

Bogotá D.C., 26 de marzo de 2025

Respetado

Alfredo Rocha Rojas

Secretario de la Comisión Cuarta del Senado de la República

Asunto: Informe de Ponencia para Primer Debate del el Proyecto de Ley 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"

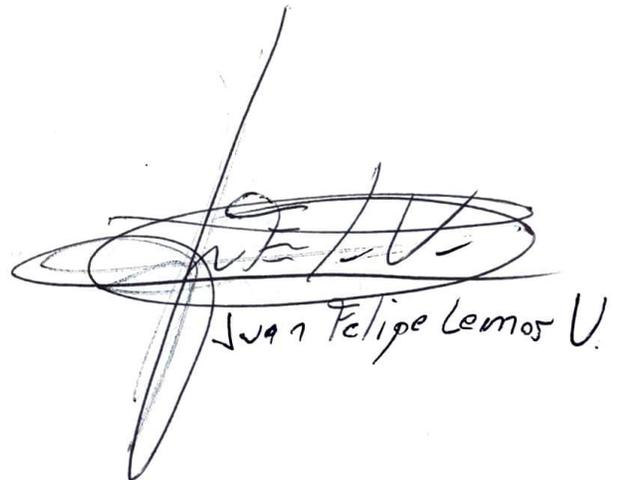
Respetado Secretario,

Atendiendo a la designación hecha por la Mesa Directiva de la Comisión Cuarta del Senado de la República, nos permitimos rendir ponencia para Primer Debate del Proyecto de Ley No. Ley 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".

Cordialmente,



Carlos Abraham Jimenez

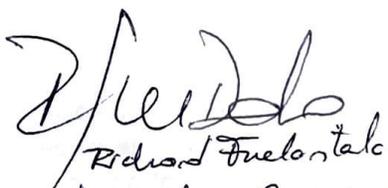


Juan Felipe Lemos U.



SANZ DISRIB

Chakafuzuk -
Salvedad y Reserva
arts. 11 y 15 sobre nocturno
y festivos



Richard Fuentetaja
Salvedad y Reserva en
documento anexo. (2 folios) - 01-26-My-25

INFORME DE PONENCIA PARA PRIMER DEBATE

PROYECTO DE LEY NO. LEY 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”

CONTENIDO

- I. Objeto y Contenido del Proyecto de Ley.
- II. Trámite de la Iniciativa.
- III. Argumentos de la Exposición de Motivos.
- IV. Marco Normativo y Jurisprudencial.
- V. Audiencias Públicas.
- VI. Pliego de Modificaciones.
- VII. Conflicto de Intereses.
- VIII. Impacto Fiscal.
- IX. Proposición.
- X. Texto Propuesto.

I. OBJETO Y CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY

El objeto del proyecto radicado es “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, 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”.

El contenido del Proyecto de Ley consta de **75** artículos organizados y desarrollados en cuatro títulos

El Título I – Disposiciones Generales: Establece el objeto, los principios orientadores y el ámbito de aplicación de la reforma laboral, con énfasis en la promoción del trabajo digno, la igualdad de oportunidades y la garantía de los derechos laborales en Colombia.

Título II – Relaciones Individuales de Trabajo: Desarrolla un conjunto de medidas orientadas a fortalecer la estabilidad en el empleo, regula las distintas modalidades contractuales (a término indefinido, a término fijo y por obra o labor), y redefine aspectos clave de la relación laboral, como las licencias, la jornada de trabajo, los recargos y las condiciones para la terminación del contrato. Asimismo, incorpora principios rectores del sistema laboral, entre ellos la universalidad, solidaridad, igualdad, inclusión, eficiencia, enfoque de género y diversidad.

Título III – Relaciones Colectivas de Trabajo: Regula los mecanismos de negociación colectiva, fomenta el diálogo social y amplía las garantías para el ejercicio de la libertad sindical y la participación de los trabajadores en organizaciones sindicales y procesos colectivos.

Título IV – Disposiciones Finales y Complementarias.

II. TRÁMITE DE LA INICIATIVA

1. Radicación del Proyecto de Ley y publicación oficial

El **Proyecto de Ley** fue presentado por la **ministra del Trabajo**, doctora **Gloria Inés Ramírez Ríos**, y radicado formalmente en la **Secretaría General de la Cámara de Representantes** el día **23 de agosto de 2023**. Posteriormente, su contenido fue divulgado de manera oficial a través de las **Gacetas del Congreso**, específicamente en las ediciones **n.º 1241 de 2023** y **n.º 1152 de 2024**, donde se recopila el texto propuesto y la exposición de motivos que lo acompaña.

2. Designación de ponentes en la Comisión Séptima de la Cámara

Una vez iniciado el trámite legislativo en la **Comisión Séptima Constitucional Permanente** de la Cámara de Representantes, la **Mesa Directiva** procedió a la designación de los coordinadores ponentes y ponentes para el **primer debate**. Fueron seleccionados para esta responsabilidad los representantes:

- María Fernanda Carrascal Rojas
- Germán José Gómez López
- Alfredo Mondragón Garzón
- Jairo Humberto Cristo Correa
- Andrés Eduardo Forero Molina
- Jorge Alexander Quevedo Herrera

3. Presentación y discusión de ponencias en primer debate (Cámara)

Como parte del proceso deliberativo, se presentaron diferentes posiciones a través de varias ponencias, que fueron publicadas en las siguientes gacetas:

- **Gaceta del Congreso n.º 1662 de 2023** – Ponencia positiva
- **Gaceta del Congreso n.º 1763 de 2023** – Ponencia negativa
- **Gaceta del Congreso n.º 1758 de 2023** – Ponencia positiva alternativa

Después del análisis correspondiente, la **Comisión Séptima** aprobó la ponencia positiva el día **17 de junio de 2024**, permitiendo avanzar al segundo debate.

4. Segundo debate en la Plenaria de la Cámara de Representantes

Durante la etapa del **segundo debate**, celebrado en la **Plenaria de la Cámara de Representantes**, se registraron intervenciones y nuevas ponencias suscritas por varios congresistas, entre ellos:

- María Fernanda Carrascal Rojas
- Germán José Gómez López
- Alfredo Mondragón Garzón
- Jairo Humberto Cristo Correa
- Andrés Eduardo Forero Molina
- Jorge Alexander Quevedo Herrera
- Camilo Esteban Ávila Morales
- Juan Camilo Londoño Barrera
- Hugo Alfonso Archila Suárez
- Karen Juliana López Salazar

Estas propuestas quedaron documentadas en las siguientes publicaciones oficiales:

- **Gaceta del Congreso n.º 1167 de 2024** – Ponencia negativa

- **Gaceta del Congreso n.º 1162 de 2024** – Ponencia positiva

La **Plenaria de la Cámara de Representantes** dio su aprobación a la **ponencia positiva** el día **16 de octubre de 2024**, continuando así su trámite hacia el Senado.

5. Trámite en la Comisión Séptima del Senado de la República

En el Senado, el Proyecto de Ley ingresó a estudio de la **Comisión Séptima Constitucional Permanente**, donde la **Mesa Directiva** designó como coordinadores ponentes y ponentes a los siguientes senadores:

- Norma Hurtado Sánchez
- Honorio Miguel Henríquez Pinedo
- Martha Isabel Peralta Epieyú
- Miguel Ángel Pinto Hernández
- Ana Paola Agudelo García
- Sor Berenice Bedoya Pérez
- Ferney Silva Idrobo
- Omar de Jesús Restrepo Correa
- José Alfredo Marín Lozano
- Beatriz Lorena Ríos Cuéllar
- Edwing Fabián Díaz Plata
- Wilson Neber Arias Castillo

En esta etapa del trámite legislativo, se presentaron y radicaron cuatro ponencias, a saber:

- **Gaceta del Congreso n.º 2250 de 2024** – Ponencia favorable
- **Gacetas del Congreso n.º 260 y 257 de 2025** – Ponencias positivas alternativas
- **Gaceta del Congreso n.º 259 de 2025** – Ponencia negativa

La **ponencia negativa** fue la que recibió la aprobación mayoritaria por parte de la Comisión, decisión que motivó al senador **Edwing Fabián Díaz Plata** a presentar una **apelación formal ante la Plenaria del Senado**.

6. TRÁMITE DE LA APELACIÓN DEL PRESENTE PROYECTO DE LEY

Como consecuencia de dicha apelación, la **Mesa Directiva del Senado** conformó el día **2 de abril de 2025** una **comisión accidental**, encargada de analizar los fundamentos de la apelación presentada y rendir un informe ante la plenaria. Esta comisión quedó integrada por los siguientes senadores:

- Efraín José Cepeda Sarabia, presidente del Senado
- Ariel Fernando Ávila Martínez, presidente de la Comisión I.
- José Luis Pérez Oyuela, presidente de la Comisión II.
- Juan Pablo Gallo, presidente de la Comisión III. (coordinador)
- Angélica Lozano Correa, presidenta de la Comisión IV.
- Marcos Daniel Pineda, presidente de la Comisión V.
- Pedro Hernando Flórez Porras, presidente de la Comisión VI.

La integración plural de esta comisión responde a los principios establecidos en el **artículo 166 de la Ley 5ª de 1992**, garantizando la representación de diversas bancadas políticas.

7. Presentación de informes ante la Plenaria del Senado

Fruto del análisis realizado por la comisión accidental, se presentaron tres informes resultados:

- **Informe positivo conjunto**, suscrito por los senadores **Ariel Fernando Ávila Martínez** y **Pedro Hernando Flórez Porras**, publicado en la **Gaceta del Congreso n.º 563 de 2025**
- **Informe positivo individual**, presentado por la senadora **Angélica Lozano Correa**, contenido en la **Gaceta del Congreso n.º 673 de 2025**
- **Informe negativo**, firmado por los senadores **Juan Pablo Gallo**, **Marcos Daniel Pineda García** y **Efraín José Cepeda Sarabia**, publicado en la **Gaceta del Congreso n.º 676 de 2025**

8. DECISIÓN DE LA PLENARIA DEL SENADO

Luego del correspondiente debate, la **Plenaria del Senado** resolvió aprobar el informe positivo presentado por los senadores **Ávila Martínez** y **Flórez Porras**. En consecuencia, el presidente del Senado, **Efraín José Cepeda Sarabia**, dispuso que el Proyecto de Ley fuese remitido a la **Comisión Cuarta del Senado** para la realización del **primer debate** en esa corporación.

A. TRÁMITE EN LA COMISIÓN CUARTA DEL SENADO

Con fundamento en el artículo 166 de la Ley 5 de 1992, el Presidente del Senado de la República **Efraín Cepeda Sarabia** remitió el trámite para primer debate del Proyecto de Ley de la referencia a la Comisión Cuarta Constitucional Permanente.

Una vez asignado el trámite del Proyecto de Ley a la Comisión Cuarta del Senado, la senadora **Angélica Lozano Correa**, en su calidad de presidenta de la célula legislativa, y el senador **Carlos Mario Farelo**, como vicepresidente, convocaron a una reunión de trabajo el día 15 de mayo de 2025 en el que se designó a los ocho (8) ponentes de todos los partidos políticos, de los cuales dos (2) son coordinadores ponentes y se fijó un cronograma oficial de trabajo del trámite del Proyecto de Ley en la Comisión Cuarta del Senado.

Fueron nombrados coordinadores ponentes los senadores **Juan Felipe Lemos Uribe** y **John Jairo Roldán Avendaño**, y como ponentes los senadores **Angélica Lozano Correa**, **Aída Yolanda Avella Esquivel**, **Carlos Manuel Meisel Vergara**, **Juan Samy Merheg Marún**, **Carlos Abraham Jiménez López** y **Richard Humberto Fuelantala Delgado**.

De igual forma, los días 16, 17 y 18 de mayo se realizó reunión de trabajo por parte de la Presidenta de la Comisión, en compañía de los coordinadores ponentes en los que se revisó el texto aprobado por la Cámara de Representantes y demás documentos pertinentes para la discusión.

B. AUDIENCIAS PÚBLICAS (ARTÍCULO 230 Y SS LEY 5 DE 1992)

Como parte del proceso participativo, el lunes 19 de mayo de 2025 se llevó a cabo una audiencia pública en el Capitolio Nacional, en la que intervinieron 85 personas, entre ciudadanos, organizaciones sociales, gremios y expertos, quienes expusieron sus observaciones y propuestas frente al contenido del proyecto.

Disponible en: el Canal Oficial del YouTube del Canal del Congreso: <https://www.youtube.com/watch?v=6zMkEpHpIog>

Intervinientes en la Audiencia Pública del 19 de mayo de 2025

#	Nombre completo	Afiliación/Entidad	Resumen de la intervención
---	-----------------	--------------------	----------------------------

1	Cesar Augusto Chacón	Instituto de Ciencia Política	Expresó respaldo a la independencia del Congreso en la discusión de la reforma; señaló la necesidad de preservar la separación de poderes y advirtió sobre aspectos del proyecto que podrían afectar la institucionalidad.
2	Sergio Andrés Coronado Delgado	Defensoría del Pueblo	Enfatizó la perspectiva de derechos humanos: indicó que la reforma laboral representa una oportunidad para garantizar derechos económicos, sociales y culturales de los trabajadores, alineada con las obligaciones internacionales del Estado.
3	María Fernanda Alfonso Vergara	Sindicato de Empleados Públicos del SENA - SINDESENA	En nombre de los aprendices del SENA, pidió recuperar el carácter laboral del contrato de aprendizaje. Destacó que la reforma devolvería derechos y dignidad a la juventud, corrigiendo la pérdida de garantías que sufrieron con la Ley 789 de 2002.
4	Bruce Mac Master	Presidente de la ANDI (gremio industrial)	Valoró el espacio de diálogo e insistió en lograr una reforma concertada. Apoyó aspectos como reducción de jornada y recargos, pero propuso regímenes especiales para sectores vulnerables (pymes, turismo, vigilancia, etc.), a fin de evitar impactos negativos en la formalización y viabilidad de empresas.
5	Oscar Eduardo Gutiérrez Reyes	Dignidad Agropecuaria Colombiana (sector agropecuario)	Habló sobre la realidad del sector agro: muchos trabajadores rurales sin estabilidad ni derechos. Cuestionó que el capítulo agropecuario del proyecto no incorporó propuestas presentadas, y advirtió que varias disposiciones podrían empeorar la situación de pequeños productores y jornaleros en lugar de ayudarles.
6	Diana Marcela Vargas	Comité Ejecutivo de la CGT (Secretaría de Juventud)	Defendió la reforma como una conquista necesaria para el pueblo trabajador. Señaló que tras dos años de mesas técnicas se lograron concertar la mayoría de artículos, y la reforma devolvería derechos eliminados a jóvenes, mujeres y trabajadoras domésticas. Reiteró que dignificar el trabajo no es un capricho sino una obligación para la justicia social.
7	Manuel Alfonso Novoa	UNITRAJ -Fiscalía	Habló como vocero de los trabajadores de la justicia. Manifestó apoyo a la reforma laboral, agradeció el espacio de participación y pidió fortalecer la estabilidad laboral en la Rama Judicial, especialmente frente a fenómenos como la tercerización. Solicitó que la reforma contemple mejoras estructurales que dignifiquen el empleo público y garanticen los derechos de empleados judiciales, muchos de los cuales están

			vinculados por contratos temporales o sin garantías.
8	Audi Antonio Ruiz	Director del departamento de seguridad social y salud en el trabajo de la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia - CUT	Intervino en nombre del Comité Ejecutivo Nacional de la CUT. Expresó respaldo a la reforma laboral, destacando que es una oportunidad para dignificar el trabajo y garantizar los derechos laborales en Colombia. Hizo un llamado al Congreso para que actúe con responsabilidad histórica y apruebe la reforma en favor de los trabajadores. Además, subrayó la necesidad de fortalecer el contrato a término indefinido y eliminar formas de contratación que precarizan el empleo.
9	Ricardo Venegas Suarez	Comité ejecutivo de la Confederación General del Trabajo - CGT	Criticó la eliminación de derechos colectivos en el proyecto aprobado en la Cámara, que según él desmontó los acuerdos previos alcanzados con organizaciones sindicales y sociales. Llamó la atención sobre la persistente informalidad laboral en el campo, donde trabajadores agrícolas siguen sin contratos ni garantías. Pidió respeto por los acuerdos concertados durante las mesas técnicas con el Gobierno y resaltó que una reforma que no incorpore la voz del campo es una reforma incompleta.
10	Jaime Alberto Cabal	Fenalco	Expresó preocupación por el impacto económico de la reforma laboral, especialmente sobre el comercio, el turismo y las pequeñas empresas. Afirmó que de aprobarse en los términos actuales, la reforma podría destruir hasta 450.000 empleos formales, generando cierres y mayor informalidad. Criticó el enfoque rígido de la reforma y pidió concertación con todos los sectores productivos, enfatizando la necesidad de una reforma realista y sostenible que fomente empleo, sin ahogar al empresariado.
11	Dana Vargas	Comité Ejecutivo CGT	Defendió la reforma laboral como una conquista de la clase trabajadora, especialmente para jóvenes, mujeres y trabajadoras domésticas. Resaltó que el texto original fue fruto de dos años de mesas técnicas y que más del 80% del articulado fue concertado. Señaló que la reforma no es caprichosa ni improvisada, sino necesaria para recuperar derechos perdidos desde la

			Ley 789 de 2002. Hizo un llamado al Congreso para que escuche a las organizaciones sociales y apruebe una reforma en clave de justicia social y dignificación del trabajo.
12	David Jiménez Mejía	Confederación de Distribuidores Minoristas de Combustibles y Energéticos (COMCE) y Fendipetróleo	David Jiménez Mejía, en representación de COMCE y Fendipetróleo, advirtió que la reforma laboral propuesta aumentaría desproporcionadamente los costos en las estaciones de servicio, un sector que opera 24/7 y genera más de 50.000 empleos formales, principalmente para jóvenes y mujeres cabeza de hogar. Señaló que esto podría fomentar la automatización y reducir el empleo. Solicitó excepciones al límite de horas extras, plazos más ágiles en procesos de estabilidad laboral reforzada, reducción del tiempo para la defensa en procesos disciplinarios y gradualidad en la aplicación de recargos y licencias. Insistió en que se necesita una reforma más flexible, adaptada a la realidad económica del país, para fomentar la formalización y la justicia social.
13	Paula Cortés Calle	Presidenta de ANATO (Agencias de Viajes y Turismo)	Describió la preocupación del sector turístico frente a la reforma. Reconoció la necesidad de mejoras laborales, pero pidió considerar las particularidades del turismo (horarios nocturnos, estacionalidad). Solicitó flexibilidades que eviten impactos negativos en agencias de viajes y promuevan el empleo formal en el sector.
14	Miguel Ángel Díaz	Confederación Nacional del Gremio de la Vigilancia Privada	Expresó una fuerte preocupación por el impacto que tendría la reforma laboral en el sector de la vigilancia, que opera bajo turnos extendidos, 24/7. Señaló que los sobrecostos derivados de recargos nocturnos, dominicales y festivos harían insostenible el negocio para muchas empresas. Advirtió que esto podría conducir a una mayor automatización del empleo y pérdida de miles de puestos de trabajo. Pidió que el Congreso considere un tratamiento especial para este sector, que genera más de 300.000 empleos directos.

