de incentivos para el acceso a créditos de los micronegocios que demuestren el pago a seguridad social de sus trabajadores y trabajadoras en periodo superior a seis (6) meses. El Ministerio del Trabajo deberá revisar cada dos (2) años, la priorización de sectores previo estudio y caracterización de los más vulnerables conforme a las estadísticas del DANE.</p> <p><b>Parágrafo 4°.</b> Los micronegocios de carácter unipersonal, podrán efectuar cotizaciones proporcionales de acuerdo con sus ingresos mensuales a los diferentes subsistemas que integran el Sistema General de Seguridad Social, aun cuando estos ingresos sean inferiores al salario mínimo legal mensual vigente.</p> <p><b>Parágrafo 5°.</b> Este tipo de cotización no modificará la calificación que cada uno de ellos tenga en el sistema de identificación de potenciales beneficiarios de programas sociales – SISBEN, ni resultará incompatible con los beneficios, incentivos o subsidios de los programas sociales o de apoyo del Gobierno nacional en los que ya se encuentren inscritos y de los cuales sean beneficiarios.</p> <p><b>Parágrafo 6°.</b> El Gobierno nacional reglamentará en un periodo de 6 meses a partir de la vigencia de esta ley el programa de empleo nocturno (PEN), a través del cual se incentivará la generación de puestos de trabajo que atiendan a las necesidades de las ciudades 24 horas.</p> <p><b>Artículo 39°. Trabajadores Migrantes.</b> El estatus migratorio no será impedimento para la exigencia de las garantías laborales y de seguridad social. Las personas trabajadoras extranjeras sin consideración de su situación migratoria en el país gozarán de las mismas garantías laborales concedidas a las nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la Ley. Una vez suscrito el contrato de trabajo con persona natural o jurídica, se deberá facilitar la regulación</p> |

|   |   |
|---|---|
| <p>migratoria de la persona trabajadora, para lo cual el Ministerio de Relaciones Exteriores reglamentará el proceso correspondiente dentro de los siguientes 6 meses de la entrada en vigencia de esta Ley. En todo caso a los trabajadores migrantes se les garantizará el acceso a la justicia laboral.</p> <p><b>Parágrafo 1.</b> Todas las profesiones reguladas en Colombia, podrán ser convalidadas por los profesionales extranjeros que acrediten el título de idoneidad académica, experiencia profesional de acuerdo con los estándares internacionales y demás requisitos establecidos por el Ministerio de Educación Nacional.</p> <p><b>Artículo 40. Puestos de trabajo en atención a emergencias y forestación.</b> Las entidades que formulen e implementen políticas y programas de atención a emergencias y forestación, deberán contar con un mínimo del 50% de los puestos de trabajo que se requieran cubiertos por personal de la región, campesinos, víctimas del conflicto armado o residentes en municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) o Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o las figuras que los reemplacen.</p> <p><b>Parágrafo.</b> En los casos en los que, por falta de personal calificado, no se pueda cumplir con el porcentaje mínimo establecido en el presente artículo, podrá suplirse prioritariamente con la vinculación del personal que residan en los municipios que limiten con aquel o aquellos que conforman el área de influencia del proyecto. Si aún no fuera posible suplir el personal requerido cumpliendo las anteriores condiciones, se puede ampliar el personal calificado a todo el país.</p> <p><b>Artículo 41.</b> Las y los deportistas profesionales y el cuerpo técnico, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios al deporte profesional bajo la subordinación de clubes profesionales, organizaciones con o sin ánimo de lucro, ligas departamentales, ligas profesionales o federaciones deportivas, deberán ser vinculados y vinculadas por éstas mediante contrato de trabajo especial, que se caracteriza por:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Establecer las condiciones específicas de cada modalidad deportiva, de conformidad con la labor de cada deportista, entrenador y entrenadora profesional.</li> <li>2. El término del contrato será como mínimo por la duración de la temporada y/o del correspondiente deporte profesional.</li> <li>3. Podrán pactarse cláusulas de exclusividad.</li> <li>4. Las cláusulas de terminación de mutuo acuerdo, no podrán menoscabar los derechos de las y los deportistas profesionales y el cuerpo técnico, ni establecer pago de indemnizaciones o sanciones que impidan el libre ejercicio de la actividad de los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales.</li> <li>5. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de adquisición, obtención, negociación y porcentajes de los Derechos Deportivos (Derechos Federativos y Económicos).</li> <li>6. Establecimiento de cláusulas donde se especifican las condiciones de tiempo, modo y lugar en cuanto a la cesión del contrato de trabajo deportivo.</li> <li>7. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de uso y autorización de derechos de imagen.</li> <li>8. Establecimiento de cláusulas de cumplimiento de la normatividad federativa deportiva general, en materia disciplinaria y en especial la normatividad antidopaje conforme a la Ley 2084 de 2021 y las normas que modifiquen, complementen o adicione, siempre que no sea contraria a la normatividad laboral y constitucional.</li> </ol> | <p><b>Parágrafo 1°.</b> Toda duda en el contrato se resolverá a favor del deportista profesional y el cuerpo técnico.</p> <p><b>Parágrafo 2°.</b> El presente artículo no aplicará al cuerpo técnico que preste sus servicios en calidad de independientes o autónomos, sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente Código.</p> <p><b>Artículo 42. Participación para el trabajo decente en comunidades étnicas.</b> Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, los Ministerios de Trabajo e Interior propiciarán los espacios de participación que permitan construir el instrumento normativo para determinar los tipos de protección, las modalidades y las condiciones para la garantía del trabajo decente y digno de las comunidades indígenas, negras, afrodescendientes, palenqueras, raizales y Rrom, conforme a su cosmovisión, usos y costumbres, en concordancia con la Ley 21 de 1991 y en respeto al convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo.</p> <p><b>Artículo 43. Contrato de trabajadores y trabajadoras del arte y la cultura.</b> El contrato de trabajo de los artistas que se encuentren en condición de subordinación deberá constar por escrito y en él se expresarán todas las condiciones pertinentes a la relación de trabajo, especialmente su objeto, duración y la retribución acordada con expresión de los distintos conceptos que lo integran.</p> <p>Este contrato podrá pactarse por tiempo determinado, para varias actuaciones, por una temporada o por el tiempo que la obra permanezca en cartel.</p> <p>El salario del artista será el determinado en el contrato y en ningún caso podrá ser inferior a los mínimos establecidos en la ley, convenciones colectivas o laudos arbitrales.</p> <p><b>Parágrafo.</b> Lo dispuesto en el presente artículo se aplicará exclusivamente a los contratos de trabajo que generan una relación subordinada y de dependencia entre el artista y el empleador, conforme a la legislación laboral vigente. No aplicará, salvo acuerdo entre las partes, a contratos civiles y comerciales.</p> <p><b>Artículo 44. Medidas adicionales en relaciones laborales para periodistas, comunicadores sociales y trabajadores afines.</b> La jornada de trabajo de los periodistas, comunicadores sociales, personal de producción, audiovisual, radial y prensa escrita, comprenderá todo el tiempo que estén bajo las órdenes del empleador a efectos de ensayo, preparación o grabación de emisiones. Su duración no podrá exceder la jornada máxima establecida en el presente Código y deberán remunerarse los recargos que correspondan.</p> <p>Cuando estos trabajadores y trabajadoras por la índole de sus labores, no disfruten de su día de descanso obligatorio, el empleador deberá concederle el correspondiente día de descanso compensatorio.</p> <p>El empleador deberá proveer todo lo necesario para desempeñar sus funciones con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con las normas que rigen la materia.</p>   |
| <p><b>Parágrafo 1°.</b> En cualquier modalidad de contrato de trabajo para las profesiones y/o actividades reseñadas en el presente artículo, solo serán tenidas como válidas y de manera excepcional aquellas cláusulas propias de la dirección, confianza y manejo, que se deriven de un esquema empresarial donde el cargo respecto de la estructura jerárquica pueda ser verificable o se encuentren justificadas en criterios de administración.</p> <p><b>Parágrafo 2°.</b> En lo demás se aplicarán las reglas generales del Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p><b>Parágrafo 3°.</b> Las presentes reglas no tienen por objeto generar una colegiatura obligatoria de las actividades reseñadas.</p> <p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO V</b></p> <p style="text-align: center;"><b>MEDIDAS PARA EL USO ADECUADO DE LA TERCERIZACIÓN Y LA INTERMEDIACIÓN LABORAL</b></p> <p><b>Artículo 45. Contratistas y Subcontratistas.</b> Modifíquese el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p style="text-align: center;"><b>Artículo 34. Contratistas y subcontratistas.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Son contratistas y subcontratistas, personas naturales o jurídicas quienes contraten en beneficio de terceros, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. En consecuencia, para ser considerados verdaderos empleadores y no simples intermediarios, los contratistas y subcontratistas, individualmente considerados, deberán tener su propia organización empresarial en el o los servicios o productos contratados, la que deberán acreditar suficientemente en caso de exigirse por parte de las autoridades judiciales y administrativas.</li> <li>2. Las personas naturales o jurídicas que contraten o subcontraten la realización de obras o servicios, serán solidariamente responsables con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio. Solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores.</li> </ol> <p><b>Artículo 46°.</b> Empresas de Servicios temporales. Adiciónese cuatro parágrafos al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, así:</p> <p><b>Parágrafo 1.</b> Las empresas usuarias no podrán celebrar contratos comerciales con las empresas de servicios temporales para desarrollar situaciones diferentes a las establecidas en el presente artículo. Si vencido el plazo o condición estipulado en los numerales 1, 2 y 3 de este artículo, la causa originaria del servicio específico en desarrollo de ese contrato, subsiste en la empresa usuaria, ésta no podrá prorrogar el contrato ni</p>   | <p>celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales para la prestación de dicho servicio.</p> <p><b>Parágrafo 2.</b> Si se transgreden los límites establecidos en el presente artículo, en los términos del parágrafo 1, se tendrá a la empresa usuaria como verdadera empleadora de los trabajadores en misión y a la empresa de servicios temporales como una simple intermediaria.</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 el artículo 82 de la Ley 50 de 1990.</p> <p><b>Parágrafo 4.</b> En el contrato con el trabajador en misión, se debe especificar la causa que dio lugar a su vinculación, en desarrollo de la relación comercial entre la empresa usuaria y la empresa de servicios temporales. En atención a la subordinación delegada, la empresa usuaria responderá solidariamente de las acreencias laborales causadas a favor de los trabajadores en misión.</p> <p><b>Artículo 47. Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado.</b> Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador.</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. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y este estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, caso en el cual de ser aceptada deberá indicar 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 que impide la aceptación de la misma o planteando una propuesta alternativa al trabajador.</p> <p><b>Parágrafo.</b> El Ministerio de Trabajo adelantará una estrategia de cambio cultural en las empresas para promover que la jornada flexible contemplada en este artículo no recaiga principalmente en las mujeres.</p> <p><b>Artículo 48. Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad.</b> Modifíquese el artículo 7° de la Ley 2297 de 2023, el cual quedará así:</p> <p>“<b>Artículo 7°. Flexibilidad en el horario laboral.</b> Cuando el cuidador de un familiar dentro del primer o segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil también sea trabajador y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previo</p> |