15	María del Pilar Rodríguez	Federación Nacional de Empresas de Aseo - FENASEO	Llamó la atención sobre el impacto de la reforma laboral en el sector de aseo, donde el 90% de los trabajadores son mujeres, muchas de ellas madres cabeza de hogar. Expresó preocupación por la sostenibilidad económica del sector ante medidas como las licencias menstruales, si no van acompañadas de apoyo estatal o incentivos fiscales. Advirtió que muchas empresas de aseo tienen márgenes estrechos y trabajan bajo contratos públicos, por lo que cualquier aumento de costos tendría efectos en la viabilidad del servicio.
16	Arnulfo Cuervo	Presidente de Fedetranscarga y Confederación Intergremial Colombiana	Expresó preocupación por el impacto económico que tendría la reforma laboral sobre las micro, pequeñas y medianas empresas de transporte de carga. Señaló que el sector ya enfrenta altos costos operativos y competencia desleal, y que los recargos y rigideces propuestos podrían incrementar los precios del flete, afectando también la cadena logística nacional. Aunque manifestó apoyo a la formalización laboral, pidió ajustes diferenciados y regímenes especiales para el sector transporte, que emplea a miles de conductores independientes y pequeños propietarios.
17	Camilo Sánchez	Consejo Gremial Nacional	Intervino en nombre del Consejo Gremial para manifestar su preocupación por los efectos de la reforma laboral en la formalización del empleo. Señaló que el proyecto, en su forma actual, aumenta considerablemente los costos laborales, lo cual podría desincentivar la contratación formal, especialmente en las micro y pequeñas empresas. Hizo un llamado a construir consensos basados en criterios técnicos y fiscales, y propuso ajustar el texto normativo para que no termine generando más informalidad. Aunque ratificó la disposición del empresariado al diálogo, insistió en que la reforma debe ser económicamente sostenible y viable para el aparato productivo nacional.
18	Efraín Gerardo Benavides Gómez	Presidente de ACOPI (Micro y Pequeñas Empresas)	Alertó sobre el impacto de la reforma en las pymes. Indicó que desde las micro, pequeñas y medianas empresas se ve con preocupación algunos cambios propuestos, que podrían aumentar costos laborales. Solicitó medidas diferenciadas para las pymes y mecanismos de alivio que eviten cierres o despidos, apoyando el espíritu de la

			reforma pero con sostenibilidad para las empresas.
19	Ana Maiguashca Fernanda	Consejo privado de competitividad	Cuestionó que las actuales condiciones laborales no se adaptan a las realidades de esta mayoría, y propuso permitir aportes parciales a la seguridad social por tiempo e ingresos limitados, como mecanismo de inclusión. Respaldó los artículos 38 y 69 del proyecto como base para una “unidad de trabajo especial”, que formalice a quienes no pueden acceder al trabajo formal tradicional. Concluyó que el debate no puede limitarse a quienes ya tienen trabajo, sino que debe considerar a los millones que están fuera del sistema, a quienes el Estado ha desanimado a buscar empleo.
20	Cristian Halaby	Presidente Cámara Ambiental del Plástico (ANDI)	Participó virtualmente por el sector del plástico. Reconoció la oportunidad del gran acuerdo nacional propuesto por el gobierno. Insistió en un diálogo técnico: dijo que desde su sector siempre propusieron ver la reforma laboral como puerta a ese acuerdo, pero lamentó que esa idea se haya diluido. Pidió tener en cuenta la situación económica y particularidades de la industria plástica al ajustar el texto.
21	Nohra Padilla Herrera	Asociación Nac. de Recicladores de Colombia (ANR)	Como líder de recicladores, sostuvo que la reforma debe incluir a los trabajadores informales del reciclaje. Destacó el rol de los recicladores en la economía circular y pidió reconocerlos como trabajadores con derechos. Señaló que la formalización de recicladores urbanos mejoraría sus condiciones de vida y aportaría al medio ambiente.
22	Julio Correal	Asociación Colombiana de Actores	intervino en defensa de los derechos laborales del sector artístico y cultural. Señaló que es un error pensar que garantizar derechos laborales empobrece a los empresarios. Recordó que la ONU clasifica a los artistas como trabajadores intermitentes, por lo cual necesitan un régimen especial. Enfatizó que muchos artistas trabajan por prestación de servicios, sin seguridad social ni estabilidad. Solicitó que la reforma laboral reconozca la intermitencia laboral como una realidad estructural del sector cultural, y propuso adaptar la normatividad a esa especificidad, garantizando así

			condiciones laborales dignas para quienes trabajan en las artes y la cultura.
23	Claribed Palacios	Presidenta Unión de Trabajadoras Afrocolombianas del Servicio Doméstico - UTRASAD	En representación de las trabajadoras domésticas, exhortó a incluir plenamente el trabajo doméstico en la reforma. Señaló que este sector es de los más informales (más del 70% sin contrato escrito) y afirmó que no habrá reforma laboral justa si no se dignifica el trabajo doméstico, pues sostienen la economía silenciosamente.
24	José Daniel López	Director Alianza IN Colombia	Intervino en la audiencia pública llamando la atención sobre la necesidad de mejorar las condiciones laborales de los jóvenes. Subrayó que Colombia necesita políticas que promuevan la generación de empleo decente y estable. Señaló que la reforma representa una oportunidad para revertir décadas de precarización laboral, y pidió al Congreso no desvirtuar el espíritu del proyecto. En su mensaje, instó a pensar en el legado que se le dejará a las nuevas generaciones, reafirmando la importancia de aprobar una reforma centrada en la equidad y el bienestar social
25	Nicolas Botero	Fedeseguridad	Advirtió que la reforma laboral afectaría gravemente al sector de la seguridad privada, que genera 400 mil empleos formales. Cuestionó el articulado por su complejidad y falta de concertación tripartita. Pidió simplificar el texto y no tratar a quienes lo critican como enemigos del trabajador, resaltando que ya existen avances como el aumento del salario mínimo y la reducción de la jornada laboral
26	Carlos Humberto Ballesteros	Abogados Laboralistas	Defendió que cualquier reforma laboral debe tener como punto de partida la Constitución de 1991, especialmente el artículo 53 sobre los principios del derecho al trabajo. Rechazó las afirmaciones de algunos gremios que negaron los esfuerzos de concertación, asegurando que hubo un diálogo amplio y riguroso con todos los sectores. Explicó que participó en la subcomisión del Ministerio del Trabajo y fue testigo de cómo se trabajó por meses en acuerdos

			con gremios como la SAC y plataformas digitales. Resaltó el principio de progresividad y pidió proteger los derechos laborales conquistados
27	Nidia Hernández	Colfecar - Gremio de transporte y logística	Pidió que se reconozca la realidad diferenciada del sector transporte, donde los altos costos impactan directamente los precios del flete y, por ende, el costo de vida. Señaló que la reforma no debe generalizar condiciones laborales sin considerar las particularidades de cada sector productivo. Destacó que el 97% de la carga del país se mueve por carretera, y alertó sobre la caída de ingresos en el sector por bloqueos, alta inflación y baja demanda. Propuso que se preserve el empleo en el transporte mediante ajustes específicos a la reforma
28	José Andrés Duarte	Asociación Hotelera y Turística de Colombia - COTELCO	Pidió un trato diferenciado para el sector turismo y hotelero, argumentando que es una actividad altamente sensible a los costos laborales. Señaló que, con el alza acumulada del salario mínimo desde 2022 (56,4%) y la reducción de la jornada laboral, los hoteles enfrentan sobrecostos operacionales fuertes, especialmente en turnos nocturnos y festivos. También advirtió sobre la hiperregulación del sector y nuevas cargas tributarias, que asfixian a las pequeñas empresas turísticas. Solicitó que el contrato de aprendizaje se calcule sobre cargos administrativos y no sobre toda la nómina
29	Hebert Wilfred Macias		Criticó el artículo que prohíbe la contratación sindical, afirmando que esa figura fue la única que permitió a su colectivo sobrevivir a una “masacre laboral” donde fueron despedidos más de 200 trabajadores. Señaló que el sindicato fue rechazado por las centrales obreras y que su historia demuestra que las luchas laborales deben ser prácticas, no dogmáticas. Pidió alternativas reales antes de eliminar la contratación sindical, y cuestionó que se hable de defensa del derecho al trabajo mientras se imponen prohibiciones sin soluciones claras

30	Andrea Chaparro	Asociación de Bares - ASOBARES	(Intervención conjunta con Camilo Ospina) Agradeció el espacio en nombre de Asobares. Presentó una propuesta de “empleo nocturno” para el sector entretenimiento: mencionó que en el proyecto aprobado en Cámara se incluyó un programa especial de empleo nocturno, y pidió mantener esa iniciativa (art. 38, parágrafo 6) para concertar con gobierno, trabajadores y empresarios medidas que reconozcan las particularidades del trabajo nocturno en bares y discotecas.
31	Camilo Ospina	Asociación de Bares - ASOBARES	(Intervención junto a Andrea Chaparro) Resaltó que Asobares ve la reforma como una oportunidad de diálogo. Coincidió en la necesidad de diferenciar el trabajo nocturno en la normativa laboral. Argumentó que sectores como el de bares generan empleo joven y nocturno, por lo que requieren un régimen especial que promueva la formalización sin asfixiar la industria del entretenimiento nocturno.
32	Alejandro Ospina Angarita	Unión de Trabajadores de la Industria Petrolera - UTIPEC, y FETRAPPEM	Habló en representación de los trabajadores petroleros y minero-energéticos afiliados a UTIPEC y FETRAPPEM. Agradeció el espacio y presentó la voz del sindicalismo petrolero: señaló que la reforma debe corregir errores que llevaron al hundimiento de proyectos anteriores. Instó a los senadores a liderar una apertura en el proyecto actual para mejorar y corregir, advirtiendo que tal como está no genera empleo ni combate la informalidad.
33	Sandra Milena Muñoz	Comité de Estudiantes y Egresados del SENA - COES	Defendió los artículos 22 y 23 de la reforma laboral, que tratan sobre el contrato de aprendizaje y la cuota de monetización. Afirmó que esta reforma representa una oportunidad histórica para recuperar derechos perdidos por los aprendices del SENA desde la Ley 789 de 2002. Cuestionó el discurso de algunos sectores empresariales que se victimizan ante la reforma, argumentando que las grandes empresas han crecido en generación de empleo durante el actual gobierno. Hizo un llamado político y social al Congreso para que apruebe el proyecto y garantice la dignificación del trabajo de los más vulnerables

34	Guillermo Enrique Gómez	Asociación Colombiana de Gastronomía	Expuso las dificultades del sector gastronómico, que tiene altos niveles de informalidad (59%) y bajos ingresos en la mayoría de sus negocios. Señaló que, a pesar de su potencial para generar hasta 64 perfiles laborales, en Colombia apenas se generan 16. Pidió que la reforma laboral considere la sostenibilidad de este sector, que emplea principalmente a jóvenes, mujeres y adultos mayores. Alertó que mayores cargas regulatorias pueden limitar la formalización y cerrar oportunidades en un sector ya vulnerable
35	Juan Carlos Medina	Asociación Nacional de Entidades de Seguridad Privada - ANDEVIP	Pidió proteger la industria de la seguridad privada, que emplea a más de 400 mil personas, muchas de ellas mayores de 45 años, mujeres cabeza de hogar o personas con discapacidad. Explicó que el sector opera bajo una tarifa regulada, donde el 82% de los ingresos se destinan a costos laborales, y que cualquier aumento por recargos o nuevas obligaciones pone en riesgo su sostenibilidad. Solicitó excepciones específicas en la implementación de la reforma para el sector vigilancia, similar a lo que ocurre en salud, debido a su alta intensidad en mano de obra y los trámites regulatorios adicionales que enfrenta
36	Julio Ricardo Hernández Jiménez	LaboralMente Consultorías y Asesorías	- Ofreció una visión técnica como consultor laboral. Problematicó aspectos globales de los derechos laborales, indicando puntos que debería abarcar la reforma para modernizar las relaciones de trabajo. Posiblemente señaló la importancia de una perspectiva de seguridad social integral y prevención de riesgos, abogando por mayor capacitación y cumplimiento de normas laborales por parte de empleadores.
37	Carlos Mario Salgado Morales	Representante del sector aseo (aseadoras y servicios generales)	Expuso la situación de los trabajadores de aseo y limpieza. Pidió que la reforma incluya medidas de protección para este sector, donde prevalecen la tercerización y bajos salarios. Solicitó mayor inspección laboral y que se reconozca la labor esencial que realizan (por ejemplo, jornadas extenuantes durante la pandemia), garantizando estabilidad y mejores remuneraciones.

38	Jaime Alberto López	Asociación Colombiana de la Industria Gastronómica - Acodres	Pidió que el sector gastronómico tenga un régimen laboral especial dentro de la reforma, dada su alta dependencia de jornadas nocturnas, dominicales y festivas. Señaló que el gremio agrupa más de 3.000 empresas y genera alrededor de 120.000 empleos. Aunque expresó compromiso con la dignificación del trabajo, advirtió que las nuevas obligaciones laborales propuestas pondrían en riesgo la sostenibilidad económica del sector, especialmente para pequeños establecimientos. Solicitó que se contemple una normatividad diferenciada para preservar el empleo y la viabilidad del negocio
39	Juan Pablo López Mejía	Ciudadano	Intervino como ciudadano independiente. Planteó una crítica a la democracia representativa y a la desconexión entre los legisladores y el pueblo. Señaló que hablar de justicia social no debería ser interpretado como un ataque a la empresa privada. Cuestionó el discurso polarizado que enfrenta a empresarios y trabajadores, y propuso abrir paso a una democracia directa donde ciertos temas sean decididos por la ciudadanía. Llamó a repensar el relato económico y poner al consumidor y al trabajador en el centro del debate, no solo al mercado
40	Andrés Mauricio Velasco	Asofondos (Fondos de Pensiones y Cesantías)	Presentó la posición del sector financiero de pensiones. Manifestó que comparten el objetivo de la formalización laboral, pues más formalización significa más cotizantes a pensión. No obstante, advirtió sobre la sostenibilidad: recomendó cautela con disposiciones que aumenten costos para empleadores, para no afectar la generación de empleo formal a largo plazo.
41	Juan Felipe Montes	Cámara Colombiana de la Construcción - CAMACOL	Destacó que la reforma es una “gran oportunidad” para la sociedad. A nombre de CAMACOL, mostró disposición a concertar: dijo que están dispuestos a trabajar junto al gobierno y trabajadores en los temas de jornada, dominicales y festivos. Solicitó considerar mecanismos de excepción para ciertos subsectores de la construcción si algunos cambios resultan inviables, reiterando el compromiso del gremio con una reforma que se ajuste a la realidad macroeconómica.

42	Juan Carlos Forero Enciso	Asociación Colombiana de Empresas de Seguridad - ACES	Intervino por las empresas de vigilancia privada. Explicó que estas empresas ya enfrentan elevados costos operativos (extensas jornadas, turnos 24/7). Expresó preocupación de que la reforma incrementa recargos nocturnos y horas extra, lo que afectaría la sostenibilidad del sector. Pidió medidas especiales para el sector vigilancia, advirtiendo que de lo contrario se encarecería el servicio de seguridad.
43	José Daniel Saade Figueroa	Plataforma “Primero la Gente” (líder social)	Presentó la visión de una organización social ciudadana. Apoyó la reforma enfatizando la necesidad de poner a la gente primero en las políticas laborales. Mencionó las dificultades que enfrentan muchos trabajadores informales y desempleados, instando al Congreso a aprobar la reforma para cerrar brechas sociales y mejorar la calidad de vida de la población más vulnerable.
44	Miguel Alberto Pérez García	Asociación Colombiana de Empresas de Servicios Temporales - ACOSET	Habló por las empresas de servicios temporales (empleo temporal). Manifestó inquietud ante propuestas de la reforma que podrían restringir la tercerización laboral. Defendió que las empresas temporales cumplen un rol en la generación de empleo formal. Solicitó que la reforma no elimine la intermediación laboral legítima, sino que la regule fortaleciendo la protección de los trabajadores tercerizados sin acabar con el sector.
45	Angela María Diaz Pinzón	Asociación Colombiana De Atracciones y Parques de Diversiones - Acolap	Solicitó un tratamiento especial para el sector de parques y recreación, argumentando que emplean a cerca de 70.000 personas, principalmente jóvenes entre 18 y 25 años. Señaló que la mayoría de sus empresas son micro, pequeñas y medianas, y que la reforma laboral, tal como está planteada, elevaría sus costos operacionales, en especial por los recargos dominicales y festivos. Advirtió que esto pondría en riesgo tanto los empleos como la sostenibilidad del sector, que ya enfrenta una fuerte caída de la demanda desde 2023
46	William Guzmán	Asociación de Guardas de Seguridad - ASOGUARDAS	Como representante de guardas de seguridad privada, apoyó la reforma desde el punto de vista de los trabajadores. Denunció que muchos guardas laboran en condiciones precarias (extensas jornadas, bajos pagos). Exigió mejoras en recargos nocturnos y horas extra para remunerar justamente su labor, y mayor control a empresas que no cumplen con derechos básicos.

47	Nicolas Delgadillo	Estudiante Sena	Habló como representante de los estudiantes técnicos del SENA, expresando una crítica fuerte a los congresistas que han desconocido las necesidades de los jóvenes aprendices. Señaló que muchos estudiantes del SENA dependen del contrato de aprendizaje para subsistir, y denunció que han sido estigmatizados como adoctrinados o manipulados políticamente. Llamó a aprobar la reforma laboral como un acto de justicia para los sectores populares, especialmente para quienes se están formando en oficios esenciales para el país
48	Diego Valencia	Bomberos Voluntarios	Hizo una intervención enérgica reclamando reconocimiento y justicia laboral para el sector de bomberos voluntarios. Denunció que los trabajadores de este sector enfrentan explotación laboral, subordinación encubierta y jornadas de hasta 360 horas mensuales, muchas veces sin pago justo, ni recargos, ni afiliación a EPS, ARL o pensión de alto riesgo. Criticó la indiferencia de algunos legisladores y pidió que se reconcilie al Congreso con el pueblo trabajador, recordando que muchos servidores públicos provienen del SENA y de estratos populares. Exigió que la reforma laboral mejore las condiciones de quienes arriesgan su vida diariamente al servicio de la comunidad
49	Carlos Arturo Barco	Álvarez Liévano Laserna Abogados	Planteó que una reforma laboral en favor de los trabajadores no debe convertirse en una reforma en contra de los empleadores. Propuso incluir un nuevo principio en el derecho laboral colombiano: la sostenibilidad empresarial. Señaló que este principio permitiría equilibrar los intereses de trabajadores y empresarios y garantizar la protección del empleo formal. Pidió al Congreso que incorpore esta idea como fundamento de las relaciones laborales, para que los jueces puedan mediar sobre una base justa y moderna
50	Sharon Nicole Marroquín	Álvarez Liévano Laserna Abogados	Hizo un llamado técnico frente al artículo de derogatorias de la reforma laboral, advirtiendo que elimina el artículo 43 del Decreto 2197 de 1945. Explicó que esa norma regula las relaciones laborales individuales entre trabajadores oficiales y entidades públicas, y establece el plazo presuntivo de esos contratos. Señaló que eliminarlo tendría un alto impacto administrativo,

			pues impediría que entidades públicas ajusten sus plantas según necesidad del servicio. Denunció que el debate no ha considerado estos efectos, y pidió una discusión más profunda sobre su alcance
51	Andres Caro	Fundación para el Estado de Derecho	Intervino de forma virtual. Señaló que la reforma laboral puede comprometer la sostenibilidad del sistema de seguridad social, al encarecer el empleo formal y reducir la creación de nuevas empresas. Advirtió sobre los efectos fiscales negativos, como la caída de aportes al sistema de salud y pensiones, el aumento de la deuda pública y la presión tributaria. Afirmó que programas como "primer y último empleo" carecen de fuentes claras de financiación, lo cual podría agravar el déficit estructural. Propuso tener en cuenta los riesgos de un círculo de retroceso económico si la reforma no se ajusta
52	Nicolas Alejandro Rojas	Mesa Nacional de Tenderos y pequeños comerciantes	Defendieron la necesidad de una reforma laboral, aclarando que aunque genera un sobrecosto del 9% para los micronegocios, este no debe usarse como excusa para frenar avances en derechos laborales. Explicaron que el 72% de los micro negocios son de una sola persona (el dueño), mientras que solo el 30% tiene empleados. Rechazaron el argumento de que aumentar la protección a los trabajadores fomenta informalidad y criticaron que en 2002 se redujera la informalidad solo haciendo que el trabajo formal se pareciera más al informal. Propusieron eliminar barreras de entrada al mercado, como trámites excesivos con Cámara de Comercio, el IVA y normas como las de SAYCO y ACINPRO. Reclamaron un rol activo del Estado en facilitar la formalización, más allá de imponer cargas a los más pequeños. También solicitaron una aplicación gradual de la reforma laboral.
53	Gina Vanessa Hernández Ramírez	Fundación Muñoz y Hernández	Enfatizó la importancia de hacer accesibles los recintos del Congreso para personas con discapacidad, denunciando la discriminación estructural existente. Resaltó que el artículo 51 de la reforma laboral propone cuotas obligatorias de inclusión laboral para personas con discapacidad,

			pero recordó que ya existen beneficios tributarios para quienes las contratan, por lo cual no se requiere una nueva norma sino aplicación efectiva de las existentes
54	Juan Felipe Cruz Gómez	Ciudadano (profesional y estudiante)	Compartió su visión como joven profesional y estudiante. Declaró que la reforma laboral debe verse como un avance en derechos universales y no solo un conjunto de artículos. Elevó su voz por la juventud y el pueblo trabajador, pidiendo al Congreso que escuche las luchas ciudadanas y apruebe una reforma que cierre las brechas de inequidad laboral.
55	Julio César Vásquez Higuera	Asociación Colombiana de Empresas de Seguridad (ACES)	(Posiblemente vocero adicional de ACES) Reforzó la postura del sector de seguridad privada. Señaló que las empresas de seguridad ya operan con márgenes ajustados y que el incremento de costos laborales podría trasladarse a clientes públicos y privados. Pidió considerar la realidad del sector seguridad, manteniendo la sostenibilidad de las empresas sin detrimento de las mejoras laborales.
56	Jorge Castillo	Sector Palmero - Sintrainagro	José Castillo, representante de SINTRAINAGRO y del gremio palmero, respaldó la aprobación de la reforma laboral al considerarla una oportunidad para recuperar derechos perdidos, especialmente frente a la tercerización y la imposibilidad de afiliación sindical de muchos trabajadores a término fijo. Denunció que, pese a contar con más de 8.000 trabajadores en el sector, solo el 4% está sindicalizado debido a condiciones contractuales restrictivas. Resaltó la necesidad de contratos indefinidos y mejores garantías laborales en zonas rurales como San Alberto, Cesar, donde la precariedad y la inseguridad afectan gravemente a los trabajadores. Pidió que la Comisión Cuarta del Senado estudie la reforma con atención, pensando en el bienestar de las familias trabajadoras y futuras generaciones.
57	Rosmery Quintero	Observatorio Nacional de la Mipyme	Rosmery Quintero inició su intervención recordando la relevancia de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMEs) en la economía colombiana: representan el 99,6% del tejido empresarial, aportan el 40% del PIB y generan el 80% del empleo (aproximadamente 19 millones de

			<p>personas). Además, subrayó que más del 70% son empresas familiares, lo que implica que no solo son motores económicos, sino también sociales.</p>
58	Lili Bonil	Sindicato Alianza Nacional de Trabajadores del Sector Audiovisual - ANTA	<p>Lili Bonil defendió el artículo 43 de la reforma laboral, el único que hace referencia explícita al trabajo de los artistas en Colombia. Su intervención se centró en la visibilización de las condiciones laborales precarias y la alta informalidad que enfrentan los trabajadores del sector audiovisual.</p>
59	Jhoan Manuel Rodríguez Cerinza	Fundación Proyectar y Desarrollar (analista laboral)	<p>Ofreció un análisis académico de la reforma. Planteó dos artículos específicos (22 y 23) sobre contratos de aprendizaje y monetización, sugiriendo mantenerlos como están en el proyecto porque benefician a la juventud. Además, contextualizó la reforma en un marco global, destacando la importancia de adecuar la legislación laboral colombiana a las tendencias internacionales de protección social y trabajo decente.</p>
60	Elizabeth Leuro	Leuro Asesorías Integrales SGSSS	<p>Elizabeth Leuro, representante de Leuro Asesorías Integrales, intervino para denunciar las condiciones laborales precarias del personal de salud contratado por prestación de servicios, con contratos breves, sin garantías y pagos desiguales frente a los de planta. Hizo un llamado a la actualización urgente de normas jurídicas obsoletas como la Ley 23 de 1981 (ética médica) y la Ley 100 de 1993 (seguridad social), y valoró la reforma laboral como una oportunidad para dignificar el trabajo en sectores históricamente marginados, siempre que se abra al diálogo democrático y técnico.</p>
61	Carlos Prada	Asesor jurídico	<p>Centró su intervención en visibilizar la realidad del trabajo informal en Colombia, señalando que el 43,4% del empleo formal no representa a la mayoría de los trabajadores del país. Subrayó que el 41% de los ocupados, cerca de 9,7 millones de personas, están en condiciones informales que no son adecuadamente consideradas en las políticas públicas. Criticó que, aunque el DANE clasifica correctamente a estos trabajadores, el diseño de las reformas laborales sigue dejando de lado sus realidades. Propuso un enfoque diferencial que tenga en cuenta las causas estructurales y regionales de la</p>

			informalidad, y llamó a que esta población sea incorporada activamente en las discusiones de la reforma, para lograr una política más justa e inclusiva
62	Daniel Alejandro López	Observatorio Laboral de la Universidad Javeriana	Daniel Alejandro López Morales, del Observatorio Laboral de la Universidad Javeriana, sostuvo que la reforma laboral es necesaria, pero pidió precaución en su diseño. Señaló que el país enfrenta serios desafíos como el desempleo, la informalidad, la brecha rural-urbana y la vulnerabilidad de las MIPYMES. Enfatizó que, aunque muchos trabajadores ganan el salario mínimo o menos, este ingreso se ha convertido en el estándar en lugar del mínimo, lo cual es alarmante. Propuso que el Congreso priorice estos problemas estructurales, advirtiendo que las buenas intenciones pueden tener consecuencias negativas si no se actúa con cuidado
63	Luisa Fernanda Pérez	Sociedad Colombiana de Anestesiología y Reanimación - SCARE	Luisa Fernanda Pérez Montoya, en representación de la Sociedad Colombiana de Anestesiología y Reanimación (SCARE), expresó su preocupación por la exclusión del sector salud en el proyecto de reforma laboral, especialmente en lo referente al artículo 16, que deja fuera al sector de los límites al trabajo suplementario. Subrayó que, pese a las condiciones precarias que enfrenta el personal de salud, no se han dado respuestas a las solicitudes presentadas para incluir regulaciones específicas. Propuso establecer un régimen laboral especial que reconozca las particularidades del sector y exigió disposiciones claras sobre descansos y salud mental. También pidió revisar el artículo 67, que modifica el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo, al considerar inaceptable la prohibición del contrato colectivo sindical para el personal de salud

64	Carlos Nava	Abogar SAS Grupo Jurídico	Carlos Alberto Nava, representante legal de una pequeña empresa jurídica en Bello, Antioquia, intervino en la audiencia para visibilizar la perspectiva de las micro y pequeñas empresas, que representan más del 90% del tejido empresarial colombiano y generan cerca del 80% del empleo. Señaló que estas empresas rara vez son escuchadas en los debates legislativos, y que si bien no se oponen al progreso laboral, la reforma propuesta debe ser justa, equilibrada y viable para ellas. Rechazó la imposición de cargas desproporcionadas y abogó por un enfoque diferencial que contemple incentivos y herramientas para fomentar la formalización sin ahogar a estas organizaciones
65	Javier Antonio Parada Contreras	Veteranos Militares Fuerzas	Javier Antonio Parada Contreras intervino en representación de militares víctimas del conflicto y sus familias, quienes buscan una segunda oportunidad a través del emprendimiento. Señaló que, a diferencia de los firmantes del acuerdo de paz (como Sintafar), los militares no cuentan con apoyos estatales comparables. Expresó preocupación por el aumento de los costos laborales derivados de la reforma, como recargos nocturnos, licencias y vacaciones, que afectarían especialmente a microempresas con márgenes reducidos.
66	Santiago Marroquin	Amcham Colombia	Advirtió sobre posibles efectos negativos de algunas disposiciones, como la transformación del contrato de aprendizaje en contratos a término fijo, lo cual afectaría la inclusión laboral juvenil. También expresó preocupación por la falta de seguridad jurídica y el incremento de cargas administrativas, especialmente en temas como licencias laborales sin requisitos claros. Mencionó que la licencia de paternidad de cuatro semanas podría restar competitividad frente a otros países de la región.

67	Evatisto Rafael Rodríguez	Empresas Colombianas de Seguridad ECOS	Evaristo Rafael Rodríguez intervino en representación de las empresas de vigilancia y seguridad privada, señalando que la reforma laboral propuesta ignora el carácter especial de estos servicios. Citó los convenios 1 (1919) y 30 (1930) de la OIT, los cuales reconocen que, por su naturaleza continua —similar a la fuerza pública o los servicios médicos—, requieren un tratamiento normativo diferenciado. Criticó que el proyecto generalice sin contemplar esta especificidad, afectando negativamente al sector, que opera 24/7 durante todo el año. Advirtió que la reforma, tal como está planteada, desconoce estos aspectos históricos y funcionales esenciales del sector de vigilancia
68	Denis Ariza	Paneleros Santander	Denis Ariza, representante de Dignidad Panelera Colombiana, planteó la necesidad urgente de que la reforma laboral contemple un régimen especial para el campo. Explicó que actualmente el 90% de los trabajadores rurales no cuentan con seguridad social contributiva y dependen exclusivamente del régimen subsidiado que cubre salud y ARL. Propuso que se mantenga este apoyo estatal, pero que los empleadores del campo asuman el pago de cesantías, pensión y parafiscales. Ariza argumentó que esta combinación permitiría avanzar en legalización laboral, garantizar un salario digno y pensiones para los campesinos, sin hacer inviable la producción rural dada su baja rentabilidad. Finalizó agradeciendo al senador Richard Fuelantala por visibilizar al sector panelero en este debate legislativo
69	John Jairo Cuastumal	Resguardo Mueyames Indígena	Representante del resguardo indígena Mueyamés y del sector lechero de Nariño. Criticó la falta de socialización de la reforma en comunidades indígenas y pidió una reglamentación específica para el sector agropecuario que considere sus condiciones reales.
70	Luis Felipe Melo	Hagamos Educación Superior	Se habló de condiciones para la armonización de la reforma laboral para su razonabilidad y proporcionalidad.
71	Fabiola Castillo Reina	Consultora Políticas Públicas, DDHH y Seguridad Nacional	Apoyó algunos aspectos de la reforma, pidió claridad en contratos a término y defendió la necesidad de proteger empleos nocturnos. Enfatizó que la función del Estado es crear condiciones para el empleo, no garantizarlo directamente.

72	Luis García Borrero	Federación de Sindicatos de Anestesiología	Se opone firmemente a la eliminación de los contratos sindicales en la reforma al artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo. Afirma que estos contratos han sido fundamentales para la dignificación laboral del gremio de anestesiólogos, y su eliminación sería un retroceso en términos de libertad sindical y acceso a condiciones laborales dignas. Solicita su regulación, no prohibición
73	Anselmo Gómez Elguedo	Confederación Democrática de Pensionados	Agradece el espacio y plantea preocupaciones frente al proyecto de reforma laboral desde la perspectiva de los pensionados. Se enfoca en la defensa de derechos adquiridos, la importancia de la seguridad social y la necesidad de que la reforma considere las necesidades de los adultos mayores
74	Daniel Orlando Gutiérrez Ramos	Sindicato Mundial de Industria, Rama y Servicios de Personas con Discapacidad - SINTRAPCD	Pidió más inclusión laboral para personas con discapacidad. Propuso subir las cuotas obligatorias de contratación en empresas y concursos públicos, y criticó la precariedad de los contratos temporales.
75	Jhon Alexander Guevara	Ciudadano trabajador	Se presentó como ciudadano común pero comprometido. Hizo una intervención emotiva afirmando que el proyecto de reforma es un “clamor urgente” por transformar la realidad laboral del país. Refutó los augurios de catástrofe económica hechos por algunos sectores opositores, señalando que tales temores no se han cumplido, e instó a no temer los cambios que traería la reforma.
76	Juan Camilo Soler Leguizamon	Asociación Colombiana Médica Estudiantil - ACOME	Representante de ACOME. Expuso la precariedad de los médicos internos y pidió que se les reconozca un salario mínimo y condiciones laborales dignas durante sus prácticas.
77	Pedro Rubio Sánchez	Organización de Trabajadores de la Contraloría	Criticó que la reforma no representa al grueso del mundo del trabajo. Propuso que se retome el Estatuto del Trabajo y se frene el trámite apresurado, proponiendo un enfoque más pragmático y participativo.
78	Carlos Acero	Confederación de Cooperativas de Colombia Confecop.	Desde Confecop pidió un debate sereno y centrado en la inclusión social y la formalización real. Resaltó el papel de las cooperativas en la generación de empleo y pidió que sean incluidas en la discusión.
79	Gileth Hernández	Escuela Nacional Sindical	Desde la Escuela Nacional Sindical defendió la reforma como herramienta para dignificar el trabajo rural. Presentó datos sobre informalidad en el campo y apoyó los contratos campesinos y agropecuarios.

80	Sofía Espinosa	Sindicato Global UNI	Desde el sindicato UNI Global denunció la tercerización en el Congreso. Defendió derechos de mujeres y criticó la precariedad laboral histórica, destacando que la reforma es una deuda social urgente.
81	Daniel Mitchell	Asociación Colombiana de Industrias Plásticas - Acoplásticos	Desde Acoplásticos expresó preocupación por sobrecostos y rigideces. Pidió que la reforma se concentre en costos asumibles y se eviten restricciones como eliminar pactos colectivos o contratos flexibles.
82	Diego Ramírez	Universidad del Tolima	Desde la Universidad del Tolima defendió la reforma como necesaria para dignificar el trabajo. Cuestionó estudios que atribuyen informalidad a los costos laborales y resaltó la importancia de instituciones fuertes.
83	Cindy Rodríguez	Pediatra y vocera de Asociación Nacional de Internos y Residentes - ANIR	Como vocera de ANIR denunció la precariedad de los residentes médicos. Pidió que sean reconocidos como trabajadores con derechos y criticó la falta de coherencia legal en su contratación.
84	Arturo Palacios	Arturo Palacios	En nombre de los conductores de servicio público denunció condiciones laborales precarias y extensas jornadas. Pidió inclusión de sus derechos en la reforma y reclamó al gobierno por el abandono del sector.
85	Martha Lucía Ortíz	Colectivo HAGAMOS	Saludó a la Comisión y expuso reflexiones finales. Enfatizó aspectos globales de los derechos laborales y pidió “problematizar” la realidad actual: destacó que, pese a las normas vigentes, persisten brechas y abusos. Instó a los congresistas a garantizar que la reforma realmente mejore la calidad de vida de los trabajadores y sea un paso hacia la justicia social.

C. SESIÓN DE LA COMISIÓN CUARTA CON LA COMISIÓN PERMANENTE DE CONCERTACIÓN DE POLÍTICAS SALARIALES Y LABORALES (TRIPARTITA)

En el marco del trámite legislativo del presente Proyecto de Ley, el día martes 20 de mayo de 2025 se llevó a cabo una sesión formal de la Comisión Cuarta del Senado de la República dedicada al análisis de la reforma laboral, con la participación de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, en su esquema tripartito. Esta sesión tuvo como propósito central recoger las observaciones, aportes técnicos y consideraciones de los distintos sectores convocados, garantizando así el principio de concertación social como elemento fundamental del proceso legislativo en esta materia.

Durante la sesión participaron representantes del Gobierno Nacional, incluyendo el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Hacienda, el Ministerio de Agricultura, el Ministerio de Comercio, el Departamento Nacional de Planeación, el Ministerio del Interior, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF). Asimismo, hicieron presencia las centrales obreras CUT, CGT,

CTC y la Confederación de Pensionados de Colombia, así como representantes del sector empresarial a través de organizaciones como la ANDI, Asobancaria, Fenalco, la Sociedad de Agricultores de Colombia (SAC) y ACOPI.

Durante la jornada se expusieron de forma detallada las prioridades del Gobierno Nacional en relación con los objetivos del proyecto, entre ellas, la formalización laboral, el cierre de brechas en el acceso al trabajo decente, la equidad de género y la modernización del régimen de relaciones laborales. Por su parte, las organizaciones sindicales manifestaron sus preocupaciones y propuestas en torno a la estabilidad laboral, el fortalecimiento de la negociación colectiva, el respeto de las garantías sindicales y la protección de los derechos adquiridos. A su vez, los representantes del sector empresarial expresaron sus posiciones en relación con los impactos económicos y operativos de la reforma, haciendo énfasis en la necesidad de preservar condiciones que favorezcan la generación de empleo y la sostenibilidad de las empresas, especialmente las micro y pequeñas.

Esta sesión permitió a los miembros de la Comisión Cuarta contar con insumos técnicos y argumentativos fundamentales provenientes de los actores directamente involucrados en las relaciones laborales, lo cual constituye una base relevante para la construcción de consensos y el fortalecimiento de la legitimidad del proceso legislativo. La sesión fue transmitida en vivo a través del canal oficial de YouTube del Congreso de la República.

D. ELABORACIÓN DE LA PONENCIA POR LA TOTALIDAD DE LOS SENADORES DE LA COMISIÓN CUARTA

Entre los días **20, 21, 22 y 23 de mayo de 2025** se llevaron a cabo reuniones formales y de carácter deliberativo entre los integrantes de la Comisión Cuarta del Senado de la República, en el marco del proceso de estudio detallado del presente proyecto de ley. Estas sesiones fueron convocadas bajo el liderazgo de los coordinadores ponentes y la Mesa Directiva de la Comisión, y contaron no solo con la presencia de los seis (6) congresistas designados como ponentes y de los dos (2) coordinadores ponentes del proyecto, sino con la participación activa, continua y comprometida de la totalidad de los quince (15) senadores y senadoras que integran la Comisión Cuarta, provenientes de todas las fuerzas políticas representadas en esta célula legislativa. Esta participación plena permitió garantizar un análisis plural, equilibrado y representativo del articulado, y fortaleció la legitimidad del proceso de construcción normativa.

Las reuniones, desarrolladas en el recinto de la Comisión Cuarta del Senado, se caracterizaron por una metodología de trabajo que priorizó el análisis técnico, jurídico y especializado del proyecto de ley. Se abordó el articulado de manera integral, artículo por artículo, disposición por disposición, permitiendo una revisión exhaustiva que tuvo en cuenta no solo la técnica legislativa, sino también los principios constitucionales, la jurisprudencia vigente, el derecho laboral internacional, la legislación comparada, y los impactos económicos, sociales y administrativos de cada propuesta normativa. La discusión incluyó temas sensibles como la estabilidad laboral, la contratación, la jornada de trabajo, los derechos colectivos, la inspección laboral y la protección social.

Durante estas jornadas, todos los integrantes de la Comisión Cuarta formularon comentarios, observaciones técnicas, sugerencias de redacción, propuestas de adición, eliminación o modificación de artículos, y recomendaciones basadas en su experiencia, criterio político y conocimiento de la materia.

La ponencia para primer debate en Senado que surge de este proceso no se limita a un trabajo elaborado únicamente por los ponentes designados, sino que constituye una construcción colectiva de toda la Comisión, en la que se reflejan los aportes sustantivos de sus quince miembros y el resultado de múltiples acuerdos alcanzados tras un ejercicio de deliberación responsable y técnicamente sustentado.

Este proceso de participación amplia e institucional demuestra el compromiso de la Comisión Cuarta con la construcción de una reforma laboral para todas las personas y su contraparte las empresas, tomando en consideración la posición del Estado como garante.

En el desarrollo de las discusiones se tomó en consideración la realidad económica y operativa de las micro, pequeñas y medianas empresas, y se incluyeron políticas públicas y medidas concretas para la promoción del empleo formal, así como para la formalización progresiva de sectores actualmente vinculados a la economía informal y excluidos del sistema integral de seguridad social.

Las observaciones y propuestas recibidas durante estas sesiones fueron debidamente sistematizadas y reflejadas en una versión ajustada del articulado, que permite presentar una ponencia sólida, coherente y técnicamente sustentada.

III. ARGUMENTOS DE LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS DEL PROYECTO ANTES DE LLEGAR A LA COMISIÓN CUARTA CONSTITUCIONAL.

A continuación, de forma independiente a las consideraciones de los ponentes e integrantes de la comisión que participaron de la construcción del mismo, las cuales se reflejan en el pliego propuesto y su justificación, se presenta la exposición de motivos presentada por el Gobierno Nacional, a través del Ministerio del Trabajo, con ocasión al Proyecto de Ley en forma de resumen:

El trabajo es el eje central de la vida ciudadana, no solo por ser fuente de ingresos, sino también por su impacto en la identidad social, el desarrollo económico y la paz.

Para garantizar su papel integrador, es fundamental establecer condiciones laborales justas, con derechos garantizados, igualdad de oportunidades y estabilidad en el empleo.

1. El Trabajo como Pilar de Integración y Equilibrio Social

Históricamente, el trabajo ha sido clave para la cohesión social y la redistribución de riqueza. Sin embargo, la precarización y la falta de protección han debilitado este equilibrio. La reforma busca fortalecer las relaciones entre capital y trabajo, asegurando salarios justos y condiciones dignas.

2. Exclusión Laboral y Brechas Económicas

A pesar del crecimiento económico, muchas personas enfrentan desempleo, informalidad y falta de protección social, lo que profundiza la desigualdad y limita el acceso a derechos básicos. Las mujeres, en particular, enfrentan mayores obstáculos en el mercado laboral. La reforma plantea reducir estas brechas promoviendo empleo formal, condiciones laborales dignas y la inclusión de sectores vulnerables.

3. Adecuación del Sistema de Intervención Laboral

Las políticas actuales han flexibilizado el empleo a costa de la protección laboral. Prácticas como la contratación por prestación de servicios y la tercerización han precarizado el trabajo. La reforma propone armonizar la legislación con los estándares de la OIT y tratados internacionales, garantizando estabilidad, formalización y justicia social. Se promueve el contrato a término indefinido como regla general y se crean nuevas modalidades contractuales para sectores específicos.