|  |   |
|--|---|
| <p>acuerdo con el empleador y certificación de su condición, a acceder a flexibilidad horaria o la prestación del servicio, ya sea mediante trabajo en casa o remoto, siempre que el tipo de trabajo lo permita, sin afectar el cumplimiento de sus funciones. Esta medida le permitirá realizar actividades de cuidado o asistencia personal no remunerada. Este acuerdo se podrá realizar siempre y cuando la actividad a desarrollar lo permita”.</p> <p><b>Artículo 49. Licencia de Paternidad.</b> Modifíquese el parágrafo 2° del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p><b>Parágrafo.</b> La licencia de paternidad en Colombia aumentará de manera progresiva hasta llegar a cuatro (4) semanas en el 2026, así: en el 2025 subirá a tres (3) semanas, en 2026 llegará a cuatro (4) semanas.</p> <p>La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS o entidad que determine la ley de Seguridad Social, o el Gobierno nacional, y será reconocida por el nacimiento o adopción de hijas e hijos.</p> <p>Los soportes válidos para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad son el Registro Civil de Nacimiento, el Registro civil del menor entregado en adopción o acta de entrega del menor de edad por parte del ICBF o institución autorizada para ello, según sea el caso, los cuales deberán presentarse a la EPS o la entidad que haga sus veces a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento o adopción del menor.</p> <p>La licencia remunerada de paternidad será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación, y en los casos de adopción un periodo no inferior a nueve (9) meses”.</p> <p><b>Artículo 50. Licencia por matrimonio.</b> El trabajador o trabajadora que contraiga matrimonio o haya declarado la unión marital de hecho, de conformidad con el artículo 4° de la Ley 54 de 1990, tendrá una licencia remunerada de tres (3) días hábiles independientemente de la modalidad del contrato. Este beneficio podrá hacerse efectivo solamente durante los cuarenta y cinco (45) días calendario siguientes de haberse llevado a cabo el matrimonio o haber sido declarada la unión marital de hecho.</p> <p>El empleador deberá ser notificado con una antelación no menor a treinta (30) días calendario antes de hacer uso de la licencia, con el fin de concertar la fecha en la cual el trabajador o trabajadora disfrutará del beneficio.</p> <p>Los soportes válidos para el otorgamiento de la licencia por matrimonio son el Registro Civil de Matrimonio o la prueba declaratoria de la unión marital de hecho en los términos exigidos por el artículo 4° de la Ley 54 de 1990.</p> <p><b>Parágrafo.</b> La licencia de matrimonio será otorgada por una única vez, bien sea en el primer matrimonio o la declaración de la unión marital de hecho, en tanto medie la misma relación laboral.</p> <p><b>Artículo 51°. Obligaciones especiales del empleador.</b> Adiciónese los numerales 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 y 20 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> | <p>13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.</p> <p>14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial - PDET y Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado -ZOMAC, o los que los modifiquen o complementen, personas LGBTIQ+, comunidades étnicas, víctimas del conflicto armado, entre otros grupos en condición de vulnerabilidad.</p> <p>15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género y en contra del presunto perpetrador.</p> <p>16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad, así como a las demás personas con identidades de género diversas que sean víctimas de violencia de pareja y violencia intrafamiliar.</p> <p>17. Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (02) trabajadores con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, por cada 100 trabajadores, en relación con el total de sus trabajadores de carácter permanente. Esta obligación no impide que las empresas puedan de manera voluntaria contratar en un mayor porcentaje al indicado. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de discapacidad señaladas en las normas que para tal fin dispone el Ministerio de Salud y Protección Social.</p> <p>El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad a asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.</p> <p>El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen ”.</p> |
| <p>18. Generar espacios de trabajo seguros para la integridad física y mental de sus trabajadores e implementar acciones eficaces que propendan por la protección de la salud mental de los mismos.</p> <p>19. Estandarizar procesos que garanticen una contratación basada en la preparación académica, experiencia laboral y profesional y demás valoraciones cualificadas que no sean inherentes a la personalidad, la condición personal y credo del candidato.</p> <p>20. Definir jornadas de trabajo flexibles para aquellos empleados que por su condición de salud o credo debidamente acreditado, requieran una jornada laboral diaria diferente a la jornada ordinaria implementada.</p> <p><b>Parágrafo.</b> En aquellos cargos y sectores de la economía dónde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo, quien evaluará y definirá la viabilidad de la exención y expedirá la respectiva resolución. En esta resolución se deberá definir una compensación en especie y/o monetaria a cargo de la empresa exenta, en favor de la población con discapacidad.</p> <p><b>Artículo 52. Programa de convenios laborales para las víctimas del conflicto armado.</b> El Gobierno nacional en cabeza del Ministerio del Trabajo y Ministerio del Interior o quien haga sus veces en articulación con la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (UARIV), creará, reglamentará e implementará el programa de convenios laborales con enfoque diferencial, de género, étnico y de Derechos Humanos para las víctimas del conflicto armado con las diferentes unidades contratantes del Estado dentro de los doce (12) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley.</p> <p>El programa será destinado para promover y fomentar el empleo formal de las víctimas del conflicto armado, y contribuir con la erradicación de la pobreza y el trabajo decente de esta población.</p> <p><b>Parágrafo.</b> Las entidades públicas y contratistas de proyectos financiados con recursos públicos procurarán, contar con un mínimo del 10% de sus puestos de trabajo que se requieran cubiertos por personal de la región donde se ejecuten, priorizando víctimas del conflicto armado, municipios (PDET) y (ZOMAC).</p> <p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO VI</b></p> <p style="text-align: center;"><b>MEDIDAS PARA LA TRANSICIÓN JUSTA HACIA ECONOMÍAS Y SOCIEDADES AMBIENTALMENTE SOSTENIBLES</b></p> <p><b>Artículo 53. Lineamientos de Política Pública de Trabajo Digno y Decente para la transición justa y el Empleo verde y azul.</b> Los empleos verdes y azules tienen como propósito proteger, preservar o restaurar el medio ambiente y los ecosistemas desde la generación de mecanismos productivos que permitan el uso o consumo eficiente y sostenible de los bienes naturales, así como promover acciones para enfrentar los efectos e impactos negativos del cambio climático.</p>  | <p>El Ministerio de Trabajo, en articulación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, fijará, en el término de doce (12) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley y en consonancia con la Política Pública Nacional de Trabajo Digno y Decente, generarán los lineamientos técnicos para la promoción y creación de empleos verdes y azules y la transición justa con enfoque territorial, étnico, campesino y de género, destinada al fomento de empleos que contribuyan a la justicia social, el trabajo decente y la erradicación de la pobreza para hacer frente al cambio medioambiental y climático, tanto en los sectores tradicionales como la manufactura, la construcción o en nuevos sectores emergentes como las energías renovables y la eficiencia energética.</p> <p>La Política Pública deberá contener los componentes básicos para la implementación y entrada en funcionamiento del empleo verde y empleo azul, como parte fundamental en la creación de trabajo decente, promoción del diálogo social efectivo, promoción de la igualdad de género, la inclusión social y la equidad, prestando especial atención a los pueblos indígenas y comunidades étnicas, y otros grupos en situación de vulnerabilidad.</p> <p><b>Artículo 54. Incentivos al Empleo Verde y Azul.</b> El Ministerio del Trabajo en articulación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, reglamentará los incentivos para las empresas que formulen, desarrollen e implementen políticas y programas de empleo verde y azul.</p> <p>El Ministerio de trabajo reglamentará los incentivos en un plazo de 6 meses.</p> <p><b>Artículo 55. Formación para la promoción de empleos verdes y azules.</b> El Ministerio del Trabajo a través del SENA formará y capacitará a los trabajadores y trabajadoras en torno a procesos productivos y capacidades en nuevos empleos verdes y azules, o empleos alrededor de la ecologización y la automatización de procesos.</p> <p>Esta capacitación se direccionará especialmente a:</p> <p>a) Trabajadores y trabajadoras de los sectores económicos donde existe predominancia en su proceso de transición a empleo verde y azul, o se identifiquen posibles cierres por los procesos de transformación;</p> <p>b) Como una medida correctiva con enfoque diferencial y de género que permita elevar la participación de las mujeres, los jóvenes y adultos mayores en estos nuevos empleos verdes y azules para la transición justa. Estos procesos formativos también se destinarán a grupos de mujeres y otros grupos en condición de vulnerabilidad que actualmente se encuentren desempleados o en informalidad.</p> <p><b>Artículo 56. Modalidades de Teletrabajo.</b> Modifíquese el artículo 2° de la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así:</p> <p><b>“Artículo 2°. Definiciones.</b> Para la aplicación de la presente ley se tendrán las siguientes definiciones:</p>  |

|   |  |
|---|--|
| <p><b>1. Teletrabajo.</b> Es una modalidad laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo.</p> <p>El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:</p> <p>a) <b>Teletrabajo autónomo:</b> es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y solo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.</p> <p>b) <b>Teletrabajo móvil:</b> es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.</p> <p>c) <b>Teletrabajo híbrido:</b> es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran mínimo dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en las instalaciones físicas del empleador, alternando el trabajo de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.</p> <p>d) <b>Teletrabajo transnacional:</b> es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras de una relación laboral celebrada en Colombia laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través del Sistema de Seguridad Social Colombiano.</p> <p>e) <b>Teletrabajo temporal o emergente:</b> Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.</p> <p><b>2. Teletrabajador.</b> Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.</p> <p><b>Artículo 57. Auxilio de Conectividad.</b> Adiciónese el artículo 6A a la Ley 1221 de 2008, así:</p> <p><b>“Artículo 6A</b><br/>Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Auxilio de Transporte. El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte. En todo caso, los teletrabajadores y</p>   | <p>teletrabajadoras, sólo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado.</p> <p>El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente de acuerdo con los criterios establecidos en la Ley 278 de 1996.</p> <p>El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.”</p> <p><b>Artículo 58. Garantías Laborales, Sindicales y de Seguridad Social para los Teletrabajadores.</b> Adiciónese los numerales 13, 14, 15 al artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, así:</p> <p>13. Las relaciones laborales con teletrabajadores y teletrabajadoras transnacionales cuyo contrato de trabajo se haya celebrado en el territorio colombiano, se registrará por las leyes colombianas.</p> <p>14. Las Administradoras de Riesgos Laborales deberán garantizar la cobertura respecto de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales de los teletrabajadores y teletrabajadoras transnacionales en el país donde se encuentren prestando el servicio. En este caso podrán contratar seguros adicionales en el extranjero que correrán por cuenta del empleador.</p> <p>15. El empleador deberá proporcionar programas de formación y capacitación para teletrabajadores, enfocándose en el manejo de herramientas tecnológicas, gestión del tiempo y habilidades de comunicación remota.</p> <p><b>Artículo 59. Promoción de las diferentes modalidades de trabajo a distancia.</b> Las empresas podrán promover la transición de puestos de trabajo presenciales a la implementación de diferentes modalidades de trabajo a distancia cuando medien las condiciones necesarias para tal fin y accederán a los incentivos reglamentados por el Gobierno nacional dentro del año siguiente a la aprobación de la presente ley.</p> <p><b>Artículo 60. Protección laboral ante la automatización de actividades.</b> En procesos de automatización que puedan implicar la terminación de puestos de trabajo, los trabajadores y trabajadoras que ocupan los cargos que podrían ser afectados o reemplazados en un proceso de automatización, tienen derecho a:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Ser informados sobre el proceso de automatización, con una antelación no inferior a seis (6) meses previos a la fecha en que se prevé la aplicación del proceso de automatización.</li> <li>2) Participar en planes de reconversión laboral y capacitación en nuevas formas de trabajo, al menos durante los seis (6) meses anteriores a la aplicación de la automatización.</li> <li>3) Ser integrados de manera prioritaria en una ruta de capacitación y reubicación laboral al interior de la empresa en los puestos de trabajo habilitados en el marco de los procesos</li> </ol> |
| <p>de automatización, siempre y cuando sea posible o exista la necesidad de personal o de servicio. Se priorizará a los trabajadores y trabajadoras que se encuentren con estabilidad laboral reforzada.</p> <p>4) En caso de no ser procedente la reubicación laboral conforme la ruta prevista en el numeral 3, tendrán derecho al reconocimiento de la indemnización de ley por despido sin justa causa, así como integrar una lista de trabajadores que tendrán derecho a ser contratados de manera preferente por la empresa dentro del año siguiente a su retiro, siempre y cuando cumplan con el perfil requerido y el cargo se encuentre vacante.</p> <p>5) La persona que sea retirada de su empleo con ocasión a un proceso de automatización ingresará a la ruta de empleabilidad de la Unidad del Servicio Público de Empleo.</p> <p><b>Parágrafo 1°.</b> El Ministerio del Trabajo integrará al mecanismo de protección al cesante, el seguro de desempleo por automatización y una forma de continuidad en la cotización de la seguridad social del trabajador afectado por este proceso.</p> <p><b>Parágrafo 2°.</b> El empleador deberá solicitar autorización al Ministerio del Trabajo cuando se trate de despidos colectivos, de conformidad con la normatividad vigente y en los casos que el puesto de trabajo que se automatiza corresponda a un trabajador o trabajadora con estabilidad laboral reforzada.</p> <p><b>Parágrafo 3°.</b> En los casos aquí previstos, cuando se trate de un impacto de diez (10) o menos empleos se aplicará la regla general de preaviso para la terminación del contrato laboral por parte del empleador que es de 30 días en contratos a término fijo; y de 45 días para contratos a término indefinido.</p> <p><b>Artículo 61. Protección laboral frente a procesos de descarbonización y transición energética.</b> Toda empresa que realice explotación minera, petrolera y actividades asociadas con la generación de energías que esté en proceso de descarbonización, de transición o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación o actividad debe contar con un plan de cierre y protección de derechos laborales para todos los trabajadores posiblemente afectados.</p> <p>En dicho plan podrán participar los trabajadores de la empresa y las organizaciones sindicales que las representen, y deberá ser socializado con el Ministerio del Trabajo. El plan deberá incluir como mínimo los siguientes elementos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mecanismo para la identificación clara del número de trabajadores directos e indirectos afectados por el proceso de transición, de descarbonización, o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación.</li> <li>2. Posibilidades de reubicación laboral en áreas en las cuales cumplan con el perfil requerido, siempre que exista la necesidad de personal, o en su defecto planes de retiro voluntario.</li> <li>3. Planes de reconversión laboral y capacitación en nuevas formas de trabajo, los cuales se podrán realizar con apoyo del Servicio Nacional de Aprendizaje y las cámaras de comercio.</li> <li>4. Financiación de un fondo que promueva la diversificación económica para extrabajadores directos e indirectos y contratistas, vinculados con su proceso productivo,</li> </ol> | <p>que se organicen en formas asociativas para impulsar la economía, cooperativa solidaria, popular y comunitaria. Lo anterior, en el marco de las autonomías de las empresas y la decisión de los extrabajadores y contratistas de asociarse.</p> <p><b>Parágrafo 1°.</b> Las personas que se vean afectadas por la transición a la que hace referencia el presente artículo, ingresarán a la ruta de empleabilidad de la Unidad del Servicio Público de Empleo.</p> <p><b>Parágrafo 2°.</b> En caso de transición, de descarbonización o de cambio de matriz mineroenergética por renuncia o cambio de operación o actividad, se priorizará la vinculación de los trabajadores de las empresas contratistas que se vieren afectadas, siempre y cuando exista la necesidad del servicio y las personas cumplan con el perfil requerido en el cargo.</p> <p><b>Parágrafo 3°.</b> El Ministerio del Trabajo integrará al mecanismo de protección al cesante, el seguro de desempleo por descarbonización y transición energética y una forma de continuidad en la cotización de la seguridad social del trabajador afectado.</p> <p><b>Parágrafo 4°.</b> El Gobierno nacional en cabeza de las Entidades que considere, podrá destinar recursos del Presupuesto General de la Nación para coadyuvar en el buen desarrollo y cumplimiento del plan de cierre y protección de derechos laborales establecido en el presente artículo.</p> <p><b>Parágrafo 5°.</b> El fondo al que se hace referencia en el numeral 4 se creará en el marco de las obligaciones sobre responsabilidad social empresarial y no aplican para micro y pequeñas empresas.</p> <p style="text-align: center;"><b>TÍTULO III</b><br/><b>LIBERTAD SINDICAL Y CUMPLIMIENTO DE ESTÁNDARES INTERNACIONALES</b></p> <p style="text-align: center;"><b>CAPÍTULO I</b><br/><b>GARANTÍAS PARA EL EJERCICIO DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL Y FOMENTO A LA UNIDAD SINDICAL</b></p> <p><b>Artículo 62. Garantías del derecho de Asociación Sindical.</b> Modifíquese el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p style="text-align: center;"><b>Artículo 354. Garantías del derecho de Asociación Sindical.</b></p> <p style="text-align: center;"><b>1. Garantías para el ejercicio de la libertad sindical.</b></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 y sus afiliados:</p> <p>a) <b>Permisos Sindicales.</b> Los representantes y dirigentes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo. Estos permisos se podrán establecer en convenios colectivos de</p>  |