4. Conexión con el Sistema Pensional

El acceso al empleo formal es crucial para la sostenibilidad del sistema pensional. La reforma busca aumentar la formalización, permitiendo a más trabajadores cotizar y acceder a una pensión en el futuro. Se articula con el Proyecto de Ley 293 de 2023

(Reforma Pensional, hoy Ley 2381 de 2024), que introduce mecanismos como la cotización a tiempo parcial para incluir a quienes tienen empleos intermitentes.

La reforma laboral en curso en el Senado de Colombia busca atender diversas problemáticas del mercado laboral y cumplir con recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Entre sus objetivos principales se encuentran la reducción de la informalidad, la eliminación de la discriminación laboral y la garantía de condiciones dignas para todos los trabajadores.

Problemáticas del Mercado Laboral y Respuestas de la Reforma:

1. Informalidad y Desempleo

La informalidad laboral en Colombia sigue siendo elevada, especialmente en zonas rurales y en microempresas con pocos trabajadores. La reforma busca revertir los efectos negativos de la Ley 789 de 2002, que redujo derechos laborales sin generar el empleo prometido. Para ello, se proponen medidas de formalización, fortalecimiento de la seguridad social y garantías de estabilidad laboral.

2. Inestabilidad Laboral

La contratación atípica se ha convertido en la norma, afectando la estabilidad de los trabajadores. En sectores como comercio, vigilancia y call centers predominan contratos por obra o labor, a término fijo o mediante intermediación. La reforma pretende incentivar los contratos a término indefinido y regular el uso abusivo de la tercerización.

3. Indemnización ante Despidos Injustificados

La reducción de indemnizaciones por despido injustificado, promovida por la Ley 789 de 2002, incrementó la precariedad laboral y facilitó los despidos masivos durante crisis económicas como la pandemia de COVID-19. La reforma busca restablecer montos indemnizatorios más justos para disuadir los despidos arbitrarios y brindar mayor seguridad económica a los trabajadores.

4. Tercerización e Intermediación Laboral

El uso creciente de la tercerización ha generado desprotección laboral. La reforma propone eliminar distinciones entre trabajadores tercerizados y directos, asegurando los mismos derechos y aplicando el principio de solidaridad para garantizar el pago de salarios y prestaciones en toda la cadena productiva.

5. Eliminación de Recargos Nocturnos y Reducción de Recargos en Festivos

La Ley 789 de 2002 redujo el recargo por trabajo en domingos y festivos del 100% al 75% y amplió la jornada diurna hasta las 10:00 p.m., afectando los ingresos de muchos trabajadores. La reforma busca restituir estos recargos para compensar los efectos psicosociales del trabajo nocturno y en días de descanso.

6. Deslaborización del Contrato de Aprendizaje

La Ley 789 de 2002 privó a los aprendices de garantías laborales como salario mínimo, prestaciones sociales, vacaciones, seguridad en el trabajo y estabilidad laboral. La retribución se redujo a un "apoyo de sostenimiento", con un límite del 75% del salario mínimo en etapa práctica. Además, se restringió la posibilidad de negociar colectivamente las condiciones del contrato de aprendizaje.

Este modelo afecta la transición de los jóvenes al empleo formal, generando condiciones de explotación y ausencia de protección en materia de pensiones, estabilidad y derechos sindicales. La OIT ha recomendado a Colombia garantizar que los aprendices reciban remuneración adecuada, cobertura de seguridad social y protección en salud y

seguridad en el trabajo. La reforma busca recuperar el carácter laboral de estos contratos y mejorar su regulación para evitar abusos.

Los desafíos relacionados con las nuevas formas de contratación y medidas especiales de protección:

1. Trabajo en plataformas digitales

Actualmente, los trabajadores de plataformas digitales en América Latina no son reconocidos como empleados formales, lo que implica la falta de derechos laborales y protección social. La reforma propone encuadrar estas actividades en dos modalidades: trabajo subordinado o independiente, asegurando así derechos mínimos y condiciones justas para quienes laboran en estas plataformas.

2. Trabajo a distancia

Colombia cuenta con varias modalidades de trabajo remoto (teletrabajo, trabajo en casa, trabajo a domicilio, trabajo remoto), pero su regulación es dispersa. La reforma busca unificar y armonizar estas modalidades con principios de igualdad de trato, derecho a la desconexión, provisión de equipos por parte del empleador y regulación del teletrabajo internacional.

3. Trabajo agropecuario

El empleo rural en Colombia se caracteriza por altos niveles de informalidad y falta de acceso a seguridad social. La reforma reconoce al campesinado como sujeto de especial protección constitucional y busca garantizar condiciones laborales dignas, con acceso a pensión y salud.

4. Profesionales del deporte, arte, cultura y periodismo

Estos sectores carecen de regulación laboral específica. La reforma establece modalidades de contratación adaptadas a sus necesidades, incluyendo condiciones sobre duración, exclusividad y derechos específicos como la estabilidad laboral y la seguridad social.

5. Trabajadores migrantes

El aumento de la población migrante en Colombia ha generado desafíos laborales, especialmente en el acceso a empleo formal. La reforma busca garantizar derechos laborales a todos los trabajadores, independientemente de su estatus migratorio, reduciendo la brecha salarial y promoviendo la inclusión.

6. Empleos verdes y azules

La reforma impulsa el desarrollo de empleos sostenibles que combinen la protección del medio ambiente con el respeto por los derechos laborales. Se busca fomentar oportunidades de empleo en sectores como energías renovables, gestión de recursos naturales y actividades marinas, promoviendo justicia social y ambiental.

En general, esta reforma busca construir un sistema laboral más equitativo, con empleos de calidad, protección de derechos y condiciones justas para todos los trabajadores en el país.

El enfoque diferencial que incluye la reforma:

1. Brechas de Género

El proyecto busca garantizar la igualdad salarial para trabajos de igual valor y restringe la discrecionalidad del empleador en la asignación de tareas a mujeres embarazadas y

a víctimas de violencia de género. Se establecen obligaciones para brindar apoyo a estas últimas, en concordancia con sentencias como la T-878 de 2014 y la T-140 de 2021.

Las cifras muestran una marcada desigualdad: en el primer trimestre de 2022, el desempleo femenino alcanzó el 17,1%, frente al 10,4% en hombres. Además, el 73,8% de las mujeres fuera de la fuerza laboral realizaba labores del hogar, en comparación con solo el 24,5% de los hombres. En sectores como el empleo doméstico, por cada 100 hombres empleados, hay 1.472 mujeres.

2. Economía del Cuidado y Trabajo Flexible

El proyecto reconoce la economía del cuidado, promoviendo la corresponsabilidad en estas tareas y la reducción de barreras de acceso al empleo para las mujeres. Se amplía la licencia de paternidad y se crean licencias parentales compartidas y flexibles, permitiendo mayor equidad en la crianza. También se reconoce la endometriosis como una condición que impacta la participación laboral, buscando su reconocimiento en el sistema de salud.

3. Trabajo Doméstico Remunerado

Este sector, mayoritariamente femenino, enfrenta alta informalidad y desprotección laboral. En 2020, el 96% de quienes realizaban trabajo de cuidado eran mujeres, con solo un 18% afiliado a pensión y el 77% recibiendo parte de su salario en especie. La reforma busca garantizar la formalización y protección de estos trabajadores.

4. Violencia, Discriminación y Acoso Laboral

Se propone fortalecer normativas contra la discriminación por edad, género y orientación sexual en el empleo. Aunque existen leyes como la 1257 de 2009 y la 1010 de 2006, estas no han sido suficientes para erradicar la violencia y el acoso laboral. Se busca corregir estas fallas con mecanismos más efectivos de intervención y sanción.

5. Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad

La reforma sigue lineamientos internacionales para la inclusión de personas con discapacidad, eliminando barreras actitudinales, comunicativas y físicas en el empleo. Se establece una cuota progresiva de contratación de personas con discapacidad, alineándose con modelos implementados en países como Argentina y España.

Durante el periodo marzo-mayo de 2023, la participación laboral de esta población fue del 25,7%, frente al 66,6% de la población sin discapacidad, reflejando la urgencia de medidas para garantizar su acceso al trabajo.

Los desafíos producto del debilitamiento de las organizaciones sindicales y de su capacidad de negociación colectiva y autotutela:

1. Crisis del sindicalismo y la negociación colectiva

Las tasas de sindicalización en Colombia son extremadamente bajas (9.2% de trabajadores asalariados y solo 4.5% de la fuerza laboral), lo que limita el poder de negociación de los sindicatos. La flexibilización laboral ha promovido relaciones de trabajo individualizadas, debilitando la acción sindical. Factores como la violencia, la estigmatización y la fragmentación del mercado laboral han erosionado el sindicalismo, aumentando la desigualdad y la concentración de riqueza.

2. El derecho de asociación sindical y su garantía

El derecho de asociación sindical es un derecho humano fundamental. Colombia ha ratificado los convenios 87 y 98 de la OIT, que obligan al Estado a garantizar la libertad de asociación y a proteger a los trabajadores contra la discriminación antisindical. Sin

embargo, la violencia contra sindicalistas sigue siendo un obstáculo. La reforma propone fortalecer la protección legal de los trabajadores sindicalizados, trasladando la carga de la prueba a los empleadores en casos de despidos de sindicalistas, como ocurre en otros países. También busca sancionar prácticas antisindicales e impulsar la participación de mujeres en directivas sindicales.

3. Negociación colectiva y su fortalecimiento

El derecho a la negociación colectiva es esencial para mejorar las condiciones laborales. En Colombia, este derecho está limitado, especialmente en el sector privado, donde la negociación sectorial prácticamente no existe. La reforma busca ampliar la negociación a niveles superiores al empresarial y restringir la firma de pactos colectivos en empresas donde existan sindicatos, alineándose con recomendaciones de la OIT. Además, se quiere garantizar que sectores con alta informalidad, como el trabajo doméstico y las plataformas digitales, puedan acceder a mejores condiciones laborales mediante la negociación colectiva.

4. Regulación del derecho a la huelga

El derecho a la huelga ha sido restringido en Colombia, con normativas arcaicas que limitan su ejercicio. La reforma propone ajustarlo para hacerlo más accesible, reduciendo los requisitos de votación y eliminando sanciones gravosas para sindicatos. En sectores esenciales, se garantizarán servicios mínimos en lugar de prohibir la huelga, siguiendo estándares internacionales. Además, se establecen nuevas reglas para la huelga en negociaciones multinivel y se eliminan restricciones desproporcionadas.

IV. MARCO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL

Desde la concepción misma del Estado Social de Derecho en la Constitución Política de Colombia, se dan los lineamientos principales para establecer las condiciones mínimas que debe tener en cuenta el legislador en cumplimiento de su función principal: crear normas. Por ello, cuando se somete a consideración de esta Cámara el estudio de la Reforma Laboral, todos los que ostentamos tal responsabilidad debemos ejercer y honrar los principios constitucionales como: la soberanía constitucional, la democracia participativa y pluralista, el respeto de la dignidad humana, el respeto por las condiciones dignas del trabajo y la prevalencia del interés general.

En Colombia, el derecho al trabajo se considera un derecho fundamental y se encuentra consagrado en la Constitución Política de 1991. En el contexto legal colombiano, el derecho al trabajo se entiende como un derecho de carácter fundamental y de interés general. Esto significa que se reconoce como un derecho que beneficia a la sociedad en su conjunto y no solo a los individuos de manera particular.

La Constitución Política de Colombia, en su artículo 25, establece que "el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado". Además, el artículo 53 de la Constitución reconoce el derecho de toda persona a trabajar, y el Estado tiene la responsabilidad de promover condiciones que permitan el ejercicio digno de esta actividad.

La Constitución Política establece en su 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"*.

Acto seguido, en su artículo 26 se consagra que *"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. (...)”.

La Corte Constitucional se ha pronunciado en diferentes oportunidades resaltando la triple dimensión de la naturaleza jurídica del trabajo, así como en la Sentencia C-593/14 que:

“En palabras de la Corporación la “lectura del preámbulo y del artículo 1º superior muestra que el trabajo es valor fundante del Estado Social de Derecho, porque es concebido como una directriz que debe orientar tanto las políticas públicas de pleno empleo como las medidas legislativas para impulsar las condiciones dignas y justas en el ejercicio de la profesión u oficio. En segundo lugar, el trabajo es un principio rector del ordenamiento jurídico que informa la estructura Social de nuestro Estado y que, al mismo tiempo, limita la libertad de configuración normativa del legislador porque impone un conjunto de reglas mínimas laborales que deben ser respetadas por la ley en todas las circunstancias (artículo 53 superior). Y, en tercer lugar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 de la Carta, el trabajo es un derecho y un deber social que goza, de una parte, de un núcleo de protección subjetiva e inmediata que le otorga carácter de fundamental y, de otra, de contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social.”

Por otra parte, una reforma laboral debe ante todo empezar por reconocer la realidad económica del empleo hoy en día y respetar la libertad que tienen las partes para pactar diferentes modalidades dependiendo de la necesidad y los intereses de cada una, así lo ha manifestado el órgano de cierre en reiterada jurisprudencia como, por ejemplo:

Sentencia C-212/22 de la Corte Constitucional

DERECHO AL TRABAJO-Núcleo esencial

“(…) el núcleo esencial del derecho al trabajo se encuentra tanto en la facultad o libertad para seleccionar y desarrollar la labor remunerada a la que se ha dedicado una persona, que se traduce, en términos armónicos con el artículo 25 del Texto Superior, en la determinación de las distintas modalidades de trabajo que gozan de la especial protección del Estado, como en el conjunto de garantías y principios que lo integran y que fueron enunciados en el párrafo anterior. Por lo demás, y en armonía con lo dispuesto en la jurisprudencia de la Corte, no hacen parte del núcleo, entre otras, (i) la facultad de ocupar un empleo determinado; (ii) la consagración legal o contractual de las distintas prestaciones, derechos y deberes que emanan de una relación de trabajo y que surgen como consecuencia de los principios y garantías que integran su núcleo esencial; (iii) la vinculación permanente y definitiva con una empresa o entidad pública, lo que incluye las alternativas de terminación de la relación, la protección al cesante y los mecanismos de reintegro; y (iv) la forma como se ejecutan o el lugar en el que se cumplen las funciones. Énfasis por fuera del texto original.

Sentencia C- 107/02 de la Corte Constitucional

“...a pesar de que el artículo 53 de la nueva Constitución haya comprendido dentro de los principios que han de inspirar la legislación laboral el de que ésta consagre el de la “estabilidad en el empleo”, pues no se trata de una estabilidad absoluta

e ilímite que solamente terminaría con la muerte, sino de una protección razonable y prudente que conduzca a la preservación de la vocación de permanencia que tiene la relación laboral, dentro de unas condiciones económicas y de mercado concretas y prácticas, así como a lograr la indemnidad del trabajador...”. Énfasis por fuera del texto original.

Sentencia C-593/14 de la Corte Constitucional

“De igual manera, la jurisprudencia constitucional[14] ha considerado que la naturaleza jurídica del trabajo cuenta con una triple dimensión. En palabras de la Corporación la “lectura del preámbulo y del artículo 1º superior muestra que el trabajo es valor fundante del Estado Social de Derecho, porque es concebido como una directriz que debe orientar tanto las políticas públicas de pleno empleo como las medidas legislativas para impulsar las condiciones dignas y justas en el ejercicio de la profesión u oficio. En segundo lugar, el trabajo es un principio rector del ordenamiento jurídico que informa la estructura Social de nuestro Estado y que, al mismo tiempo, limita la libertad de configuración normativa del legislador porque impone un conjunto de reglas mínimas laborales que deben ser respetadas por la ley en todas las circunstancias (artículo 53 superior). Y, en tercer lugar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 de la Carta, el trabajo es un derecho y un deber social que goza, de una parte, de un núcleo de protección subjetiva e inmediata que le otorga carácter de fundamental y, de otra, de contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social.” Énfasis por fuera del texto original.

“Con base en lo expuesto, la Sala infiere dos conclusiones: La primera, no toda relación de trabajo debe ser tratada por la ley en forma igual porque la Constitución estableció una protección cualificada en favor de la vinculación laboral. La segunda, aunque la fijación de las políticas de empleo, en principio, le corresponde a los órganos políticos señalados en la Constitución y, de acuerdo con el artículo 53 de la Carta, el legislador debe expedir un nuevo Estatuto del Trabajo para garantizar la igualdad de oportunidades entre los trabajadores, la estabilidad en el trabajo y la primacía de la realidad sobre las formalidades, entre otros, eso no significa que el legislador tenga facultades para imponer un modelo preciso de vinculación al trabajo, en tanto que la protección a la relación laboral se impone. Dicho en otros términos, el legislador goza de libertad para configurar diferentes tipos de vinculación laboral, para diseñar fórmulas laborales e instrumentos contractuales que respondan a las necesidades sociales, pero no tiene autonomía para confundir las relaciones de trabajo o para ocultar la realidad de los vínculos laborales.”

“(…) De otra parte, la jurisprudencia ha considerado que el marco de la protección estatal al trabajo no se agota con la protección al empleo dependiente sino también en la efectividad de su ejercicio independiente[17]. En este, dijo la Sentencia C-614 de 2009[18] que si la fuerza laboral se considera como un instrumento para obtener los recursos necesarios para lograr una vida digna y como un mecanismo de realización personal y profesional, es lógico concluir que son objeto de garantía superior tanto el empleo como todas las modalidades de trabajo lícito. De hecho, la Constitución de 1991 protege las diversas formas de ejercer tales actividades. A modo ilustrativo ello puede inferirse de la protección de la constitución de empresa (artículo 333) como herramienta de trabajo base del desarrollo económico, con función social; el establecimiento de una salvaguarda los derechos de los trabajadores vinculados a la empresa con un

mínimo de derechos irrenunciables e intransferibles (artículos 53 y 54) y la determinación de un mínimo de condiciones laborales para los trabajadores al servicio del Estado (artículos 122 a 125)”. Énfasis por fuera del texto original.

“De lo anterior puede deducirse que la ley no está obligada a regular formas precisas o únicas de acceso al empleo, puesto que, desde el punto de vista de las fuentes de trabajo, el legislador tiene un amplio margen de libertad de configuración normativa, siempre y cuando respete los límites previstos directamente en la Constitución.”

(...) “Bajo este presupuesto y con el fin de incentivar la oferta de puestos de trabajo, el legislador ha creado figuras que flexibilizan el clásico contrato laboral y crea nuevas modalidades de contratación y de asociación para fines productivos. Estas figuras han sido analizadas por la Corte Constitucional, quien ha admitido la creación de estas nuevas tipologías, pero ha impuesto límites encaminados a evitar los abusos de poder y garantizar la efectividad de la dignidad y la justicia en el desarrollo del mismo.

En este orden de ideas, la Corporación ha propendido por la garantía de todas las prestaciones laborales y ha buscado evitar la suplantación de un verdadero contrato laboral”.

(...) En la Sentencia C-211 de 2000[19], la Corte empieza a analizar los fenómenos de flexibilización laboral, con ocasión del estudio de constitucionalidad de la creación de las Cooperativas de Trabajo Asociado. Desde dicha providencia, la Corporación recalcó la función de vigilancia que debe ejercer el Estado para evitar que estos mecanismos se conviertan en formas de desconocer los derechos de los trabajadores y para la elusión de cargas laborales por parte del empleador.

“Ahora bien: que muchas cooperativas de trabajo asociado cometen abusos puesto que contratan trabajadores asalariados y no les pagan prestaciones sociales, es un asunto que escapa al juicio abstracto de constitucionalidad, en el que simplemente se confrontan las normas acusadas frente al ordenamiento supremo para determinar si estas se ajustan o no a sus preceptos. Sin embargo, ello no es óbice para aclarar al actor que el control y vigilancia efectiva por parte del Estado es lo que puede garantizarle, no sólo a los trabajadores sino a la comunidad en general, que esta clase de asociaciones cumplan adecuadamente los fines para el cual fueron constituidas y no se excedan en el desarrollo de sus actividades. El Departamento Administrativo de la Economía Solidaria, la Superintendencia de la Economía Solidaria y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social son los organismos encargados de ejercer tales funciones. Las cooperativas de trabajo asociado que incurran en esas prácticas deshonestas deben responder ante las autoridades correspondientes”. Énfasis por fuera del texto original.

Aunado a lo anterior, debemos tener presente siempre que la misma Constitución en su artículo 333 establece:

“La actividad económica y la iniciativa privada son libres, dentro de los límites del bien común. Para su ejercicio, nadie podrá exigir permisos previos ni requisitos, sin autorización de la ley.

La libre competencia económica es un derecho de todos que supone responsabilidades.

La empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones. El Estado fortalecerá las organizaciones solidarias y estimulará el desarrollo empresarial.

El Estado, por mandato de la ley, impedirá que se obstruya o se restrinja la libertad económica y evitará o controlará cualquier abuso que personas o empresas hagan de su posición dominante en el mercado nacional.

La ley delimitará el alcance de la libertad económica cuando así lo exijan el interés social, el ambiente y el patrimonio cultural de la Nación”. Énfasis por fuera del texto original.