|  |  |
|--|--|
| <p>trabajo u otros acuerdos celebrados entre los empleadores y organizaciones de trabajadores.</p> <p>b) <b>Comunicación con la dirección de la empresa y establecimiento de espacios de diálogo.</b> 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>c) <b>Acceso a la información.</b> Las organizaciones de trabajadores tienen el derecho a conocer la situación social y económica de la empresa, grupos de empresas que esté relacionada directamente con los empleados afiliados a la organización sindical, esta información será solicitada y utilizada exclusivamente por los sindicatos para el ejercicio del derecho de asociación y libertades sindicales.</p> <p>d) <b>Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores.</b> Los empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales, entre los representantes sindicales y los trabajadores. La eficacia de los espacios y canales de comunicación dependerá del contexto de prestación de los servicios y de las facilidades de acceso por parte de los trabajadores a los mismos.</p> <p>e) <b>Protección contra actos de discriminación.</b> En los términos del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, todos los trabajadores sindicalizados deberán gozar de protección frente a conductas antisindicales.</p> <p><b>2. Conductas antisindicales</b></p> <p>a) Despedir, desmejorar o perjudicar en cualquier forma a dirigentes a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales legítimas;</p> <p>b) Fomentar la creación de sindicatos controlados por un empleador;</p> <p>c) Amedrentar, constreñir, ofrecer o entregar dádivas para que el trabajador no se afilie o se desafilie de un sindicato;</p> <p>d) Negarse injustificadamente a negociar un pliego de peticiones o solicitudes.</p> <p>e) Tomar represalias de cualquier índole contra los trabajadores que hubieren declarado contra la persona empleadora en investigaciones administrativas, en procesos judiciales o arbitrales que no resultaren evidentemente temerarias;</p> <p>f) Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados;</p> <p>g) Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios a favor de los trabajadores no sindicalizados, que tengan por efecto afectar el ejercicio de la libertad sindical;</p> <p>h) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un sindicato;</p> <p>i) Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales;</p> <p>j) 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>k) Denigrar de los sindicatos y difundir informaciones difamatorias acerca de los mismos, entre sus afiliados, entre los trabajadores de las empresas y ante la comunidad en general;</p> | <p><b>Artículo 63. Procedimiento judicial sumario de protección de los derechos sindicales.</b></p> <p>1. Los trabajadores, trabajadoras y las organizaciones de trabajadores y trabajadoras podrán acudir ante el juez del trabajo del lugar en el que ocurrieron los hechos, a fin de obtener protección judicial frente a presuntas conductas antisindicales, para lo cual se seguirá el siguiente procedimiento:</p> <p>2. En la demanda, los trabajadores, trabajadoras u organizaciones de trabajadores y trabajadoras que aleguen ser víctimas de conductas antisindicales deberán indicar lo que pretenden, los hechos que sirven de fundamento a sus pretensiones, la identificación del empleador y/o personas acusadas de tales conductas y la dirección electrónica o canal digital de su notificación o en su defecto el lugar de su domicilio, y las pruebas que pretenden hacer valer. La demanda presentada deberá cumplir con los requisitos mínimos establecidos respecto a su forma y presentación.</p> <p>Recibida la demanda, el juez, a más tardar dentro de los (5) días siguientes ordenará correr traslado de ella a las personas acusadas de conductas antisindicales, mediante providencia que se notificará personalmente.</p> <p>Él o los demandados, a partir de la notificación, disponen de un término de diez (10) días hábiles para contestar la demanda, presentar y solicitar la práctica de las pruebas que consideren pertinentes. Vencido el término anterior, el juez citará audiencia que se llevará a cabo a más tardar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la fecha en que se profiera el auto que admite la contestación de la demanda.</p> <p>En la audiencia se agotará la etapa de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio, se decretarán y practicarán las pruebas solicitadas y las que el juzgador considere pertinentes para el esclarecimiento de los hechos, se escucharán alegatos y se proferirá la sentencia que en derecho corresponda, sin que por ningún motivo pueda transcurrir más de diez (10) días entre el vencimiento del término del traslado para contestar la demanda y la sentencia que ponga fin a dicha instancia.</p> <p>La decisión del juez será apelable, en el efecto suspensivo, ante el respectivo Tribunal Superior del Distrito Judicial, el cual deberá decidir de plano dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que reciba el expediente, sin perjuicio de la práctica de alguna prueba que se considere indispensable para no violar algún derecho fundamental, caso en el cual, dicho término podrá prorrogarse hasta por diez (10) días más. Contra la decisión del Tribunal no cabe ningún recurso.</p> <p><b>Parágrafo.</b> Los jueces que conozcan de este procedimiento sumario disponen de facultades para proteger los derechos y libertades sindicales de los trabajadores y de sus organizaciones. En consecuencia, podrán adoptar cualquier medida que consideren pertinente para su efectiva protección; además deberán imponer una multa entre 1 y 100 SMLMV a las personas naturales que realicen, promuevan o instiguen tales conductas, sin perjuicio de las sanciones que podrá imponer el Ministerio del Trabajo al empleador que incurra en conductas antisindicales y de las penales o disciplinarias a que haya lugar.</p> <p><b>Artículo 64. Medida complementaria a los estatutos.</b> Modifíquese el numeral 10 del artículo 362 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> |
| <p>10. Las cuestiones relativas al funcionamiento de la asamblea, tales como sus atribuciones exclusivas, uso de medios tecnológicos, épocas de celebración de reuniones, reglas de representación de los socios, reglamento de las sesiones, quórum, debates y votaciones.</p> <p><b>Artículo 65. Representación paritaria y/o proporcional en las organizaciones.</b> Las organizaciones sindicales y de empleadores promoverán la participación e inclusión, en condiciones de igualdad, de las mujeres a fin de lograr progresivamente su representación paritaria y/o proporcional a la integración del sector.</p> <p>Así mismo, promoverán la participación e inclusión en condiciones de igualdad de las y los jóvenes, personas con diversidad sexual, población étnica y personas con discapacidad.</p> <p><b>Artículo 66.</b> Modifíquese el artículo 70 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:</p> <p><b>“Artículo 70.</b> Adiciónese al Capítulo II PACTOS COLECTIVOS del Título III CONVENIONES PACTOS COLECTIVOS Y CONTRATOS SINDICALES Parte Segunda del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente artículo:</p> <p>Prohibición.<br/>Cuando el sindicato o sindicatos agrupe más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, está no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes.</p> <p>El incumplimiento de esta prohibición será objeto de investigación y posibles multas por parte del Ministerio de Trabajo de hasta 5.000 SMLMV, conforme lo establece el artículo 486 del CST. En todo caso se garantizará el debido proceso y la dosificación de la sanción deberá estar soportada en criterios objetivos como la gravedad de la infracción, la reincidencia, entre otros”.</p> <p><b>Artículo 67. Prohibición de contratos sindicales con organizaciones sindicales para la prestación de servicios o ejecución de obras.</b> Modifíquese el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo el cual quedará así:</p> <p><b>Artículo 482. Prohibición de contratos sindicales con organizaciones sindicales para la prestación de servicios o ejecución de obras.</b> Se prohíbe la celebración de contratos sindicales o cualquier tipo de acuerdo civil o mercantil que tenga por objeto o efecto encomendar a las organizaciones de trabajadores la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios en favor de terceros a cambio de un precio.</p> <p><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, en los cuales, además, deberá ser parte el sindicato de la empresa contratante o el más representativo del sector”.</p> <p>Estos acuerdos de formalización laboral, deberán adelantarse dentro de los dos (02) años siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley y estar implementados antes de los cuatros (04) años de la promulgación de la presente norma, so pena de incurrir en las sanciones previstas en el artículo 486 del presente código.</p>   | <p>A los contratos sindicales vigente en el sector salud, se le acortará a la mitad los términos descritos en el inciso anterior para el inicio de los acuerdos de formalización laboral e implementación. En caso de incumplimiento, se les aplicarán las sanciones previstas en el artículo 486 del presente código.</p> <p>A partir del sexto mes de la entrada en vigencia de la presente ley, el Ministerio del Trabajo iniciará las jornadas de inspección, vigilancia y control a los contratos sindicales depositados en la entidad.</p> <p>Para todos los casos, quedará prohibido a los empleadores pasar de contratos sindicales a contratos de prestación de servicios.</p> <p><b>Artículo 68. Promoción del Trabajo Sostenible.</b> Las empresas deberán adoptar prácticas laborales sostenibles que minimicen el impacto ambiental de sus operaciones. Esto incluye la optimización del uso de recursos naturales, la reducción de emisiones de carbono en el lugar de trabajo, y la implementación de programas de reciclaje y eficiencia energética. Las empresas deberán reportar anualmente sus avances en sostenibilidad laboral a las autoridades pertinentes, y se fomentará la capacitación de los trabajadores en prácticas sostenibles.</p> <p><b>Artículo 69. Ajuste de la planilla integrada de liquidación de aportes o el sistema que lo reemplace.</b> El Ministerio de Salud y Protección Social y el Ministerio del Trabajo desarrollarán los ajustes técnicos en la planilla integrada de liquidación de aportes o el sistema que lo reemplace, para permitir la afiliación y cotización de trabajadores y trabajadoras cuyos contratos especiales requieran de un trato particular a fin de que puedan realizar de manera efectiva pagos a tiempo parcial o de forma concurrente ante la existencia de más de un empleador. Así mismo, se permitirá la afiliación y cotización de aportes a pensión de aquellos trabajadores que hicieron la reclamación de la indemnización sustitutiva o devolución de saldos, con el fin de que sean protegidos durante la ejecución del contrato por los riesgos de muerte o invalidez. Para tal efecto, deberán reglamentar lo dispuesto en el presente artículo en un término de seis (6) meses contados a partir de la expedición de la presente Ley.</p> <p><b>Parágrafo.</b> El Gobierno nacional, reglamentará, en un plazo no mayor a seis (6) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, los mecanismos que faciliten y garanticen la afiliación al sistema de seguridad social el empleador agropecuario y sus trabajadores dependientes. Estos mecanismos deberán permitir que el empleador agropecuario acceda de manera ágil, directa y gratuita.</p> <p><b>Artículo 70. Prescripción.</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 tres (3) años, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social o en el presente estatuto. En el evento en que se reclamen derechos emanados de una relación de trabajo, dicho término se contará desde que la respectiva obligación se hace exigible.</p>  |

|   |   |
|---|---|
| <p><b>Artículo 71. Interrupción de la prescripción.</b> Modifíquese el artículo 317 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el cual quedará así:</p> <p><b>ARTÍCULO 317. PRESCRIPCIÓN.</b> Las acciones que emanan de las leyes sociales prescribirán en tres (3) años. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el empleador, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción, pero solo por un lapso igual. En el evento en que se reclamen derechos emanados de una relación de trabajo, el término de prescripción se contará desde que la respectiva obligación se hace exigible.</p> <p><b>Artículo 72. Reintegro de aportes estatales y reducción de la sanción por restitución de aportes estatales en los procesos adelantados en relación con los programas de apoyo del Gobierno nacional.</b> El Reintegro de los aportes estatales otorgados por el Gobierno nacional en los Programas de Apoyo al Empleo Formal - PAEF -, Programa de Apoyo para el Pago de la Prima de Servicios - PAP - y Programa de Apoyo a las Empresas Afectadas por el Paro Nacional - PARO, deberá incluir el valor indexado asociado al IPC acumulado al año de la restitución, sin que haya lugar a intereses moratorios, incluyendo las restituciones que se efectúen durante las labores de fiscalización que adelante la UGPP en la verificación del cumplimiento de los requisitos por parte de los beneficiarios de los aportes estatales.</p> <p>La sanción por devolución improcedente de que trata el artículo 670 del Estatuto Tributario aplicable a estos procesos, se reducirá al veinte por ciento (20%), siempre que no se haya notificado resolución sancionatoria y se devuelva el aporte total recibido en forma indebida de acuerdo con lo establecido en el inciso anterior o el propuesto en el pliego de cargos en los términos señalados en el presente artículo, de acuerdo con el procedimiento que para tal efecto establezca la UGPP.</p> <p><b>ARTÍCULO 73. ACOMPAÑAMIENTO A MICROS, PEQUEÑAS EMPRESAS Y FORMALIZACIÓN LABORAL.</b> Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas, así como un programa para promover la formalización laboral, con miras a garantizar la implementación de la presente ley.</p> <p><b>Artículo 74. Protección del empleo para trabajadores y/o trabajadoras con personas a cargo con enfermedades catastróficas, ruinosas, huérfanas y/o raras.</b> El Ministerio del Trabajo en coordinación con el Ministerio de Salud y Protección Social creará y reglamentará la política de protección del empleo para el trabajador y/o trabajadora que tenga a su cargo una persona con enfermedad catastrófica, ruinoso, huérfano y/o raro, quien dependa económicamente del trabajador y sea su beneficiario en el sistema de seguridad social en salud, con el fin de proteger su puesto de trabajo y garantizar la atención en salud de su dependiente.</p> <p>Para acceder a esta protección, el trabajador deberá presentar a su empleador una certificación expedida por el médico tratante, donde manifieste la condición de salud del paciente durante el año, de acuerdo a los lineamientos definidos por el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social para su reglamentación.</p> <p>El empleador que implemente esta política y contrate nuevos trabajadores y/o trabajadoras o tenga dentro de su nómina <u>trabajadores y/o trabajadoras que tienen personas a cargo con una</u></p> | <p>enfermedad catastrófica, ruinoso, huérfano y/o raro, que dependa económicamente del trabajador, sea su beneficiario en el sistema de seguridad social en salud, y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementario, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable, de acuerdo a la certificación emitida por el médico tratante, la cual deberá contener los requisitos definidos en la reglamentación de la presente política de protección al empleo de trabajadores y/o trabajadoras con personas a cargo con enfermedad catastrófica, ruinoso, huérfano y/o raro.</p> <p><b>Artículo 75. Vinculación de trabajadores dependientes en condiciones de vulnerabilidad.</b> Con el fin de fomentar la formalización laboral, las personas que se encuentren vinculadas laboralmente podrán permanecer en el régimen subsidiado de salud por un plazo de 6 meses, siempre y cuando pertenezca a la población en pobreza extrema, pobreza moderada y vulnerabilidad, conforme a la focalización que establezca el Gobierno nacional.</p> <p>Lo anterior, sin que ello signifique que no pueda acceder a las prestaciones sociales y económicas del régimen contributivo.</p> <p>El Ministerio de Salud y Protección Social reglamentará el cruce de información de los afiliados que estarán en forma paralela en el régimen contributivo y régimen subsidiado con el fin de que se realice el pago de la UPC o el que haga sus veces, en forma proporcional al tiempo que permanezca en cada sistema. Cuando exista la afiliación múltiple, se entenderá para todos los efectos afiliado al régimen contributivo.</p> <p>Las cotizaciones para pensión, salud y riesgos laborales seguirán las reglas de la normatividad vigente.</p> <p><b>Parágrafo 1°.</b> Los trabajadores rurales del sector agropecuario que sean formalizados mediante el contrato especial agropecuario mantendrán su afiliación al régimen subsidiado de salud como mecanismo de protección social para la superación de la pobreza, y sus empleadores deberán en todo caso realizar las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social por períodos inferiores a un mes, por días o por semanas, conforme a lo establecido en los artículos 27 y 28 de la Ley 2381 de 2024.</p> <p><b>Parágrafo 2°.</b> Este tipo de vinculación, no generará modificaciones en la calificación que los trabajadores tengan en el sistema de identificación de potenciales beneficiarios de programas sociales (Sisbén), ni resultará incompatible con los beneficios, incentivos o subsidios de los programas sociales o de apoyo del Gobierno nacional en los que ya se encuentren inscritos y de los cuales ya sean beneficiarios.</p> <p><b>Artículo 76. Ruta de Empleabilidad.</b> El Ministerio del Trabajo a través de la Unidad de Servicio Público fomentará un programa para la promoción de la empleabilidad a través del cual se creen los servicios de gestión y colocación de empleo específicos para aquellas personas que culminen, aprueben y se titulen o certifiquen en programas de cualificación del Ministerio de Educación y el Ministerio del Trabajo, para fortalecer la transición de los procesos educativos al sistema laboral.</p> <p>Este programa será socializado en la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, y ante dicho espacio se presentará un informe anual sobre el cumplimiento de metas y medición de impacto.</p> |