IV. PARTICIPACIÓN CIUDADANA EN EL MARCO DEL PRESENTE PROYECTO DE LEY

En el desarrollo del trámite legislativo, la Comisión Cuarta del Senado habilitó canales para la recepción de observaciones, propuestas y documentos técnicos por parte de diversos actores sociales. Se recibieron aportes provenientes de ciudadanos, organizaciones de trabajadores, sindicatos, gremios empresariales, representantes del sector productivo y académico, entre otros. Estos insumos fueron debidamente sistematizados y puestos a disposición del público a través del sitio web oficial de la Comisión, en la sección correspondiente a proyectos de ley. La recopilación completa puede consultarse en el siguiente enlace: <https://www.senado.gov.co/index.php/documentos/comisiones/constitucionales/comision-cuarta/proyectos-de-ley-12>.

V. PLIEGO DE MODIFICACIONES

TEXTO CÁMARA DE REPRESENTANTES	TEXTO PROPUESTO PARA PRIMER DEBATE	JUSTIFICACIÓN
<p>PROYECTO DE LEY No. 311 DE 2024 SENADO, 166 DE 2023 CÁMARA ACUMULADO CON LOS PROYECTOS DE LEY NO. 192 DE 2023 CÁMARA Y NO. 256 DE 2023 CÁMARA</p> <p><i>“Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”</i></p> <p>EL CONGRESO DE COLOMBIA</p>	<p>PROYECTO DE LEY No. 311 DE 2024 SENADO, 166 DE 2023 CÁMARA ACUMULADO CON LOS PROYECTOS DE LEY NO. 192 DE 2023 CÁMARA Y NO. 256 DE 2023 CÁMARA</p> <p><i>“Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”</i></p> <p>El Congreso de Colombia,</p>	<p>Se ajusta según exigencia del artículo 193 de la ley 5ta de 1992.</p>

DECRETA:	DECRETA:	
TITULO I DISPOSICIONES GENERALES	TITULO I DISPOSICIONES GENERALES	Sin cambios. Se deja el texto que fue aprobado en la Cámara de Representantes.
CAPÍTULO ÚNICO OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PRINCIPIOS	CAPÍTULO ÚNICO OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PRINCIPIOS	Sin cambios. Se deja el texto que fue aprobado en la Cámara de Representantes.
ARTÍCULO 1°. Objeto. La presente Ley tiene por objeto adoptar una reforma laboral mediante la modificación del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales, además se dictan disposiciones para el trabajo digno y decente en Colombia, buscando el respeto a la remuneración justa, 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.	ARTÍCULO 1°. Objeto. La presente Ley tiene por objeto adoptar una reforma laboral mediante la modificación del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales, además se dictan disposiciones para el trabajo digno y decente en Colombia, buscando el respeto a la remuneración justa, 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.	Sin cambios. Se deja el texto que fue aprobado en la Cámara de Representantes.
ARTÍCULO 2°. Relaciones que regula: Modifíquese el artículo 3 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: “ARTÍCULO 3. RELACIONES QUE REGULA. El presente Código regula las relaciones de derecho individual y colectivo del trabajo de carácter particular. De igual forma regula las relaciones de derecho colectivo del sector público, salvo el derecho de negociación colectiva de empleados públicos que se regula conforme a norma especial. También le es aplicable a los trabajadores oficiales en lo relacionado con el régimen normativo de contratación laboral y terminación de los contratos de trabajo”.	ARTÍCULO 2°. Relaciones que regula: Modifíquese el artículo 3 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: “ARTÍCULO 3. RELACIONES QUE REGULA. El presente Código regula las relaciones de derecho individual y colectivo del trabajo de carácter particular. 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”	Se elimina un apartado de la propuesta que extiende la disposición a los trabajadores oficiales, en relación al impacto fiscal que se puede generar derogando lo dispuesto en el artículo 43 del Decreto 2127 de 1945, el cual se pretende derogar expresamente en el proyecto de reforma.

<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 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>Se elimina apartado que vincula por defecto las regulaciones al sector público y temas sindicales en concordancia con lo dispuesto en el artículo 2 sobre el sector particular.</p>
--	---	--

<p>ARTÍCULO 4°. Principios. Modifíquese el artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <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 dialogo 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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. Facultad para transigir y conciliar sobre derechos 	<p>Artículo 4°. Principios. Modifíquese el artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <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:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 e situación más favorable al trabajador y trabajadora en caso de conflicto o duda en la aplicación de las <u>normas vigentes de trabajo. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad;</u> fuentes formales de derecho; 7. Primacía de la realidad 	<p>Se elimina la palabra “constitucional” al ser esta un proyecto de ley ordinario, lo cual no se encuentra acorde con la técnica legislativa.</p> <p>Se elimina el numeral 6, toda vez ya se encuentra previsto en el artículo 21 del CST, el cual se limita a establecer una regla que permite solucionar el conflicto de normas equivalentes, aplicables a una situación en favor del trabajador. Por su parte, el principio 6 resulta mucho más amplio y, en potencia, contrario a la jerarquía de fuentes del derecho de consagración constitucional, puesto que supone que, de la totalidad de fuentes formales del derecho, el operador jurídico debe aplicar la más favorable al trabajador.</p> <p>Sin perjuicio de los principios constitucionales del trabajo, estos deben desarrollarse y aplicarse exclusivamente en el campo laboral, sin buscar o promover aplicaciones que excedan del marco contractual laboral.</p> <p>En relación con el principio de favorabilidad debería acudirse a lo dispuesto en el artículo 21 del CST; al hacer referencia a fuentes formales de derecho, se podría entender que cualquier tipo de norma (sin importar su condición de aplicación) podría utilizarse para resolver conflictos de carácter laboral.</p> <p>Esta propuesta, bajo pretensiones de hacer vinculantes disposiciones facultativas contenidas en acuerdos OIT, contraría la seguridad jurídica del país.</p>
---	--	--

<p>incierto y discutible;</p> <p>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;</p> <p>7. Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;</p> <p>8. Garantía a la seguridad social, la capacitación y el descanso necesario y;</p> <p>9. Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.</p> <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>sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;</p> <p>8. Garantía a la seguridad social, la capacitación y el descanso necesario y;</p> <p>9. Protección especial a <u>campesinos</u>, la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.</p> <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>TÍTULO II RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO</p>	<p>TÍTULO II RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO</p>	<p>Sin cambios. Se deja el texto que fue aprobado en la Cámara de Representantes.</p>
<p>CAPÍTULO I Medidas para garantizar la estabilidad laboral y aumentar la productividad</p>	<p>CAPÍTULO I Medidas para garantizar la estabilidad laboral y aumentar la productividad</p>	<p>Sin cambios. Se deja el texto que fue aprobado en la Cámara de Representantes.</p>
<p>ARTÍCULO 5°. Contrato laboral a término indefinido. Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>“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.</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>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</p>	<p>ARTÍCULO 5°. Contrato laboral a término indefinido. Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>“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.</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>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</p>	<p>Sin cambios. Se deja el texto que fue aprobado en la Cámara de Representantes.</p>

<p>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”.</p>	<p>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”.</p>	
<p>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:</p> <p>“ARTÍCULO 46. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y DE OBRA O LABOR DETERMINADA.</p> <p>1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término 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>Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogarlo el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la tercera</p>	<p>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:</p> <p>“ARTÍCULO 46. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y DE OBRA O LABOR DETERMINADA.</p> <p>1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro <u>(4) cinco (5)</u> 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>Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogarlo el número de veces que estimen conveniente; sin embargo,</p>	<p>Se extiende el contrato de trabajo a término fijo hasta un máximo de cinco (5) años. Se agrega un párrafo que garantiza que los trabajadores y trabajadoras que, a la fecha de entrada en vigencia de la norma, hayan laborado por más de cinco (5) años mediante contratos a término fijo, pasarán automáticamente a contrato a término indefinido. Quienes hayan laborado menos de cinco (5) años bajo esta modalidad computarán dicho tiempo dentro del plazo máximo establecido.</p>

<p>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>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 período de un (1) año.</p> <p>2. CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA.</p> <p>Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.</p> <p>El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender.</p> <p>Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos</p>	<p>después de la <u>cuarta</u> 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) <u>cinco (5)</u> años previsto en este artículo.</p> <p>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) <u>cinco (5) años</u> 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>2. CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA.</p> <p>Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.</p> <p>El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender.</p> <p>Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término</p>	
---	--	--

<p>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>Parágrafo. En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea”.</p>	<p>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>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</p> <p>Parágrafo 2. <u>El tiempo laborado bajo contrato a término fijo con anterioridad a la entrada en vigencia de la presente ley se computará para el término máximo de cinco (5) años previsto en este artículo”.</u></p>	
<p>ARTÍCULO 7°. Debido proceso disciplinario laboral. Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 115. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES O DESPIDO CON JUSTA CAUSA. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar un contrato de trabajo con justa causa, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad del trabajador y trabajadora, presunción de inocencia, indubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidación, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. También se deberá</p>	<p>ARTÍCULO 7°. Debido proceso disciplinario laboral. Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 115. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES O DESPIDO CON JUSTA CAUSA. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias e 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, presunción de inocencia, indubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, intimidación, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. También se</p>	<p>Se elimina que el proceso disciplinario laboral sea también para el despido con justa causa. De acuerdo con la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia (sentencias del 6 de marzo de 1984 y SL2351 de 2020), en la terminación del contrato de trabajo con justa causa no es necesario agotar dicho procedimiento, ya que no se trata de una sanción disciplinaria, sino de una decisión de la empresa. Lo único que debe garantizarse es escuchar previamente al trabajador.</p> <p>En igual sentido, conforme el pronunciamiento de la Corte Constitucional en la sentencia SU-449 de 2020 se requiere que en los casos en los cuales el empleador no tenga regulado los procesos no disciplinarios se garantice que el trabajador pueda ser escuchado y no que se</p>

<p>aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora. 2. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito. 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 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. 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 	<p>deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora. 2. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito. 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 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. 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 	<p>aplique un proceso disciplinario riguroso como el que el articulado propone.</p> <p>Se elimina un apartado del parágrafo 2 en razón a que el trámite propuesto permite que el trabajador sea asesorado activamente por representantes sindicales y profesionales del derecho en procedimientos disciplinarios laborales, lo cual introduce elementos judiciales que desvirtúan la naturaleza ágil y preventiva de dichos procesos.</p> <p>Por otra parte, la participación activa de asesores legales implica defensa procesal, propia de procesos judiciales, no disciplinarios.</p> <p>Lo dispuesto en el parágrafo 2° de la norma incrementará los niveles de conflictividad interna al permitir la participación activa de personas ajenas a la relación laboral, las cuales, por esa sola circunstancia, no habrán estado en posibilidad de apreciar los hechos que motiven el proceso disciplinario. Esto judicializa el proceso disciplinario, generando dilaciones innecesarias y entorpecimientos en la definición de situaciones que solo competen a las partes del contrato de trabajo.</p> <p>Por otra parte, se permite la participación de representantes de organizaciones sindicales “registradas en el Ministerio del Trabajo”, es decir, cualquier representante de cualquier organización sindical podría representar al trabajador en la diligencia de descargos, lo que supone que sindicatos sin presencia en la empresa ejerzan facultades de</p>
--	--	---

<p>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>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.</p> <p>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 organización sindical registrado ante el Mintrabajo.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Parágrafo 5. Este procedimiento podrá</p>	<p>motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato.</p> <p>7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.</p> <p>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</p> <p>Parágrafo 2. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, <u>podrá</u> estar asistido y <u>o</u> acompañado por <u>uno (1) o dos (2)</u> representantes del sindicato <u>que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia</u>, y éstos tendrán el derecho <u>de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento.</u></p> <p>Parágrafo 3. El trabajador con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.</p> <p>Parágrafo 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.</p> <p>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.</p>	<p>representación frente a trabajadores que nos afiliados a la organización sindical. Los representantes sindicales que participan en los procesos disciplinarios lo deben hacer para velar que se haya cumplido con el debido proceso y el derecho de defensa del trabajador, no para instruirlo y hablar en su nombre, esto rompe el sentido de veracidad del proceso disciplinario y la búsqueda de una decisión justa ante la ocurrencia de una presunta falta.</p>
--	---	---

<p>realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.</p> <p>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”.</p>	<p>Parágrafo 6°. Este procedimiento no aplicará a los trabajadores del hogar, ni a las micro y pequeñas empresas de menos de diez (10) trabajadores, definidas en el Decreto 957 de 2019. Este tipo de empleadores sólo tendrá la obligación de escuchar previamente al trabajador sobre los hechos que se le imputan, respetando las garantías del derecho de defensa y del debido proceso. 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>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>ARTÍCULO 8°. ELIMINADO EN PLENARIA DE CÁMARA DE REPRESENTANTES</p>		
<p>ARTÍCULO 9°. Modifíquese el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>“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,</p>	<p>ARTÍCULO 8° PUBLICACIÓN DEL REGLAMENTO DE TRABAJO. Modifíquese el artículo 120 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>“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</p>	<p>Cambios en la numeración del artículo y se agrega epígrafe. Se deja el texto que fue aprobado en la cámara de representantes.</p>

<p>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>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>ARTÍCULO 10°. Estabilidad Laboral Reforzada. Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:</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</p>	<p>ARTÍCULO 9°. Estabilidad Laboral Reforzada. Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:</p> <p>a) 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 <u>compañero/a permanente que se encuentre registrada en la empresa si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de</u></p>	<p>Se ajusta la numeración.</p> <p>Se elimina el apartado que indica “sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa”, lo que significa que las circunstancias mencionadas no son las únicas posibles, en otras palabras, la lista mencionada no es exhaustiva y no limita otras situaciones en las que podrían aplicarse las mismas reglas. Esto podría dejar abierto a reglamentación del Gobierno nacional y la inclusión de numerosos fueros orientados a la estabilidad excesiva, generando inseguridad jurídica y sin aprobación legal. Por consiguiente, eliminar esta frase del articulado contribuye a una mayor claridad y seguridad jurídica en la aplicación de estas disposiciones.</p>

<p>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>Parágrafo. Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en el literal a), se requerirá adicionalmente de una autorización ante el inspector del trabajo.</p>	<p>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 en el <u>Sistema de Protección Social Integral para la Vejez</u> o el que haga <u>sus veces, para cumplir el mínimo de semanas de cotización y la edad mínima exigida para acceder a la pensión de vejez.</u></p> <p>c) <u>Persona que de forma sobreviviente al contrato de trabajo presenta una discapacidad de mediano o largo plazo de carácter física, mental, intelectual, sensorial, o múltiple, que le impida o dificulte significativamente el desempeño de sus funciones o actividades laborales, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado, o que sea notorio. No se consideran aforados de salud y, por consiguiente, no son sujetos de protección, las personas, cuya disminución de la capacidad laboral sea menor y que no afecten significativamente el desempeño de sus labores de acuerdo con criterios médicos. Tampoco aquellos que fueron vinculados a sabiendas de su afectación, limitación o discapacidad, siempre que tal circunstancia conste en el contrato de trabajo.</u></p> <p>Parágrafo. Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en el literal a y c), se requerirá adicionalmente de una</p>	
--	---	--

	autorización ante el juez o inspector del trabajo.	
CAPÍTULO II Medidas para los ingresos de las familias trabajadoras	CAPÍTULO II Medidas para los ingresos de las familias trabajadoras	Sin cambios, se acoge el texto aprobado en la Cámara de Representantes.
<p>ARTÍCULO 11°. Adiciónese un artículo 26D a la Ley 361 de 1997, así:</p> <p>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 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</p>	<p>ARTÍCULO 11°. Adiciónese un artículo 26D a la Ley 361 de 1997, así:</p> <p>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 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</p>	<p>Artículo eliminado.</p> <p>La reubicación de personas con estabilidad ocupacional reforzada ya está debidamente regulada en el ordenamiento jurídico colombiano y respaldada por la jurisprudencia de las altas cortes.</p>

<p>empleador deberá solicitar autorización de la oficina de Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo.</p> <p>Parágrafo 1. De cualquier manera en el caso en el que el empleador dentro de su empresa no cuente con cargos de 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 a la oficina de trabajo.</p> <p>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.</p>	<p>empleador deberá solicitar autorización de la oficina de Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo.</p> <p>Parágrafo 1. De cualquier manera en el caso en el que el empleador dentro de su empresa no cuente con cargos de 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 a la oficina de trabajo.</p> <p>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.</p>	
<p>ARTÍCULO 12°. Factores de evaluación objetiva del trabajo. Modifíquese el artículo 4 de la Ley 1496 de 2011, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 4. FACTORES DE EVALUACIÓN OBJETIVA DEL TRABAJO. Los empleadores 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:</p> <p>1) Capacidades y cualificaciones</p>	<p>ARTÍCULO 10°. Factores de evaluación objetiva del trabajo. Modifíquese el artículo 4 de la Ley 1496 de 2011, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 4. FACTORES DE EVALUACIÓN OBJETIVA DEL TRABAJO. Los empleadores 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:</p>	<p>Se ajusta la numeración. Se acoge el texto que fue aprobado por la cámara de representantes.</p>

<p>requeridas para el ejercicio del cargo, y que pueden soportarse en la educación, formación o la experiencia.</p> <p>2) Esfuerzo físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral.</p> <p>3) 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>4) 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>1) Capacidades y cualificaciones requeridas para el ejercicio del cargo, y que pueden soportarse en la educación, formación o la experiencia.</p> <p>2) Esfuerzo físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral.</p> <p>3) 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>4) 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>ARTÍCULO 13°. Trabajo Diurno y Nocturno. Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.</p>	<p>ARTÍCULO 11°. Trabajo Diurno y Nocturno. Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.</p>	<p>Se exceptúa a las micro y pequeñas empresas teniendo en cuenta que:</p> <p>En relación con nuestros vecinos del continente, somos actualmente el país que, junto con Perú,</p>

<p>1. 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>2. 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 (6:00a. m.).</p> <p>Parágrafo 1. El Gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia”</p> <p>Parágrafo 2. Lo dispuesto en el presente artículo entrará en vigencia seis (6) meses después de la sanción de la presente Ley.</p>	<p>1. 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>2. 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 (6:00a. m.).</p> <p>Parágrafo 1. <u>La modificación de la jornada nocturna de qué trata este artículo no aplica para las pequeñas empresas y microempresas, según se definen en el Decreto 957 de 2019 o la norma que lo sustituya o modifique, a las que aplica la siguiente jornada diurna y nocturna:</u></p> <p><u>1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las veintiuna horas (9:00 p. m.).</u></p> <p><u>2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las veintiuna horas (9:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00a. m.).</u></p> <p>Parágrafo 1. El Gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia”</p> <p>Parágrafo 2. Lo dispuesto en el presente artículo entrará en vigencia seis (6) meses después de la sanción de la presente Ley.</p>	<p>remunera con mayor recargo (35%).</p> <p>El Centro de Estudios de Derecho de la Competencia (CEDEC) de la Universidad Javeriana considera que el aumento de los costos laborales puede traer como consecuencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aumento en los precios de los productos o servicios. - Disminución de la calidad de los productos o servicios. - Disminución de la rentabilidad de las empresas. - Disminución de la competencia en el mercado. - Despidos. - Pérdida de competitividad de las PYMES. - Pérdida de competitividad de los productores locales. <p>Colombia es el país con mayor informalidad de los países miembros de la OCDE, con una tasa de informalidad que para marzo de 2025 llegó casi al 60%, el período más alto en la historia del mercado de trabajo, que fue en pandemia, y el incremento desmedido de los costos laborales, lo único que hará es que esta se incremente:</p> <p>Adicionalmente, en el 2024 se ha presentado en Colombia la mayor destrucción empresarial, siendo las más afectadas las MiPymes,</p> <p>Se deben buscar medidas diferenciadas que permitan disminuir la informalidad en las Mipymes, pues estas son las que mayores tasas de informalidad tienen e imponerle mayores costos laborales generaría como efecto el aumento de la</p>
---	---	---

		<p>informalidad en estas o su cierre:</p>  <p>Fuente: DANE (2015)</p>
<p>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:</p> <p>“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.</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</p>	<p>ARTÍCULO 12°. Jornada Máxima Legal. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021, el cual quedará así:</p> <p>“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) de cuatro (4) o a 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 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</p>	<p>Cambio de numeración</p> <p>En primera medida se modifica el numeral c) que corresponde al actual numeral a) de la norma vigente, manteniendo la redacción vigente que tiene la misma finalidad y que fue declarado exequible por la Corte Constitucional, considerando además que la redacción aprobada en la cámara de representantes limitaría la facultad del gobierno para corregir o modificar después de término de 12 meses de acuerdo a la mejor evidencia disponible.</p> <p>Adicionalmente se adiciona un literal f) para permitir la jornada dividida en 4 días, media que permite concentrar la jornada laboral en beneficio del trabajador y del empleador, que de mutuo acuerdo concuerden.</p>

máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.

b) 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.

c) 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

de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.

b) 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.

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

d) La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad autorizados para trabajar, se sujetará 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)

<p>contemplado en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021.</p> <p>d) La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:</p> <p>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.</p> <p>2. Los menores de edad, mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.</p> <p>e) 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>horas diarias y treinta (30) horas a la semana.</p> <p>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.</p> <p>e) 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><u>f) Jornada Ordinaria de Trabajo en cuatro (4) días a la semana. Puede repartirse la jornada máxima legal u ordinaria semanal ampliando la jornada diaria, por acuerdo entre las partes y con el fin exclusivo de que dicha jornada sólo se desarrolle en cuatro días a la semana y al empleado le queden tres (3) días de descanso. Esta ampliación no constituye tiempo suplementario o de horas extras, el trabajo por fuera de los días y horarios pactados en esta modalidad se considerará tiempo suplementario u horas extra.</u></p>	
---	---	--

<p>En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.</p>	<p>Parágrafo 1°. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.</p> <p>Parágrafo 2°. Los empleadores y las Cajas de Compensación deberán <u>podrán</u> facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas. Si no se logra gestionar esta jornada, el empleador deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso.</p>	
<p>Parágrafo 1. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.</p> <p>Parágrafo 2. Los empleadores y las Cajas de Compensación deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas. Si no se logra gestionar esta jornada, el empleador deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de</p>		

<p>tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso.</p>		
<p>ARTÍCULO 15°. Relación de Horas Extras. 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 podrá imponer las sanciones a las que haya lugar.”</p>	<p>ARTÍCULO 135°. Relación de Horas Extras. 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 podrá imponer las sanciones a las que haya lugar”.</p> <p><u>Parágrafo.</u> <u>No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras. Sin embargo, cuando se demuestre que el empleador no remunera a sus trabajadores el tiempo suplementario, el Ministerio podrá imponer como sanción que a dicho empleador se le suspenda la facultad de autorizar que se trabaje tiempo suplementario por el término de seis (6) meses, sin perjuicio de las otras</u></p>	<p>Se cambia la numeración y se agrega parágrafo en el cual se faculta a empleador y trabajador realizar las horas extras que convengan sin que previamente se tenga que informar al Ministerio del Trabajo, simplificando así la relación y dinámica económica.</p> <p>Esto no obsta para que en virtud de acusación sobre no cumplimiento de las mismas, el trabajador logre que se le reconozcan y se investigue, en caso de fraude</p>

	sanciones que disponga la ley.”	
<p>ARTÍCULO 16°. Límite al Trabajo Suplementario. 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>Parágrafo. 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>ARTÍCULO 14°. Límite al Trabajo Suplementario. 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>Parágrafo. 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>Se cambia la numeración y se acoge el texto aprobado por cámara de representantes.</p>
<p>ARTÍCULO 17°. Remuneración en días de descanso obligatorio. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.</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,</p>	<p>ARTÍCULO 15°. Remuneración en días de descanso obligatorio. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.</p> <p>1. El trabajo en día de descanso obligatorio, se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas y <u>los días de fiesta se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) en proporción a las horas laboradas, lo anterior sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.</u></p> <p>2. Si con el día de descanso obligatorio,</p>	<p>Se ajusta la numeración. de otra parte si bien hubo múltiples posturas entre los miembros de la comisión , se encontró que proporcionalmente en comparación con otros países de américa latina, destacamos por ser un país con alta cantidad de festivos tiene, y a su turno, que estando en aplicación la disminución de la jornada laboral, se logró identificar que ambas propuestas al tiempo, resultarían en un detrimento competitivo.</p> <p>De esta manera la comisión estuvo de acuerdo en mantener la gradualidad, pero la ajustó a día cierto.</p> <p>lo que implica que los trabajadores a partir de la expedición de la ley, logren un aumento inmediato, del al 80% y/o si el empleador lo decide, del 100%.</p> <p>finalmente se precisa que en caso de no pactar un día de descanso este se presume el domingo.</p>

<p>al recargo establecido en el numeral anterior.</p> <p>Parágrafo 1. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.</p> <p>Parágrafo 2. Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a “dominical”, se entenderá que trata de “día de descanso obligatorio”. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo.</p> <p>Parágrafo transitorio. Implementación Gradual. El recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:</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>coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.</p> <p>Parágrafo 1. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.</p> <p>Parágrafo 2. Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a “dominical”, se entenderá que trata de “día de descanso obligatorio”.</p> <p>Parágrafo 3. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. <u>En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otrosí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.</u></p> <p>Parágrafo transitorio. Implementación Gradual. El recargo del 100% de qué trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:</p> <p>A partir <u>del primero de julio</u> de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o de fiesta a 80%.</p> <p>A partir <u>del primero de julio</u> 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>A partir del <u>primero de julio</u> 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>ARTÍCULO 18°. Licencias remuneradas. 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>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</p>	<p>Artículo 16. Obligaciones especiales del empleador Licencias remuneradas. Modifíquese el numeral 6 y adiciónese los numerales 13, 14, 15, 16 y 17 <u>y los párrafos 2 y 3</u> 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>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, <u>incluyendo las familias de crianza,</u> 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</p>	<p>Se ajusta la numeración.</p> <p>La comisión al estudiar el artículo por técnica legislativa lo integró con el 51 aprobado por la Cámara de Representantes.</p> <p>En segundo lugar, revisando el texto vigente se determinó, que las causales existentes y desarrolladas, logran con plenitud desarrollar los sentidos expuestos, sin que fuera necesario, por simplicidad del lenguaje dejarlos tan extensos.</p> <p>Se ajusta el literal e) para dar mayor claridad y dar concordancia con la ley vigente</p> <p>A su turno, las posiciones en cuanto a la discapacidad, o capacidad residual de las personas y la obligación de las empresas para vincularlas, fue objeto de múltiples posiciones, en las que se entendió la necesidad y disposición de todos los parlamentarios para que sea una obligación, pero a su turno, la carga contraria, respecto de la libre empresa y la creación de empleo.</p> <p>En este sentido, se entiende que no todas las empresas cuentan con puestos de trabajo para facilitar el ingreso de las personas, y que las mismas pueden tener motu proprio iniciativa</p>

<p>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</p>	<p>funcionamiento de la empresa;</p> <p>e) Para asistir a citas médicas programadas de urgencia <u>programadas cuando se notifique al empleador junto certificado previo</u>, 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 <u>incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023;</u></p> <p>f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos y/o hijas, en las que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo 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</p>	<p>para vincular más personas que las indicadas.</p> <p>Con el ánimo de salvaguardar y no volver un obstáculo la aplicación, se determinó diferirlo durante el primer año, por cuanto se entiende que las empresas deben adecuarse a la necesidad de las personas que se encuentran en esta situación.</p> <p>finalmente, se acordó, entre tantas posturas, la formula propuesta.</p> <p>se ajusta la licencia para acudir a obligaciones escolares indicaron que se refiere a aquellas que el centro educativo considere de asistencia obligatoria, eliminando la expresión “hijos y/o hijas” debido a que no siempre el acudiente de los NNA es su padre o madre.</p> <p>se ajusta la redacción del literal c) para que este quede de forma más general, entendiendo que en algunos casos algunos de los parentescos taxativamente señalados pueden resultar inconvenientes.</p> <p>Se simplifica la redacción del literal f) con el ánimo de que sea general para citaciones de ese tipo independientemente del motivo y en concordancia con lo señalado sobre el literal e)</p> <p>El literal g) se ajusta para que quede a acuerdo entre el trabajador y el patrono.</p> <p>Se ajusta técnicamente el primer inciso del artículo por la inclusión de parágrafos al artículo modificado en el código.</p>
---	--	---

<p>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>(...)</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</p>	<p>atención de autoridad competente.</p> <p>h) Los empleados de empresas privadas y trabajadores regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, <u>podrán</u> 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 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</p>	
---	--	--

<p>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 diligenciada 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 tal fin dispone el Ministerio de Salud y Protección Social. El empleador deberá reportar los contratos de trabajo</p>	<p>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. <u>Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante, deberán contratar al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores. Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente. Lo anterior no impide que las empresas, de forma voluntaria, puedan contratar un número mayor de trabajadores con discapacidad al mínimo exigido. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones</u></p>	
---	--	--

<p>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><u>del Ministerio de Salud y Protección Social.</u></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 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>(...)</p> <p>Parágrafo 2. 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.</p> <p>Parágrafo 3. <u>La aplicación de los valores y/o porcentajes indicados en el numeral 17 de este artículo será optativa en el primer año de entrada en vigencia de la presente ley, tiempo durante el cual las empresas iniciarán un plan de revisión técnica para la implementación de los ajustes razonables que se requieran. A partir del segundo año los valores y/o indicadores serán de obligatorio cumplimiento</u></p>	
---	---	--

<p>ARTÍCULO NUEVO. Licencia por matrimonio. 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 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>Parágrafo. 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>ARTÍCULO NUEVO. Licencia por matrimonio. 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 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>Parágrafo. 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>Se elimina el artículo nuevo incluido en plenaria de cámara de representantes.</p> <p>Esto al tomar en consideración que si las personas optan por formalizar sus relaciones sentimentales, bien pueden como sucede hoy, realizarlo en alguno de los días festivos que tiene nuestro calendario, siendo desproporcionado, el otorgamiento de esta licencia.</p>
<p>ARTÍCULO NUEVO</p>	<p>Artículo 17. Prima adicional por crecimiento económico. Adicionalmente de la prima legal contemplada, y aquellas extralegales o convencionales, pactadas entre empleadores y trabajadores, dentro del contrato de trabajo, las partes deben estipular una prima legal adicional por</p>	<p>Propuestas de los senadores Carlos Meisel y Enrique Cabrales acogida por la comisión.</p>

	<p>crecimiento económico del empleador, cuando este sea superior al cuatro por ciento (4%) respecto del ejercicio económico contable del empleador el año inmediatamente anterior.</p> <p>Dicha prima estará sujeta a una reducción de impuestos al empleador, que reglamentará el gobierno nacional.</p> <p>El empleador y el trabajador podrán de mutuo acuerdo diferir el pago de la prima.</p> <p>Tomando en consideración la clasificación de las empresas, micro, pequeñas, medianas y grandes, se tendrá en cuenta lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> a- El 20% de un SMLMV para las microempresas y empleadores personas naturales. b- El 30% de un SMLMV para las pequeñas y medianas empresas. c- El 40% de un SMLMV para las grandes empresas. <p>El Gobierno nacional, reglamentará la forma en cómo debe medirse el crecimiento económico y la productividad de los empleadores, para la causación de esta prima de crecimiento económico.</p> <p>Parágrafo. El presente artículo empezará su vigencia y reglamentación el 1 de enero de 2027.</p>	
<p>CAPÍTULO III Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo</p>	<p>CAPÍTULO III Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo</p>	<p>Sin cambios, se acoge el texto de la Cámara de Representantes.</p>

<p>ARTÍCULO 19°. Límites a la subordinación. 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>ARTÍCULO 18°. Límites a la subordinación. 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>Se cambia la numeración y se acoge el texto de la Cámara de Representantes.</p>
<p>ARTÍCULO 20°. Protección contra la discriminación. 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</p>	<p>ARTÍCULO 19°. Protección contra la discriminación. 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</p>	<p>Se cambia la numeración y se acoge el texto de cámara de representantes.</p>

<p>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 este 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 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.</p> <p>12. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.</p> <p>13. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, político, racial y/o étnico.</p>	<p>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 este 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 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.</p> <p>12. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.</p> <p>13. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de</p>	
---	--	--

<p>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.</p> <p>15. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental”.</p>	<p>carácter religioso, político, racial y/o étnico.</p> <p>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.</p> <p>15. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental”.</p>	
<p>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.</p> <p>Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.</p> <p>El espacio en el que se pueden dar las conductas de</p>	<p>ARTÍCULO 20°. 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.</p> <p>Se entiende que será acoso o violencia en el mundo del trabajo el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.</p>	<p>Se cambia la numeración y se incluye la referencia expresa al marco normativo vigente sobre la materia como la Ley 1010 de 2006, la Ley 1257 de 2008 y la Ley 2365 de 2024, que se refieren a medidas que reconcen, previenen, atienden y sancionan conductas de acoso laboral, violencia y discriminación en contra de las mujeres y el acoso sexual laboral</p>

<p>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.</p> <p>Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.</p> <p>El Ministerio del Trabajo regulará, vigilará y sancionará su incumplimiento.</p> <p>El Gobierno nacional dará cumplimiento a las medidas contempladas en el artículo 12 de la Ley 1257 de 2008.</p> <p>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</p>	<p>El espacio en el que se pueden dar las conductas de violencia y acoso son el espacio público o el privado, en las instalaciones del lugar de trabajo, en el transporte, en el espacio doméstico, en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación, o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión 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.</p> <p>Se garantizarán acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencias basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo <u>de acuerdo a la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008 y la Ley 2365 de 2024, o las normas que les adicionen, sustituyan o complementen.</u> Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.</p> <p>El Ministerio del Trabajo regulará,——vigilará y sancionará su incumplimiento <u>en los términos vigentes en la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008, Ley 2365 de 2024, o las normas que les adicionen, sustituyan o complementen.</u></p>	
---	---	--

<p>mecanismos necesarios para garantizar la eliminación de violencia y acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.</p>	<p>El Gobierno nacional dará cumplimiento a las medidas contempladas en el artículo 12 de la Ley 1257 de 2008.</p> <p>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 <u>formulará una política pública que contemple unos protocolos, planes, programas y estrategias que contribuyan a la eliminación de conductas de violencia, acoso y la discriminación en el mundo del trabajo, lo anterior deberá unificarse e incluir lo contenido en el en la normativa existente en la materia.</u></p>	
<p>ARTÍCULO NUEVO. Las actividades productivas desarrolladas por la población privada de la libertad serán reconocidas como experiencia laboral previa certificación de las entidades correspondientes con la finalidad de posibilitar su ingreso al mercado laboral, mitigar la discriminación laboral y disminuir la probabilidad de reincidencia.</p> <p>Parágrafo. El Ministerio de Trabajo en un término de 6 meses expedirá la reglamentación necesaria para el reconocimiento de las actividades productivas en los centros penitenciarios como experiencia profesional.</p>	<p>ARTÍCULO 21°. Experiencia laboral de personas privadas de la libertad. 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>Parágrafo. El Ministerio de Trabajo en un término de 6 meses expedirá la reglamentación necesaria para el reconocimiento de las actividades productivas en los centros penitenciarios como experiencia profesional.</p>	<p>Se ajusta la numeración, se agrega epigrafe el orden en el articulado y se acoge el texto aprobado en cámara de representantes.</p>

<p>ARTÍCULO NUEVO. Medidas en contra de la discriminación y la estigmatización laboral a personas reintegradas y reincorporadas en el marco del conflicto armado. En toda relación laboral, pública o privada, se deberá garantizarla igualdad de condiciones laborales sin discriminación alguna, para las personas reintegradas y reincorporadas o en proceso de reincorporación y reintegración en el marco del conflicto armado conforme a los derechos y deberes establecidos en esta ley.</p> <p>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.</p>	<p>ARTÍCULO 22. Medidas en contra de la discriminación y la estigmatización laboral a personas reintegradas y reincorporadas en el marco del conflicto armado. En toda relación laboral, pública o privada, se deberá garantizarla igualdad de condiciones laborales sin discriminación alguna, para las personas reintegradas y reincorporadas o en proceso de reincorporación y reintegración en el marco del conflicto armado conforme a los derechos y deberes establecidos en esta ley.</p> <p>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.</p>	<p>Sin cambios ajuste numeración.</p>
<p>CAPÍTULO IV Medidas para promover la formalización laboral</p>	<p>CAPÍTULO IV Medidas para promover la formalización laboral</p>	
<p>ARTÍCULO 22°. Contrato de Aprendizaje. Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 81. CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje es un contrato 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</p>	<p>Artículo 23. Contrato de Aprendizaje. Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 81. NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica</p>	<p>El artículo fue objeto de discusión y concertación por parte de los integrantes de la comisión, de tal manera, que se logró la redacción propuesta, en la cual se divide fase de aprendizaje y lectiva, así como el reconocimiento económico y de seguridad social.</p>

<p>aprendizaje teórico práctico como estudiante de una institución educativa autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación, y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propio del giro ordinario de las actividades de la empresa.</p> <p>Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:</p> <p>a) Su finalidad es facilitar la formación para el trabajo del - aprendiz-trabajador para las ocupaciones que requiera el sector productivo.</p> <p>b) Se ejecutará estrictamente en el tiempo estipulado por los diseños curriculares o planes de estudios, que no podrá exceder de treinta y seis meses en dos etapas, lectiva y práctica.</p> <p>c) La formación se recibe a título estrictamente personal.</p> <p>d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una</p>	<p><u>práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.</u></p> <p>Son elementos <u>particulares y especiales</u> del contrato de aprendizaje:</p> <p>a) <u>La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz. de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el presente artículo;</u></p> <p>b) <u>La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;</u></p> <p>c) La formación se recibe a título estrictamente personal;</p> <p>d) <u>El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa</u></p>	
--	--	--

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.

un apoyo de sostenimiento mensual, así:

1. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

2. Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual.

<p>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.</p> <p>f) En los contratos de aprendizaje celebrados con estudiantes menores de edad, deberá mediar autorización del Inspector del Trabajo, entendiéndose</p>	<p><u>Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes. El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.</u></p> <p><u>El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales, o tecnológicos o profesionales, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.</u></p>	
--	---	--

<p>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>Parágrafo 1. El Gobierno nacional podrá destinar recursos del Presupuesto General</p>	<p><u>El Contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.</u></p>	
--	--	--

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 1: Para los departamentos de Amazonas, Guainía, Vichada, Vaupés, Chocó y Guaviare, el Gobierno incluirá una partida adicional en el Presupuesto General de la Nación que transferirá con destino al reconocimiento del pago de los contratos de aprendizaje.

Parágrafo 2: Para efectos de la presente ley, se entiende como formación dual, el proceso de formación profesional integral planeado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre el sector privado y el SENA o la institución de educación a partir de un programa de formación acordado según las necesidades de la respectiva empresa.

Para el desarrollo de esta, la institución y la empresa deberán acordar un esquema de alternancia entre los ambientes de aprendizaje de la institución y la empresa, el cual debe ser en su totalidad

<p>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.</p> <p>Parágrafo 4. Los estudiantes de medicina que terminen sus estudios y que cumplan con los requisitos de admisión</p>	<p><u>planeado, ejecutado y evaluado conjuntamente con base en el programa de formación acordado, según las necesidades de la empresa.</u></p> <p><u>Parágrafo 3: Dentro de los doce (12) meses de entrada en vigencia la presente ley, el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Educación Nacional y el SENA deberán diseñar e implementar un sistema que permita:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <u>1. Vincular estrechamente la oferta de capacitación con las necesidades de las empresas;</u> <u>2. Evaluar la pertinencia y calidad de los programas ofrecidos por las instituciones de educación debidamente autorizadas y con certificación de alta calidad en el marco del contrato de aprendizaje, en función de los resultados de empleabilidad, para lo cual deberán utilizar toda la información disponible en los sistemas administrativos del Estado, incluyendo la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) y del Servicio Público de Empleo;</u> <u>3. Recoger las necesidades del sector productivo, que sirvan como sustento para ajustar y/o crear los contenidos formativos;</u> <u>4. Que las entidades educativas emitan certificaciones claras sobre las competencias</u> 	
--	---	--

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.

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.

del aprendiz una vez obtiene su título.

Adicionalmente, el sistema deberá establecer un mecanismo de calificación de resultados de la institución de educación basado en la satisfacción del sector productivo y de los resultados en términos de empleabilidad e ingresos de los graduados y de calidad y pertinencia. A partir de este mecanismo de calificación se decidirá la entrega o renovación de los permisos de operación, así como de las acreditaciones y certificaciones de calidad de la institución de educación.

Parágrafo 4. ~~Los estudiantes de medicina 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.~~

	<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>	
artículo nuevo	<p>Artículo 24. Internos de medicina. Adicionese el artículo 81A del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así: ARTÍCULO 81A. INTERNOS DE MEDICINA. Los estudiantes de medicina 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.</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>Se agrega artículo recogiendo el parágrafo 4 sobre internos de medicina considerando que por técnica normativa el internado de medicina no guarda identidad con el contrato de aprendizaje.</p>
ARTÍCULO 23°. Modifíquese el artículo 34 de la Ley 789 de 2002, el cual quedará así:	<p>Artículo 25. Monetización de la cuota de aprendizaje. Modifíquese el artículo 34 de</p>	<p>Se concertó por parte de la comisión que la idea esencial es vincular a los aprendices al mercado laboral, de manera que no se puede</p>

**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 uno punto cinco (1.5) S.M.M.L.V. 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”.