| <p><b>Parágrafo.</b> Mediante el programa para la promoción de la empleabilidad se tendrán en cuenta los enfoques de género, intersectorialidad, territorialidad e inclusión de población étnica y de las personas con discapacidad y personas con responsabilidades familiares del cuidado. Los servicios de empleabilidad incluyen programas de colocación y reubicación del adulto mayor trabajador.</p> <p><b>Artículo 77.</b> Las disposiciones contenidas en los artículos 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30 de la presente Ley comenzarán a regir doce (12) meses después de que el Gobierno nacional cumpla con las obligaciones de reglamentación e implementación allí señaladas.</p> <p><b>Artículo 78.</b> Vinculación de las madres comunitarias y sustitutas. El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar vinculará a las madres comunitarias y sustitutas en su planta de personal en calidad de trabajadoras oficiales, atendiendo a los criterios de progresividad que reglamente el ICBF de acuerdo con las características y necesidades de los servicios que prestan las madres comunitarias y de conformidad con la disponibilidad presupuestal de cada vigencia fiscal.</p> <p><b>Parágrafo 1°.</b> El ICBF expedirá a partir de los criterios de progresividad para la vinculación en un término no mayor a seis (6) meses contados a criterio de la entrada en vigencia de la presente ley.</p> <p><b>Parágrafo 2°.</b> La vinculación progresiva a la que hace referencia este artículo se hará en 4 años así: 2025 el 25% del total de madres comunitarias que estén al servicio del ICBF, priorizando a quienes cuentan con una edad superior a 50 años; 2026 el 25% del total de las madres comunitarias que estén al servicio del ICBF; 2027 el 25% del total de las madres comunitarias que estén al servicio del ICBF; 2028 el 25% del total de las madres comunitarias que estén al servicio del ICBF, o antes si las circunstancias financieras de la entidad así lo permiten.</p> <p><b>Parágrafo 3°.</b> Lo dispuesto en el presente artículo también aplicará a las madres jardineras vinculadas a través de las Cajas de Compensación Familiar.</p> <p><b>Artículo 79.</b> Las actividades productivas desarrolladas por la población privada de la libertad serán reconocidas como experiencia laboral previa certificación de las entidades correspondientes con la finalidad de posibilitar su ingreso al mercado laboral, mitigar la discriminación laboral y disminuir la probabilidad de reincidencia.</p> <p><b>Parágrafo.</b> El Ministerio de Trabajo en un término de 6 meses expedirá la reglamentación necesaria para el reconocimiento de las actividades productivas en los centros penitenciarios como experiencia profesional.</p> <p><b>Artículo 80.</b> Entornos laborales flexibles. El empleador o empleadora podrá adoptar dentro de las políticas de bienestar, entornos laborales flexibles, permitiendo el ingreso a los animales de compañía, de compañía emocional y de servicio, circunscribiendo los mismos a perros y gatos, con la finalidad de mejorar la accesibilidad de las personas con discapacidad y para mejorar la salud mental, medida que permitirá brindar compañía, guía, protección y apoyo.</p> <p><b>Artículo 81.</b> Modifíquese el artículo 31 de la ley 361 de 1997, el cual quedará así:</p> <p><b>Artículo 31.</b> Los empleadores que ocupen trabajadores con discapacidad del 15% o más, certificada y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementario, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones</p>                                       | <p>sociales pagados durante el año o período gravable a los trabajadores con discapacidad, mientras esta subsista.</p> <p><b>Parágrafo.</b> La cuota de aprendices que está obligado a contratar el empleador se disminuirá en un 75%, si los contratados por él son personas con discapacidad certificada no inferior al 15%.</p> <p><b>Artículo 82. Incentivo para la continuidad de los empleos formales existentes.</b> El Gobierno Nacional a través del Ministerio del Trabajo creará e implementará los programas de apoyo para la continuidad de los empleos formales, que le permitirá a las empresas financiar costos laborales, mediante la generación de incentivos, dentro de los seis (6) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente ley. El Ministerio del Trabajo ejercerá la ordenación del gasto. Sin perjuicio de lo anterior, las demás entidades del orden nacional, en articulación con entidades territoriales, podrán destinar los recursos de acuerdo con sus disponibilidades presupuestales, en el Marco fiscal de mediano plazo y el Marco de Gasto de mediano plazo, para la debida ejecución de cada programa. Para tal efecto, se podrán efectuar las modificaciones presupuestales, institucionales u operativas a que haya lugar.</p> <p>La validación del cumplimiento de los requisitos establecidos para los diferentes programas y su posterior fiscalización, estarán a cargo de la Unidad de Gestión Pensional y Aportes Parafiscales - UGPP, de acuerdo con la reglamentación que para el efecto expida el Ministerio del Trabajo.</p> <p><b>Artículo 83.</b> Los salarios pagados en el territorio nacional, superiores al salario mínimo legal mensual vigente deberán ser ajustados anualmente en una proporción que no podrá ser inferior a la variación del Índice de Precios al Consumidor (IPC) del año inmediatamente anterior.</p> <p><b>Parágrafo 1.</b> El mecanismo de actualización de que trata este artículo no desplazará ni sustituirá los mecanismos de concertación y decreto del salario mínimo legal mensual vigente ni podrá sustituir las convenciones colectivas, pactos colectivos o laudos arbitrales, cuando en estos se encuentre regulado lo referente a aumentos salariales.</p> <p><b>Parágrafo 2.</b> El piso mínimo de variación definido en este artículo no aplicará para los contratos laborales en los que la remuneración esté expresada en salarios mínimos legales vigentes, ni para regímenes especiales del sector público.</p> <p><b>Parágrafo 3.</b> Los empleadores o contratantes, garantizarán el ajuste salarial o de honorarios a los trabajadores y/o contratistas que hayan mantenido un vínculo laboral o contractual dentro del año inmediatamente anterior, aun cuando este contrato haya terminado y se prevea su renovación, prórroga o contratación.</p> <p><b>Artículo 84. Fomento del empleo en zonas rurales y territorios PDET.</b> Las empresas que establezcan operaciones productivas en zonas rurales o municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial - PDET y generen al menos 10 nuevos empleos formales para residentes locales, serán beneficiarias de:</p> <p>a) Exención del 100% del impuesto de renta durante los primeros 5 años de operación.<br/>b) Subsidio del 20% del salario mínimo por cada uno de los 10 empleos generado durante los primeros 2 años. Este beneficio se incrementará en un 20% cuando los empleos generados</p>  |