Parágrafo. 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

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 uno punto cinco (1.5) 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”.

No estarán obligados a pagar la monetización de la cuota de aprendizaje las empresas que demuestren haber hecho la solicitud de los aprendices y que estos no les hayan suministrado por las entidades educativas que tengan la obligación de hacerlo.

Parágrafo. El 25% serán destinados para ampliar la cobertura de la educación técnica, tecnológica y de formación para el trabajo dirigida a los jóvenes rurales, a través del fortalecimiento de la presencia territorial del SENA en los municipios, Para tal efecto, el SENA podrá celebrar convenios con instituciones educativas rurales, entes territoriales y organizaciones comunitarias, que permitan llevar programas técnicos y tecnológicos directamente a los territorios, evitando el

equiparar, los costos a monetizar v.s. la integración de los estudiantes, considerando de mayor valor para la sociedad que sean vinculados, y no excluidos por el pago.

En el mismo sentido, se tomó en consideración, que no siempre es posible contar con aprendices, y de esa manera, se proporciona una regla que permita, cuando no se cuente con las personas necesarias, el empresario, no se vea obligado por la monetización o falta de respuesta por parte del SENA.

<p>de estos recursos, de lo cual deberá enviar copia a la Contraloría General de la República.</p>	<p>desplazamiento de los jóvenes hacia centros urbanos.</p> <p>25% 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, remitiendo copia a la Contraloría General de la República.</p>	
<p>ARTÍCULO 24°. Definiciones trabajo en plataformas digitales de reparto.</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</p>	<p>ARTÍCULO 26°. Definiciones trabajo en plataformas digitales de reparto.</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</p>	<p>Se ajusta la numeración.</p>

<p>reparto mediante plataformas digitales de reparto.</p>	<p>reparto mediante plataformas digitales de reparto.</p>	
<p>ARTÍCULO 25°. Modalidades de trabajo en plataformas digitales de reparto. 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>Parágrafo. En la relación de carácter independiente y</p>	<p>ARTÍCULO 27°. Modalidades de trabajo en plataformas digitales de reparto. 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>Se ajusta la numeración.</p>

<p>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>Parágrafo. 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>ARTÍCULO 26°. Registro de información en plataformas digitales de reparto. 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>Parágrafo. 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>ARTÍCULO 28°. Registro de información en plataformas digitales de reparto. 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>Parágrafo. 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>Se ajusta la numeración.</p>
<p>ARTÍCULO 27°. Seguridad social y riesgos laborales en plataformas digitales de reparto. Cuando el trabajador digital en servicios de reparto tenga la calidad de dependiente y subordinado, la empresa de plataforma digital de reparto</p>	<p>ARTÍCULO 29. Seguridad social y riesgos laborales en plataformas digitales de reparto. Cuando el trabajador digital en servicios de reparto tenga la calidad de dependiente y subordinado, la empresa de plataforma digital de reparto</p>	<p>Se ajusta la numeración.</p>

<p>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 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. 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>Parágrafo 1. La afiliación a los diferentes subsistemas de</p>	<p>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 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. 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>Parágrafo 1. La afiliación a los diferentes subsistemas de</p>	
--	--	--

<p>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>Parágrafo 2. 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>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>Parágrafo 2. 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>ARTÍCULO 28°. Sistema de registro de inscripción de empresas de plataformas digitales de reparto. 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>Parágrafo. 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</p>	<p>ARTÍCULO 30°. Sistema de registro de inscripción de empresas de plataformas digitales de reparto. 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>Parágrafo. 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</p>	<p>Se ajusta la numeración.</p>

<p>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>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>ARTÍCULO 29°. Transparencia y utilización de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones. 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</p>	<p>ARTÍCULO 31°. Transparencia y utilización de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones. Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar a los trabajadores y trabajadoras digitales sobre:</p> <p>c. 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>d. 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</p>	<p>Se ajusta la numeración.</p>

<p>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>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>ARTÍCULO 30°. Supervisión humana de los sistemas automatizados. 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>ARTÍCULO 32°. Supervisión humana de los sistemas automatizados. 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>Se ajusta la numeración.</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>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>ARTÍCULO 31. ELIMINADO EN PLENARIA DE CÁMARA DE REPRESENTANTES</p>		
<p>ARTÍCULO 32. ELIMINADO EN PLENARIA DE CÁMARA DE REPRESENTANTES</p>		
<p>ARTÍCULO 33. ELIMINADO EN PLENARIA DE CÁMARA DE REPRESENTANTES</p>		
<p>ARTÍCULO 34°. Programa de formación para el trabajo agrario y rural. 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>Parágrafo 1. 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</p>	<p>Artículo 33°. Programa de formación para el trabajo agrario y rural. 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>Parágrafo 1. 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</p>	<p>Ajuste de numeración</p>

<p>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>Parágrafo 2. 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>Parágrafo 3. 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>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>Parágrafo 2. 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>Parágrafo 3. 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>ARTÍCULO 35°. Trabajo Familiar y Comunitario. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>ARTÍCULO 103B. TRABAJO FAMILIAR Y COMUNITARIO. Es considerado trabajo familiar o comunitario aquel que se desarrolla, con o sin promesa de remuneración, con el objetivo de obtener medios para la subsistencia y 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</p>	<p>ARTÍCULO 35°. Trabajo Familiar y Comunitario. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>ARTÍCULO 103B. TRABAJO FAMILIAR Y COMUNITARIO. Es considerado trabajo familiar o comunitario aquel que se desarrolla, con o sin promesa de remuneración, con el objetivo de obtener medios para la subsistencia y 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</p>	<p>Se elimina el artículo en razón a que el parágrafo primero dispone que en los casos en los que el trabajo familiar y comunitario sea (i) esencialmente subordinado y, (ii) se desarrolle por más de 15 horas a la semana, le serán aplicables las normas y reglas del “contrato de trabajo o el contrato agropecuario, según corresponda”, igualmente, que “la retribución pactada no podrá ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente y deberá contar con</p>

<p>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>Parágrafo 1. 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>Parágrafo 2. El trabajo familiar, comunitario, campesino, solidario y popular deberá contar con acceso a seguridad social integral en Salud, Protección</p>	<p>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>Parágrafo 1. 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>Parágrafo 2. El trabajo familiar, comunitario, campesino, solidario y popular deberá contar con acceso a seguridad social integral en Salud, Protección</p>	<p>todas las garantías salariales y prestacionales”.</p> <p>Al revisar el texto no es claro el concepto de subordinación, debido a que no es posible identificar quien cumple el rol de empleador. En consecuencia, tratándose una labor comunitaria: ¿Cuándo se entenderá que es un contrato esencialmente subordinado?</p> <p>En ese sentido, dado que el concepto de la subordinación en el contexto del trabajo familiar y comunitario es impreciso, resulta imposible comprender cuando corresponderá aplicar las reglas del contrato de trabajo y cuándo las del contrato agropecuario. Finalmente, esta propuesta pareciera desatender las disposiciones del jornal agropecuario del artículo 32 del mismo proyecto de ley, puesto que la forma de remuneración contemplada en el texto del artículo 35 corresponde a un salario mínimo mensual vigente, modalidad que en nada se compadece con los elementos propios del contrato agropecuario y su forma de remuneración.</p>
--	---	--

<p>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>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>ARTÍCULO 36°. Protección al Trabajo femenino rural y campesino. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>“Artículo 103C. Protección al trabajo femenino rural y campesino. 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.</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 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>Parágrafo. El Ministerio del Trabajo implementará</p>	<p>ARTÍCULO 34°. Protección al Trabajo femenino rural y campesino. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>“Artículo 103C. Protección al trabajo femenino rural y campesino. 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.</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 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>Ajuste de numeración</p>

<p>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>Parágrafo. 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>ARTÍCULO 37°. Formalización del trabajo doméstico remunerado: En cumplimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, los trabajadores y las trabajadoras del servicio doméstico deben ser vinculadas mediante contrato de trabajo escrito, 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 -</p>	<p>ARTÍCULO 35°. Formalización del trabajo doméstico remunerado: En cumplimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los trabajadores y las trabajadoras del servicio doméstico deben ser vinculadas mediante contrato de trabajo escrito, 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 los lineamientos para crear un sistema de información para dicho registro, conforme a la política de Gobierno Digital y la reglamentación que el Ministerio de Salud y Protección Social expida para tal efecto. La Subcomisión Mesa de Seguimiento del</p>	<p>Se ajusta la numeración.</p> <p>En sentencia C-616 de 2013 la Corte Constitucional se pronunció sobre la conformidad del tratado y la Ley 1595 de 2012 que incorpora al ordenamiento jurídico interno al Convenio 189 de la OIT incluyéndose en el bloque de constitucionalidad, esto lo reafirmó en sentencia C-871 de 2014. Además, se reemplaza “subcomisión” por “mesa” al ser el mecanismo existente, creado por la Ley 1788 de 2016. Igualmente, se corrigen lineamientos relacionados con el MinTic y aportes a seguridad social de acuerdo a la Ley 1955 de 2019.</p>

<p>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>Parágrafo 1. 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>Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales creada por la Ley 1788 de 2016, será de carácter permanente, para hacerle seguimiento a lo establecido en el presente artículo, contará con la presencia deberá contar con la participación 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, con el fin de discutir y promover acciones favorables a la formalización laboral.</p> <p>Parágrafo 1. 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, conforme a lo establecido en el artículo 242 de la Ley 1955 de 2019 o las normas que la sustituyan o complementen, 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>ARTÍCULO 38°. Medidas de formalización y aportes a la Seguridad Social en Micronegocios. Los micronegocios podrán realizar pagos a la seguridad social a tiempo parcial, que en todo caso deberán</p>	<p>ARTÍCULO 36°. Medidas de formalización y aportes a la Seguridad Social en Microempresas y hogares. Las <u>microempresas y hogares</u> podrán realizar pagos a la seguridad social a tiempo parcial, que en todo</p>	<p>se amplía a pequeñas empresas y hogares y por técnica se hace referencia al decreto 957 de 2019.</p>

<p>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>Parágrafo 1. 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>Parágrafo 2. 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>Parágrafo 3. 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)</p>	<p>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>Parágrafo 1. Se entenderá <u>por microempresa aquella definida de acuerdo con el Decreto 957 de 2019 o la norma que lo sustituya o modifique.</u></p> <p>Parágrafo 2. 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>Parágrafo 3. 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 <u>microempresas</u> 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</p>	
--	---	--

<p>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>Parágrafo 4. 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>Parágrafo 5. 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>Parágrafo 6. 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>caracterización de los más vulnerables conforme a las estadísticas del DANE.</p> <p>Parágrafo 4. Las microempresas 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>Parágrafo 5. 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>Parágrafo 6. 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>ARTÍCULO NUEVO</p>	<p>Artículo 37. Trabajadores de tiempo parcial. Para quienes laboren por días y horas, en jornadas inferiores a las máximas legales, las reglas sobre salario mínimo legal se aplicarán en proporción al número efectivo de horas trabajadas de acuerdo con el numeral 3° del artículo 17 de la Ley 50 de 1990, sumándole al valor hora la proporción que corresponda por</p>	

	<p>remuneración de los descansos legales remunerados en descanso obligatorio en domingos y festivos (17.5%). En estos casos, el trabajador y empleador podrán acordar que, con el pago diario de sus salarios, se cancelen anticipadamente las cesantías (8.33%) y primas legales (8.33%). Lo anterior como pago anticipado y directo de dichos derechos. Estos pagos prestacionales no se tendrán en cuenta en la contabilización del cuarenta por ciento (40%) que consagra la ley 1393 de 2010, en consideración a su naturaleza.</p> <p>Parágrafo. Los trabajadores que laboren por día estarán sujetos a la jornada máxima legal diaria y semanal, por lo que tendrán derecho al pago de los recargos por trabajo suplementario, recargo nocturno y los recargos por trabajo en descanso obligatorio en domingos y en festivos.</p>	
<p>Artículo nuevo</p>	<p>ARTÍCULO 38. Unidad de Trabajo Especial. Créese la unidad de trabajo especial – UTE, como un mecanismo de aportes al sistema de seguridad social, destinado a cubrir los riesgos de vejez a través del sistema general de pensiones, los riesgos de salud que se derivan de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, para ser aprovechada únicamente por los trabajadores, contratistas y trabajadores independientes, que generen ingresos salariales inferiores a un (1) salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV), porque no trabajan durante todo el mes</p>	

con la intensidad de dedicación que se contempla para dicha remuneración.

Parágrafo 1. Ningún trabajador vinculado a través de contrato de trabajo o relación de carácter reglamentario podrá ser desmejorado en las condiciones de remuneración o aportes que ostente al momento de entrada en vigencia de la presente ley.

Parágrafo 2. Para el caso de trabajadores que cuenten con contrato de trabajo, los aportes correspondientes a la UTE serán realizados de manera directa por el empleador.

Parágrafo 3. El Gobierno Nacional reglamentará el sistema de recaudo de aportes al sistema de seguridad social, de forma tal que éste permita realizar cotizaciones correspondientes a la Unidad de Trabajo Especial - UTE, realizando aportes por períodos inferiores a un mes y/o inferiores a un (1) salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV).

Parágrafo 4.. Los aportes realizados a través de Unidades de Trabajo Especial que correspondan al subsistema de pensiones le permitirán al aportante contar con un ahorro que, eventualmente, le permita el acceso a una pensión de vejez, invalidez o sobrevivencia, de conformidad con lo

establecido por el sistema pensional.

Parágrafo 5. El contratista o empleado estará cubierto en los riesgos propios de la ejecución de su labor. El Ministerio de Trabajo y la Superintendencia Financiera reglamentarán previo estudio técnico que garantice la sostenibilidad del sistema de riesgos laborales los mecanismo de protección en función de la tarifa, los riesgos y las coberturas.

Parágrafo 6. Para efectos del valor que deberá ser aportado por efectos de la UTE, se deberán tener en cuenta los siguientes porcentajes:

- 1) Para los contratos de trabajo o relaciones reglamentarias, se aplicarán los mismos porcentajes establecidos para el aporte al sistema de seguridad social que se realiza a favor de trabajadores con contrato de trabajo que tienen una devengan más de un (1) salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV) pero, el Ingreso Base de Cotización, será equivalente a la suma de los ingresos generados durante el mes por el tiempo dedicado a dicha actividad, aún si resultan inferiores a un SMMLV.
- 2) Para el caso de los aportes que realicen contratistas o trabajadores independientes, se

	<p>tomará como IBC el equivalente al cuarenta por ciento (40%) de la remuneración diaria o total durante el tiempo de duración de vigencia del contrato de prestación de servicios o equivalente.</p>	
<p>ARTÍCULO NUEVO</p>	<p>ARTÍCULO 39. Beneficio para la creación de nuevos empleos -CREA EMPLEO-. Créase el beneficio CREA EMPLEO para empleadores que contraten nuevos puestos de trabajo. Este beneficio, financiado con recursos del Presupuesto General de la Nación asignados al Ministerio del Trabajo, se otorgará por un máximo de 12 meses por cada nuevo empleo, con un pago mensual mientras la tasa de desempleo certificada por el DANE sea superior al promedio de la tasa de desempleo en países OCDE.</p> <p>Parágrafo 1. Podrán ser beneficiarias aquellas Empresas con hasta 50 empleados al momento de la postulación; o empresas con más empleados cuyo crecimiento en ventas (comparando los dos últimos años) sea inferior o igual al IPC. Solo podrán aplicar empresas constituidas antes del 1 de enero de 2022.</p> <p>Parágrafo 2. Para efectos de este artículo se consideran Trabajadores</p>	<p>Se propone un subsidio a la nómina con la intención de que se formalice el empleo especialmente en micro y pequeñas empresas, se desarrolla esta figura para su correcto funcionamiento y se condiciona a la disponibilidad presupuestal.</p>

dependientes que hayan cotizado el mes completo al Sistema General de Seguridad Social en la PILA, con un ingreso base de cotización de al menos un salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV), estén afiliados en el RUAF y realicen aportes en todos los subsistemas correspondientes.

Parágrafo 3. Se considerarán nuevos empleos aquellos para los cuales la empresa haya cotizado en la PILA en enero de 2023 o el promedio del último semestre (el mayor número de empleados), comparado con el mes de solicitud del beneficio. No se aplicará el beneficio a empleados con novedad SLN superior a 15 días en el mes de solicitud.

Parágrafo 4. El beneficio del que trata este artículo será de hasta el 25% de un salario mínimo legal mensual vigente por cada nuevo empleo de acuerdo a disponibilidad presupuestal. En caso de multiplicidad de empleadores cada empleado se contabilizará una sola vez, el aporte se otorgará al primero que lo verificado por la UGPP.

Parágrafo 5. El beneficio del que trata este artículo no es acumulable con otros subsidios nacionales para incentivar la contratación formal. Para el cálculo del beneficio los números no

enteros se aproximarán a la unidad monetaria inferior.

Parágrafo 6. Las entidades financieras realizarán la dispersión de los recursos en coordinación con el Ministerio del Trabajo. Los empleadores que cumplan con los requisitos establecidos la presente ley presentarán ante la entidad financiera en la que tengan un producto de depósito, los siguientes documentos:

1. Solicitud firmada por el representante legal o el que haga sus veces, o por la persona natural empleadora, en la cual, se manifiesta la intención de ser beneficiario del beneficio crea empleo.

2. Que, al momento de la postulación, los pagos de seguridad social para se encuentran al día, para todos los empleados que el empleador tuvo a dicha fecha.

3. Copia del Registro Único Tributario - RUT del empleador, expedido dentro de los seis (6) meses previos a la postulación

Parágrafo 7. Las entidades involucradas, la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP y en general todos los actores que participen en el otorgamiento del beneficio CREA EMPLEO, deberán facilitar canales virtuales y, en la medida de lo posible, fomentarán el uso de los medios electrónicos para el

cumplimiento de los requisitos y procesos de qué trata esta Sección y los actos administrativos que lo reglamenten. A su vez la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP establecerá la forma a través de la cual se dará el intercambio de información con las entidades financieras, sin que sea necesario la recepción de los formularios físicos o digitales

Parágrafo 8. El Ministerio del Trabajo, mediante un Manual Operativo vinculante, establecerá el calendario, el detalle operativo del mecanismo de transferencia, y la certificación, restitución y devolución de recursos o subsanación de errores.