|   |   |
|---|---|
| <p>correspondan a mujeres rurales, jóvenes campesinos o excombatientes en proceso de reincorporación.</p> <p>c) Cofinanciación estatal de hasta el 60% para proyectos de infraestructura productiva en las zonas rurales o municipios PDET. Este beneficio se incrementará en un 20% cuando los empleos generados correspondan a mujeres rurales, jóvenes campesinos o excombatientes en proceso de reincorporación.</p> <p>Para la verificación de los nuevos empleos, se tendrá en cuenta el número de empleados reportados en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) correspondiente al periodo de cotización del mes inmediatamente anterior al de la postulación a cargo de dicho beneficiario.</p> <p>La acreditación de la residencia de los nuevos trabajadores, se realizará a través de la certificación expedida por la alcaldía municipal a la que pertenece la zona rural o municipios PDET donde se desarrollaran las operaciones productivas, con base en los registros electorales o del Sisbén, así como en los registros de afiliados de las Juntas de Acción Comunal.</p> <p><b>Parágrafo 1.</b> El Gobierno Nacional reglamentará dentro de los seis (6) meses siguientes, el procedimiento de postulación para el subsidio de nómina y los proyectos de cofinanciación para infraestructura productiva. Igualmente definirá los requisitos adicionales a cumplir para cada uno de los beneficios de que trata el presente artículo.</p> <p><b>Parágrafo 2.</b> La Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales - UGPP y la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN, de acuerdo a sus competencias de fiscalización, verificarán dentro del año siguiente y mientras persista el beneficio, el cumplimiento de los requisitos presentados por los beneficiarios para acceder a las exenciones y subsidios de nómina, de acuerdo al procedimiento que defina el Gobierno Nacional para su postulación y a la información reportada en la declaración de renta del año siguiente a la entrada en vigencia de la presente norma.</p> <p><b>Artículo 85. Exención del pago en la matrícula mercantil y su renovación.</b> Las micros, pequeñas y medianas empresas que inicien o se encuentren debidamente inscritas en el registro mercantil y generen al menos 10 nuevos puestos de trabajo a partir de la promulgación de la presente Ley, quedarán exentas del pago de la matrícula mercantil y de la renovación del primer año siguiente al inicio de la actividad económica principal.</p> <p>Para la verificación de los nuevos empleos, se tendrá en cuenta el número de empleados reportados en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) correspondiente al periodo de cotización del mes inmediatamente anterior.</p> <p><b>Parágrafo.</b> El Gobierno Nacional reglamentará dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de la presente ley, el procedimiento para acceder al beneficio contemplado en este artículo.</p> <p><b>Artículo 86. Programa de reconversión laboral para sectores en transformación.</b> Créase el Fondo Nacional de Reconversión Laboral destinado a trabajadores de sectores económicos en transformación, el cual financiará:</p> <p>a) Programas de capacitación y certificación en competencias para nuevos sectores productivos.<br/>b) Subsidio temporal de sostenimiento durante el periodo de formación, equivalente al 50% del último salario devengado.</p> | <p>c) Incentivos económicos para empresas que contraten al menos 5 trabajadores provenientes de estos sectores.</p> <p>Las empresas que deban realizar reestructuraciones por cambios tecnológicos o de mercado podrán:</p> <p>a) Presentar planes de reconversión laboral en lugar de indemnizaciones por despido.<br/>b) Recibir cofinanciación estatal del 50% de los costos de los programas de reentrenamiento.</p> <p>El Gobierno Nacional podrá destinar recursos del Presupuesto General de la Nación para el financiamiento del fondo propuesto en el presente artículo.</p> <p><b>Parágrafo.</b> El Gobierno Nacional reglamentará dentro de los seis (6) meses siguientes a la expedición de la presente ley, el procedimiento para acceder a los incentivos contemplados en este artículo.</p> <p><b>Artículo 87.</b> Modifíquese el artículo 5 de la Ley 2331 de 2023, así:</p> <p><b>ARTÍCULO 5o. OBJETIVOS.</b> Los objetivos del Plan deberán estipular los componentes básicos de desarrollo, alcance y entrada en funcionamiento, conforme se dispone en la presente ley, buscando el fortalecimiento de la micro y pequeña empresa, la generación de nuevos empleos, la inclusión de las mujeres y los jóvenes rurales y de campesinos, la contribución a la disminución de la pobreza multidimensional, la promoción y consolidación de la soberanía y la seguridad alimentaria y el cumplimiento de las consideraciones presentes en la política.</p> <p>El desarrollo del plan tendrá los siguientes objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mejorar las condiciones del entorno para la comercialización rural y de iniciativa local a través de la reducción de la asimetría de información productor-comprador.</li> <li>2. Mejorar el aprovechamiento de esquemas alternativos de comercialización a escala local, regional y nacional.</li> <li>3. Priorizar sistemas productivos que cuenten con esquemas asociativos de comercialización en los mercados y en los circuitos agroalimentarios locales y regionales, así como las iniciativas derivadas de comunidades de mujeres rurales, de comunidades atendidas por el programa PNIS de la Agencia de Renovación del Territorio o quien haga sus veces y por la población atendida por la ARN o quien haga sus veces.</li> <li>4. Promover el consumo local de productos de la región que contribuya a la generación de ingresos y la promoción de la seguridad alimentaria del territorio.</li> <li>5. Incentivar la asociatividad de los pequeños productores, y campesinos para generar volúmenes de producción y comercialización a escala en mercados locales y subregionales, a partir de una infraestructura física adecuada.</li> <li>6. Fortalecer la competitividad de los pequeños productores a través del fortalecimiento de sus esquemas de producción y comercialización.</li> <li>7. Priorizar sistemas productivos y emprendimientos de aprendices del SENA en etapa productiva y estudiantes de Universidades Públicas debidamente acreditadas.</li> <li>8. Priorizar sistemas productivos y emprendimientos derivados y/o financiados por el Fondo Emprender, o el que haga sus veces.</li> <li>9. Promover el consumo de bienes y servicios de producción nacional, buscando contribuir en el fortalecimiento económico y el fomento a la generación de nuevas plazas de empleo.</li> </ol> |
| <p><b>Artículo 88.</b> Modifíquese el artículo 7 de la Ley 2331 de 2023, así:</p> <p><b>ARTÍCULO 7o. SEGUIMIENTO.</b> El Departamento Nacional de Planeación, adelantará, conjuntamente con el personal capacitado con el que cuentan los departamentos, distritos y municipios, la caracterización demográfica y socioeconómica de las personas beneficiarias del Plan Nacional de Apoyo a Iniciativas Locales, con el fin de establecer una línea base para construir los parámetros de intervención social en la formulación, implementación, seguimiento y evaluación del impacto de esta política pública.</p> <p>El Departamento Nacional de Planeación, en conjunto con las secretarías de planeación municipal o de Gobierno donde no las hubiese, realizará las mediciones con la suficiente periodicidad para revisar los cambios y progreso de las iniciativas locales y se reportará al Departamento Administrativo Nacional de Estadística (D) en el marco de lo establecido en la Ley 79 de 1993 o aquella que la reemplace y como miembro del Sistema Estadístico Nacional.</p> <p>El Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA y el Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE en coordinación con el Ministerio del Trabajo, deberán dar seguimiento a la tasa de éxito de emprendimientos constituidos por aprendices del SENA en etapa productiva, estudiantes de Universidad Pública y emprendimientos financiados a través del Fondo Emprender que hayan sido beneficiarios del Plan Nacional de Apoyo a Iniciativas para fortalecer los Circuitos Cortos de Comercialización y el acceso de iniciativas locales a Plazas de Iniciativas Locales. Con los resultados de estas mediciones, se deberán proponer espacios de retroalimentación y fortalecimiento para los emprendimientos, propendiendo elevar la tasa de éxito.</p> <p><b>PARÁGRAFO.</b> Entendiendo la necesidad de caracterización para la puesta en marcha de la iniciativa, esta se realizará por primera vez al aprobarse el proyecto de ley. Posterior a esta primera caracterización, estas pasarían a darse en los mismos años que se realice el Censo General de Población con el fin de hacer uso de los esfuerzos logísticos de este.</p> <p><b>Artículo 89.</b> Modifíquese el artículo 9 de la Ley 2331 de 2023, así:</p> <p><b>ARTÍCULO 9o. BENEFICIARIOS.</b> Los micro, pequeños y medianos empresarios, productores agropecuarios locales, y/o campesinos, organizaciones y comunidades indígenas, así como los empresarios unipersonales, micro, pequeñas y medianas empresas de productos, aprendices del SENA en etapa productiva, emprendimientos financiados a través del Fondo Emprender, Estudiantes de Universidades Públicas Acreditadas y servicios que presenten emprendimientos e innovaciones en su territorio.</p> <p>Para el caso de los municipios PDET serán incluidas adicional a los anteriores beneficiarios, las organizaciones de víctimas, organizaciones campesinas y juntas de acciones comunales que pertenezcan a los municipios PDET.</p> <p><b>PARÁGRAFO.</b> Para el caso de los municipios PDET la financiación de estos incentivos podrán ser con cargo al Presupuesto General de la Nación, sin perjuicio de que los respectivos municipios cofinancian con recursos propios.</p>  | <p><b>Artículo 90.</b> Modifíquese el artículo 40 de la Ley 789 de 2002, así:</p> <p><b>ARTÍCULO 40. Fondo Emprender.</b> Créase el Fondo Emprender, FE, como una cuenta independiente y especial adscrita al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, el cual será administrado por esta entidad y cuyo objeto exclusivo será financiar iniciativas empresariales que provengan y sean desarrolladas por aprendices o asociaciones entre aprendices, practicantes universitarios o profesionales que su formación se esté desarrollando o se haya desarrollado en instituciones que para los efectos legales, sean reconocidas por el Estado de conformidad con las Leyes 30 de 1992 y 115 de 1994 y demás que las complementen, modifiquen o adicionen.</p> <p>En el caso de las asociaciones estas tendrán que estar compuestas mayoritariamente por aprendices.</p> <p>Los emprendimientos que no sean sujetos de la asignación de los recursos de los que habla el presente artículo recibirán capacitación, orientada al fortalecimiento de competencias empresariales y de negociación.</p> <p>El Fondo Emprender se registrará por el Derecho privado, y su presupuesto estará conformado por el 20% de la monetización de la cuota de aprendizaje de que trata el artículo 34, así como por los aportes del presupuesto general de la nación, recursos financieros de organismos de cooperación nacional e internacional, recursos financieros de la banca multilateral, recursos financieros de organismos internacionales, recursos financieros de fondos de pensiones y cesantías y recursos de fondos de inversión públicos y privados.</p> <p>El Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA en coordinación con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE, deberán dar seguimiento a los emprendimientos y a la tasa de éxito de emprendimientos financiados a través del Fondo Emprender y aquellos que fueron constituidos por aprendices del SENA en etapa productiva. Basado en los resultados obtenidos, el Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA desarrollará espacios de retroalimentación, capacitación y acompañamiento específico a cada emprendimiento que no presente el resultado esperado en las proyecciones, propendiendo por la correcta distribución y utilización de estos recursos y el aumento de la tasa de éxito de los emprendimientos fomentando la generación de nuevas plazas de empleo.</p> <p><b>PARÁGRAFO.</b> El Gobierno Nacional determinará dentro de los 6 meses siguientes a la promulgación de esta ley, las condiciones generales que sean necesarias para el funcionamiento de este fondo. La decisión de financiación de los proyectos empresariales presentados al Fondo Emprender será tomada por el Consejo Directivo del SENA.</p> <p><b>Artículo 91. Incentivos tributarios municipales para la creación de empleo formal.</b> Las entidades territoriales en el marco de su autonomía, podrán establecer beneficios tributarios del Impuesto de Industria y Comercio (ICA) para aquellas personas naturales o jurídicas, consorcios, uniones temporales y patrimonios autónomos que incrementen su planta de trabajadores formales en al</p>  |

menos un cinco por ciento (5%) anual con respecto del año inmediatamente anterior, mediante contratos de trabajo a término indefinido o contrato a término fijo con una duración mínima de un (1) año. Estos podrán acceder a un descuento en el período fiscal correspondiente.

Parágrafo 1°. El respectivo Concejo Municipal reglamentará la implementación de estos incentivos dentro del marco de su autonomía territorial, estableciendo la reglamentación de los porcentajes a descontar, la vigencia de este incentivo y los respectivos procedimientos para su verificación, control, transparencia y sostenibilidad en la asignación de los beneficios.

Parágrafo 2°. La entidad territorial deberá evaluar el impacto de los incentivos en la formalización del empleo y determinar su continuidad, modificación o supresión.

Artículo 92. Incentivos para la creación de nuevos empleos formales. El Gobierno Nacional reconocerá un incentivo económico mensual por cada trabajador formalmente vinculado, de acuerdo con las siguientes categorías y porcentajes:

- a. Jóvenes entre 18 y 28 años: Se reconocerá el treinta por ciento (30%) de un (1) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV).
b. Hombres mayores de 28 años con ingresos de hasta tres (3) SMMLV: Se reconocerá el quince por ciento (15%) de un (1) SMMLV.
c. Mujeres mayores de 28 años con ingresos de hasta tres (3) SMMLV: Se reconocerá el veinte por ciento (20%) de un (1) SMMLV.
d. Personas con discapacidad: Se reconocerá el treinta y cinco por ciento (35%) de un (1) SMMLV.

Parágrafo 1°. Los incentivos tendrán una vigencia de cuatro (4) años contados a partir de la presente Ley.

Parágrafo 2°. Para acceder al beneficio, el trabajador deberá estar vinculado con contrato de trabajo por un período mínimo de doce (12) meses y el empleador estar realizando aportes al Sistema de Seguridad Social Integral durante los últimos cuatro (4) meses o más previos a la solicitud del beneficio.

Parágrafo 3. El Gobierno nacional evaluará la pertinencia de su continuidad, de acuerdo con los resultados de los estudios técnicos realizados por las entidades públicas sectoriales, y podrá rediseñar los requisitos de acceso y permanencia, las poblaciones beneficiarias, los montos y mecanismos para otorgar el incentivo y los demás aspectos necesarios para su implementación.

Artículo 93. Creación del Fondo Departamental de Financiamiento al Empresariado. Créase un Fondo Departamental Especial de Financiamiento, destinado a otorgar líneas de crédito directas, con tasas diferenciales, a personas jurídicas con dirección exclusiva a la inversión, capital semilla, capital de trabajo y/o financiación de nómina en los sectores estratégicos para la economía regional, tal como lo defina la respectiva Asamblea Departamental. Dicho fondo deberá operar respetando los principios de la Función Pública y aquellos orientadores de las relaciones entre consumidores financieros y entidades vigiladas, establecidos en la Ley 1328 de 2009 y demás normatividad aplicable.

La creación de dicho fondo, en cada Departamento, será potestativa de acuerdo con su autonomía territorial. Será el mismo Departamento quien reglamente los criterios de asignación del fondo y demás aspectos concernientes a su ejecución.

Las Asambleas Departamentales, en el marco de su autonomía, definirán en cada vigencia fiscal las fuentes de financiación de este fondo, las cuales se establecerán respetando la estabilidad presupuestal del Departamento y sin que esto implique nuevos tributos.

Cada Gobernación rendirá un informe anual sobre la destinación y criterios de asignación de estos recursos a la respectiva Asamblea Departamental, quien, ante cualquier sospecha de anomalía y/o hallazgo, deberá compulsar copias a la Contraloría General de la República.

Artículo 94. Incentivos para la Vinculación de Trabajadores Bachilleres. Las empresas que vinculen a su planta de personal un (1) trabajador con título bachiller por cada veinte (20) trabajadores, que al momento de su contratación no cuenten con un título técnico, tecnológico o profesional, podrán solicitar al Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA la vinculación de sus trabajadores a programas de formación integral correspondientes a los niveles de auxiliar, operario, técnico, profundización técnica o tecnólogo, de acuerdo con el área en la que desempeñen sus funciones en la empresa.

Las empresas que contraten al personal del que trata el presente artículo pagarán, por concepto de cuota de monetización, 1.5 Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes (SMLMV).

Parágrafo. El Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA diseñará programas compatibles con los horarios laborales y demás condiciones propias para la capacitación de los trabajadores.

Artículo 95. Creación del Programa Nacional de Educación Financiera y Productiva Rural. Se crea el Programa Nacional de Educación Financiera y Productiva Rural, dirigido a estudiantes campesinos de educación básica, media, técnica y tecnológica, pequeños productores y asociaciones campesinas, mujeres y madres cabeza de hogar en zonas rurales, liderado por el Ministerio de Educación Nacional, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y las Corporaciones Autónomas Regionales, con el objetivo de capacitar, formalizar y fortalecer las competencias de la población rural en actividades agrícolas y de comercialización de productos del campo.

Las entidades territoriales podrán suscribir convenios para el fomento de esta iniciativa entre instituciones educativas rurales, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), y empresas agroindustriales para facilitar la formación técnica y vinculación laboral de los beneficiarios del programa en actividades, producción y comercialización de productos agrícolas.

Estos convenios deberán regirse en el marco de los principios de la función pública.

Los estudiantes campesinos de educación Básica, media, técnica y tecnológica, Pequeños productores y asociaciones campesinas, mujeres y madres cabeza de hogar en zonas rurales que cuenten con experiencia por más de dos años y que hayan completado su formación en el programa de que trata el presente artículo, podrán inscribirse y vincularse de forma prioritaria y sin barreras ni trámites adicionales, en el banco de instructores del Servicio Nacional de

Aprendizaje (SENA) para brindar atención a los proyectos agrícolas y requerimientos de las zonas rurales de acuerdo a su experiencia.

Artículo 96. Incentivos para la formalización laboral rural. Las empresas agroindustriales, cooperativas agrícolas y pequeños productores agropecuarios que vinculen en su nómina 1 trabajador de la zona rural por cada 20 trabajadores de su planta de personal, podrán acceder a la asignación de instructores especializados y personalizados para capacitación en las actividades agrícolas y de comercialización de los productos, lo anterior liderado por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

Así mismo, podrán acceder preferencialmente a ferias agroindustriales que organice el Gobierno a través de sus entidades a nivel nacional y territorial e igualmente recibirán apoyo de difusión digital en las páginas web de todas las entidades del estado enfocadas en el sector agropecuario, comercio, ambiente y tecnología con el fin de fortalecer las competencias de la población rural en actividades agrícolas.

Artículo 97. Vigencia. La presente ley entrará a regir a partir de su sanción, promulgación y publicación en el diario oficial.

Artículo 98. Derogatorias. La presente ley deroga el artículo 43 del Decreto número 2127 de 1945; artículo 8 párrafos 1 y 2 de la Ley 6ª de 1945; literal b) del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo; artículo 30 de la Ley 789 de 2002, y todas las demás normas que sean incompatibles o contrarias a lo dispuesto en esta ley.

Atentamente,
[Signature]

FABIAN DIAZ PLATA
Senador de la República
Coordinador Ponente

Comisión Séptima Constitucional Permanente

LA COMISIÓN SÉPTIMA CONSTITUCIONAL PERMANENTE DEL HONORABLE SENADO DE LA REPÚBLICA - Bogotá D.C., a los once (11) días del mes de marzo del año dos mil veinticinco (2025) - En la presente fecha se autoriza la publicación en Gaceta del Congreso de la República.

Informe de Ponencia para primer debate, y texto propuesto, así:

INFORME DE PONENCIA PARA: PRIMER DEBATE
NÚMERO DEL PROYECTO DE LEY: PROYECTO DE LEY No. 311/2024 SENADO, 186/2023 CÁMARA ACUMULADO CON 192/2023 CÁMARA Y 256/2023 CÁMARA
TÍTULO: "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA"
INICIATIVA MINISTRA DEL TRABAJO DRA GLORIA INÉS RAMÍREZ RÍOS, H.S. GLORIA INÉS FLOREZ SCHNEIDER
RADICADO: EN SENADO: 06-11-2024 EN COMISIÓN: 14-11-2024 EN CÁMARA: 24-08-2023

Table with 9 columns: TEXTO ORIGINAL, PONENCIA 1º-DEBATE CÁMARA, TEXTO DEFINITIVO COM VII CÁMARA, PONENCIA 2º-DEBATE CÁMARA, TEXTO DEFINITIVO PLENARIA CÁMARA, PONENCIA 1º-DEBATE SENADO, TEXTO DEFINITIVO COM VII SENADO, PONENCIA 2º-DEBATE SENADO, TEXTO DEFINITIVO PLENARIA SENADO. Includes a table of ponentes and assignees.

NÚMERO DE FOLIOS: CIENTO NOVENTA Y OCHO (198)
RECIBIDO EL DÍA: 10 DE MARZO DE 2025
HORA: 5: 50 PM
Lo anterior, en cumplimiento de lo ordenado en el inciso 5º del artículo 2º de la Ley 1431 de 2011.

El secretario,
[Signature]
PRAXERE JOSÉ OSPINO REY
Secretario General Comisión Séptima