Parágrafo 9. Para efectos de validar el cumplimiento de requisitos de los postulantes al beneficio CREA EMPLEO, las siguientes entidades deberán enviar la información correspondiente a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP:

1. El Ministerio de Salud y Protección Social deberá enviar la base de datos de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes - PILA, la base de datos del Registro Único de Afiliados - RUAFA, y, el listado de operaciones de horario

	<p>extendido correspondiente al último día de postulación de cada ciclo.</p> <p>2. La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales deberá enviar el listado de los patrimonios autónomos declarantes de renta y complementarios.</p> <p>3. La Registraduría Nacional del Estado Civil respecto de la información sobre edad y sexo, relativa a los trabajadores (dependientes y asociados) vinculados al programa.</p> <p>4. Las Cámaras de Comercio, deberán enviar el listado de las Cooperativas que se encuentren registradas.</p> <p>Parágrafo 10. El Ministerio del Trabajo, establecerá a través de resolución, el proceso de desistimiento, restitución, devolución y compensación del aporte estatal del beneficio crea empleo.</p> <p>Parágrafo 11. Aquellas personas que reciban uno o más incentivos o aportes estatales, sin el cumplimiento de los requisitos establecidos para tal fin y no lo informen a la autoridad competente; o las reciban de forma fraudulenta, incurrirán en las responsabilidades disciplinarias, fiscales y penales a las que hubiere lugar. Para los efectos de la responsabilidad penal, en todo caso, se entenderá que los documentos presentados para la postulación al beneficio crean empleo, así como los recursos del aporte estatal que reciban los</p>	
--	--	--

	<p>beneficiarios, son de naturaleza pública.</p> <p>En caso de verificarse el incumplimiento de uno de los requisitos con ocasión de los procesos de fiscalización de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP, ésta deberá adelantar el proceso de cobro coactivo en contra de aquellos beneficiarios que reciban uno o más aportes estatales de forma improcedente, para lo cual, se aplicará el procedimiento y sanciones establecidos en el Estatuto Tributario para las devoluciones improcedentes.</p>	
	<p>Artículo 40. Trabajo agropecuario. En el primer año de vigencia de esta ley, el estado formulará una política pública de apoyo al trabajo agropecuario.</p> <p>Esta política tendrá como fin apoyar, acompañar y proteger a las unidades productivas nacionales dedicadas a la actividad agropecuaria, en aras de que sus trabajadores puedan disfrutar de todos los derechos y garantías plasmados en la constitución y las leyes, atendiendo las particularidades de este sector.</p> <p>La condición de trabajador agropecuario no es excluyente con su reconocimiento como persona indígena o campesina.</p>	
<p>ARTÍCULO 39°. Trabajadores Migrantes. El estatus migratorio no será</p>	<p>ARTÍCULO 41°. Trabajadores Migrantes. El estatus migratorio no será</p>	<p>Se ajusta la numeración. En discusión dentro de la comisión, se planteó la</p>

<p>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>Parágrafo 1. Todas las profesiones reguladas para las personas trabajadoras colombianas también lo serán para las personas trabajadoras extranjeras quienes deberán acreditar su idoneidad académica y profesional de acuerdo con los estándares internacionales ante el Ministerio de Educación Nacional.</p> <p>Parágrafo 2. El Ministerio de Educación Nacional determinará las profesiones y los requisitos que tendrán esta exigencia.</p>	<p>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, <u>se facilitará</u> 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>Parágrafo 1. Todas las profesiones reguladas para las personas trabajadoras colombianas también lo serán para las personas trabajadoras extranjeras quienes deberán acreditar su idoneidad académica y profesional de acuerdo con los estándares internacionales ante el Ministerio de Educación Nacional.</p> <p>Parágrafo 2. El Ministerio de Educación Nacional determinará las profesiones y los requisitos que tendrán esta exigencia.</p>	<p>necesidad de seguir protegiendo a los migrantes, sin que tal política pueda ser garantía u obligación por parte del estado colombiano, para naturalizar o modificar el régimen de migración.</p> <p>En tal sentido, se permite que bajo los criterios del ministerio de relaciones, se puedan facilitar los análisis, no como una obligación, sino para acelerar el análisis.</p>
<p>Artículo 40. Puestos de trabajo en atención a emergencias y forestación. 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</p>	<p>ARTÍCULO 42°. Puestos de trabajo en atención a emergencias, reforestación y forestación Las entidades que formulen e implementen políticas y programas de atención a emergencias, reforestación y forestación, deberán contar con un mínimo del 50% de los puestos de trabajo que se requieran cubiertos por personal de la región, campesinos, <u>indígenas,</u> población NARP, personas</p>	<p>Se ajusta la numeración. Considerando que el Decreto 1668 de 2016, modificó el Decreto único reglamentario del trabajo, modificando la sección 2 del capítulo 6 del título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, estableció medidas especiales con el propósito de facilitar y fortalecer la contratación de mano de obra local en los municipios en los que se desarrollen proyectos de exploración y</p>

<p>de Desarrollo con Enfoque Territorial (PDET) o Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado (ZOMAC), o las figuras que los reemplacen.</p> <p>Parágrafo. 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>sujetas de especial protección, 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>Parágrafo. 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>producción de hidrocarburos. Se consideró como punto de partida dicha reglamentación nacional para que se tengan en cuenta estas disposiciones ya reglamentadas en actividades de atención a emergencia y de forestación y reforestación.</p> <p>Se consideró el avance que ha tenido dicho instrumento y la aplicabilidad que puede significar para el sector forestal del país que también se incluya una directriz al respecto, ya que esto puede aportar a indicadores de gestión forestal y reducción de la deforestación.</p>
<p>ARTÍCULO 41°. 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> <p>a. Establecer las condiciones específicas de cada modalidad deportiva, de conformidad con la labor de cada deportista, entrenador y entrenadora profesional.</p> <p>b. El término del contrato será como mínimo por la duración de la temporada y/o del correspondiente deporte profesional.</p>	<p>ARTÍCULO 43°. 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> <p>a. Establecer las condiciones específicas de cada modalidad deportiva, de conformidad con la labor de cada deportista, entrenador y entrenadora profesional.</p> <p>b. El término del contrato será como mínimo por la duración de la temporada y/o del</p>	<p>Se ajusta la numeración se eliminan el literal b y el parágrafo 1.</p>

<p>c. Podrán pactarse cláusulas de exclusividad.</p> <p>d. 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.</p> <p>e. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de adquisición, obtención, negociación y porcentajes de los Derechos Deportivos (Derechos Federativos y Económicos).</p> <p>f. Establecimiento de cláusulas donde se especifica las condiciones de tiempo, modo y lugar en cuanto a la cesión del contrato de trabajo deportivo.</p> <p>g. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de uso y autorización de derechos de imagen.</p> <p>h. 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 adicionen, siempre que no sea contraria a la normatividad laboral y constitucional.</p> <p>Parágrafo 1. Toda duda en el contrato se resolverá a favor del deportista profesional y el cuerpo técnico.</p> <p>Parágrafo 2. El presente artículo no aplicará al cuerpo técnico que presten sus servicios en calidad de</p>	<p>correspondiente deporte profesional.</p> <p>c. Podrán pactarse cláusulas de exclusividad.</p> <p>d. 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.</p> <p>e. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de adquisición, obtención, negociación y porcentajes de los Derechos Deportivos (Derechos Federativos y Económicos).</p> <p>f. Establecimiento de cláusulas donde se especifican las condiciones de tiempo, modo y lugar en cuanto a la cesión del contrato de trabajo deportivo.</p> <p>g. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de uso y autorización de derechos de imagen.</p> <p>h. 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,</p>	
---	---	--

<p>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>complementen o adiciones, siempre que no sea contraria a la normatividad laboral y constitucional.</p> <p>Parágrafo 1. Toda duda en el contrato se resolverá a favor del deportista profesional y el cuerpo técnico.</p> <p>Parágrafo 2. 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>ARTÍCULO 42°. Participación para el trabajo decente en comunidades étnicas. 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>ARTÍCULO 44°. Participación para el trabajo decente en comunidades étnicas. 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>Se ajusta numeración</p>
<p>ARTÍCULO 43°. Contrato de trabajadores y trabajadoras del arte y la cultura. 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</p>	<p>Artículo 45°. Contrato de trabajadores y trabajadoras del arte y la cultura. 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</p>	<p>Se ajusta la numeración.</p> <p>Se elimina texto superfluo del articulado, ya que en el Código Sustantivo del Trabajo una de los elementos del Contrato de Trabajo requiere la</p>

<p>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>Parágrafo. 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>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>Parágrafo. 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>condición de subordinación entre trabajador y empleador.</p> <p>Se elimina el apartado del último inciso, pues los contratos civiles están orientados a relaciones comerciales o de servicios entre partes independientes, sin una relación de subordinación o dependencia. Incluirlos en el ámbito regulado por este artículo podría generar confusiones y contradicciones con el propósito propio de las relaciones laborales. Esta modificación mantiene coherencia con el principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, al priorizar el reconocimiento de relaciones laborales genuinas.</p>
<p>ARTÍCULO 44°. Medidas adicionales en relaciones laborales para periodistas, comunicadores sociales y trabajadores afines. La jornada de trabajo de los periodistas, comunicadores sociales, persdeporonal 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</p>	<p>ARTÍCULO 46°. Medidas adicionales en relaciones laborales para periodistas, comunicadores sociales y trabajadores afines. La jornada de trabajo de los periodistas, comunicadores sociales, persdeporonal 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</p>	<p>Se ajusta numeración</p>

<p>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>Parágrafo 1. 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>Parágrafo 2. En lo demás se aplicarán las reglas generales del Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>Parágrafo 3. Las presentes reglas no tienen por objeto generar una colegiatura obligatoria de las actividades reseñadas.</p>	<p>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>Parágrafo 1. 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>Parágrafo 2. En lo demás se aplicarán las reglas generales del Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>Parágrafo 3. Las presentes reglas no tienen por objeto generar una colegiatura obligatoria de las actividades reseñadas.</p>	
<p>ARTÍCULO NUEVO. Programa de primer empleo y programa de último empleo. 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</p>	<p>ARTÍCULO 47. Programa de primer empleo y programa de último empleo. 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</p>	<p>Se ajusta la numeración.</p>

<p>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>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>CAPÍTULO V. MEDIDAS PARA EL USO ADECUADO DE LA TERCERIZACIÓN Y LA INTERMEDIACIÓN LABORAL</p>	<p>CAPÍTULO V. MEDIDAS PARA EL USO ADECUADO DE LA TERCERIZACIÓN Y LA INTERMEDIACIÓN LABORAL</p>	
<p>ARTÍCULO 45°. Contratistas y Subcontratistas Modifíquese el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 34. CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS.</p> <p>1. Son contratistas y subcontratistas, 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</p>	<p>Artículo 48. Contratistas y Subcontratistas. Modifíquese el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 34. Contratistas y subcontratistas.</p> <p>1. Son contratistas y subcontratistas, 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</p>	<p>Se ajusta la numeración. Se elimina la disposición citada, toda vez que obliga a tener una organización empresarial para poder prestar servicios tercerizados “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 exigírsele por parte de las autoridades judiciales y administrativas”.</p>

<p>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 exigírsele 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 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>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 exigírsele 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 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>ARTÍCULO 46°. Empresas de Servicios temporales. Adiciónese cuatro párrafos al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, así:</p> <p>Parágrafo 1. Las empresas usuarias no podrán celebrar contratos comerciales con las empresas de servicios temporales para desarrollar situaciones diferentes a las establecidas en el presente</p>	<p>ARTÍCULO 49°. Empresas de Servicios temporales. Adiciónese cuatro párrafos al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, así:</p> <p>Parágrafo 1. Las empresas usuarias no podrán celebrar contratos comerciales con las</p>	<p>Se ajusta la numeración</p>

<p>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>Parágrafo 2. 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>Parágrafo 3. En el evento de que la empresa de servicios temporales trasgreda esta norma, afectando de manera grave los derechos de los y las trabajadoras, podrá ser sancionada con la revocatoria de la licencia de funcionamiento de la que trata el artículo 82 de la Ley 50 de 1990.</p> <p>Parágrafo 4. 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.</p>	<p>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>Parágrafo 2. 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>Parágrafo 3. En el evento de que la empresa de servicios temporales trasgreda esta norma, afectando de manera grave los derechos de los y las trabajadoras, podrá ser sancionada con la revocatoria de la licencia de funcionamiento de la que trata el artículo 82 de la Ley 50 de 1990.</p> <p>Parágrafo 4. 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.</p>	
<p>ARTÍCULO 47°. Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con</p>	<p>ARTÍCULO 50°. Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con</p>	<p>hay propuesta de acoger cámara ajustando al segundo grado civil en</p>

<p>responsabilidades familiares del cuidado. 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 éste 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>Parágrafo. El Ministerio de Trabajo adelantará una estrategia de cambio cultural</p>	<p>responsabilidades familiares del cuidado. 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 <u>y segundo civil</u>, 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 éste 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>Parágrafo. El Ministerio de Trabajo adelantará una</p>	<p>igualdad al segundo de consanguinidad por petición de la Senadora Laura Fortich.</p>
--	---	---

<p>en las empresas para promover que la jornada flexible contemplada en este artículo no recaiga principalmente en las mujeres.</p>	<p>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>ARTÍCULO 48°. Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad. Modifíquese el artículo 7 de la Ley 2297 de 2023, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 7. FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO LABORAL. 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 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>ARTÍCULO 51°. Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad. Modifíquese el artículo 7 de la Ley 2297 de 2023, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 7. FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO LABORAL. Cuando el cuidador de un familiar dentro del primer o segundo grado de consanguinidad <u>y civil</u>, o primero de afinidad <u>e primero civil</u> 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 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>Se ajusta la numeración. Se ajustan los grados de parentesco.</p>
<p>ARTÍCULO 49°. Licencia de Paternidad Modifíquese el parágrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>PARÁGRAFO. 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</p>	<p>ARTÍCULO 49°. Licencia de Paternidad Modifíquese el parágrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>PARÁGRAFO. 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</p>	<p>Eliminación por el impacto fiscal sobre el sistema de salud y teniendo en cuenta que en la ley vigente se permite dividir equitativamente la licencia de paternidad y maternidad, según acuerdo de la pareja.</p>

<p>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>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>ARTÍCULO 51°. Obligaciones especiales del empleador. Adiciónese los numerales 13, 14, 15 y 16 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con</p>	<p>ARTÍCULO 51°. Obligaciones especiales del empleador. Adiciónese los numerales 13, 14, 15 y 16 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con</p>	<p>Se elimina por duplicidad con el artículo 16 del pliego y 18 de cámara.</p>

<p>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</p>	<p>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</p>	
---	---	--

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

<p>ARTÍCULO NUEVO</p>	<p>Artículo 52. Prohibición al empleador sobre maniobras de elusión. Agréguese el artículo 59A del Código Sustantivo del Trabajo el cual quedará así:</p> <p>Artículo 59A. Prohibición al empleador sobre maniobras de elusión. En atención al principio de primacía de la realidad, se prohíbe al empleador el uso fraudulento de las prerrogativas diferenciadas otorgadas a determinados sectores productivos o a las microempresas y pequeñas empresas, con el propósito de desconocer o menoscabar los derechos laborales reconocidos al trabajador en la presente ley.</p> <p>Sin perjuicio de las sanciones legales que correspondan ante la configuración de la conducta descrita en el presente artículo, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente al valor de un (1) día de salario por cada día de ejecución de la conducta, contado desde el inicio de la misma hasta la fecha de pago de la indemnización, sin que en ningún caso exceda el término de veinticuatro (24) meses.</p>	<p>Teniendo en cuenta que la legislación vigente da cortas prerrogativas a sectores como el de seguridad y que el presente pliego de prerrogativas a algunas empresas según su tamaño según las cuales el trabajador podría recibir por ejemplo una menor remuneración de horas nocturnas se utiliza una sanción similar a la de impago de acreencias laborales siendo esta de las consecuencias jurídicas más exigentes del código sustantivo del trabajo.</p>
<p>ARTÍCULO 52°. Programa de convenios laborales para las víctimas del conflicto armado. El Gobierno Nacional en cabeza del Ministerio del Trabajo y Ministerio del Interior o quién 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</p>	<p>ARTÍCULO 53°. Programa de convenios laborales para las víctimas del conflicto armado. El Gobierno Nacional en cabeza del Ministerio del Trabajo y Ministerio del Interior o quién 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</p>	<p>Se acoge el texto aprobado por la Cámara de Representantes y se ajuste la numeración.</p>

<p>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>Parágrafo. 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>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>Parágrafo. 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>CAPITULO VII</p> <p>MEDIDAS PARA LA TRANSICIÓN JUSTA HACIA ECONOMÍAS Y SOCIEDADES AMBIENTALMENTE SOSTENIBLES</p>	<p>CAPITULO VI</p> <p>MEDIDAS PARA LA TRANSICIÓN JUSTA HACIA ECONOMÍAS Y SOCIEDADES AMBIENTALMENTE SOSTENIBLES</p>	<p>Se modifica la numeración del Capítulo</p>
<p>ARTÍCULO 53°. Lineamientos de Política Pública de Trabajo Digno y Decente para la transición justa y el Empleo verde y azul. 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</p>	<p>Artículo 54. Lineamientos para el desarrollo, adopción, consolidación y actualización de las competencias laborales para el crecimiento verde. Promover mediante <u>lineamientos, la generación de capacidades laborales para el crecimiento verde, con el propósito de 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.</u></p> <p>El Ministerio de Trabajo, en articulación con el Ministerio</p>	<p>Se ajusta la numeración.</p> <p>Sobre la gestión laboral para el cambio climático, transición energética y otros, mediante la Ley 2169 de 2021 en los numerales 2 del artículo 15 y 3 se entregó la potestad al Ministerio del Trabajo definir la estrategia y acciones de transición justa de la fuerza laboral en el tránsito del país hacia la carbono neutralidad y reconversión de empleos verdes que otorguen calidad de vida e inclusión social.</p> <p>Con respecto al crecimiento verde, el CONPES 3934 de</p>

<p>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>de Comercio, Industria y Turismo y el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, fijará, <u>de acuerdo con la Política de Crecimiento Verde y la Política Pública Nacional de Trabajo Digno y Decente</u>, en el término de doce (12) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, los lineamientos con enfoque territorial, étnico, campesino y de género, destinada al fomento de empleos que contribuyan a prácticas sostenibles ambientalmente. Incluir dentro de los lineamientos, el fomento a la capacitación de los trabajadores en prácticas sostenibles y crecimiento verde.</p> <p><u>Para el desarrollo integral del presente artículo, el Ministerio de Trabajo realizará mesas de trabajo para la socialización de los lineamientos con empresas y sectores involucrados.</u></p> <p>Las empresas harán uso de los incentivos para la formulación, desarrollo e implementación <u>de los lineamientos de las competencias laborales de los trabajadores que trata el presente artículo.</u></p>	<p>2018 que tiene objetivo de aplicación a 2030, se definió el objetivo específico de: <i>Desarrollar lineamientos para construir capital humano para el crecimiento verde, el objetivo contaba con dos líneas de acción.</i> Por lo anterior, considerando que se tiene una política ya definida desde el gobierno, se ajusta la redacción de los artículos 53, 54 y artículo nuevo sobre promoción del trabajo sostenible y se genera un artículo 53 ajustado considerando lo contenido en los 3 artículos anteriores.</p> <p>La redacción nueva considera el contenido de los artículos respectivos partiendo de la propuesta del texto aprobado en la plenaria de la cámara pero también de lo definido en la política pública de crecimiento verde.</p> <p>Adicionalmente, se conoce que actualmente en el gobierno nacional se manejan incentivos para las empresas en temas ambientales: Descuentos y deducciones en el impuesto sobre la renta, exclusiones y exenciones de IVA, Pagos por Servicios Ambientales, líneas especiales de crédito, certificado de incentivo forestal y programas de formación, fomento y reconocimiento.</p>
<p>ARTÍCULO 54°. Incentivos al Empleo Verde y Azul. 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</p>	<p>ARTÍCULO 54°. Incentivos al Empleo Verde y Azul. 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</p>	

<p>programas de empleo verde y azul.</p> <p>El Ministerio de trabajo reglamentará los incentivos en un plazo de 6 meses.</p>	<p>programas de empleo verde y azul.</p> <p>El Ministerio de trabajo reglamentará los incentivos en un plazo de 6 meses.</p>	
<p>ARTÍCULO 55°. Formación para la promoción de empleos verdes y azules. El Ministerio del Trabajo a través del SENA formará y capacitará a los trabajadores y trabajadoras en torno a procesos productivos y capacidades en nuevos empleos verdes y azules, o empleos alrededor de la ecologización y la automatización de procesos. Esta capacitación se direccionará especialmente a:</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>ARTÍCULO 55°. Formación para la promoción de empleos verdes y azules. El Ministerio del Trabajo a través del SENA formará y capacitará a los trabajadores y trabajadoras en torno a procesos productivos y capacidades en nuevos empleos verdes y azules, o empleos alrededor de la ecologización y la automatización de procesos. Esta capacitación se direccionará especialmente a:</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>Se mantiene el texto aprobado por la Cámara de Representantes.</p>
<p>ARTÍCULO 56°. Modalidades de Teletrabajo. Modifíquese el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así:</p>	<p>ARTÍCULO 56°. Modalidades de Teletrabajo. Modifíquese el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así:</p>	<p>Se mantiene el texto aprobado por la Cámara de Representantes.</p>

“ARTÍCULO 2°. Definiciones.

Para la aplicación de la presente Ley se tendrán las siguientes definiciones:

1. **Teletrabajo.** 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.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

- a. **Teletrabajo autónomo:** es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.
- b. **Teletrabajo móvil:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.
- c. **Teletrabajo híbrido:** es aquel en donde los

“ARTÍCULO 2°. Definiciones.

Para la aplicación de la presente Ley se tendrán las siguientes definiciones:

2. **Teletrabajo.** 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.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

- f. **Teletrabajo autónomo:** es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.
- g. **Teletrabajo móvil:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.
- h. **Teletrabajo híbrido:** es aquel en

<p>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. Teletrabajo transnacional: 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 de el Sistema de Seguridad Social Colombiano.</p> <p>e. Teletrabajo temporal o emergente: Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias sanitarias o desastres</p>	<p>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>i. Teletrabajo transnacional: 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 de el Sistema de Seguridad Social Colombiano.</p> <p>j. Teletrabajo temporal o emergente: Se refiere a modalidades en situaciones concretas tales como, emergencias</p>	
--	---	--

<p>naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.</p> <p>2. Teletrabajador. Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.</p>	<p>sanitarias o desastres naturales. Lo anterior sin perjuicio de las normas legales establecidas sobre el trabajo en casa.</p> <p>2. Teletrabajador. Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.</p>	
<p>ARTÍCULO 57°. Auxilio de Conectividad. Por medio del cual se adiciona un artículo a la Ley 1221 de 2008.</p> <p>Artículo 6 A de la ley 1221. Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Auxilio de Transporte. El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte. En todo caso, los teletrabajadores y teletrabajadoras, solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado.</p> <p>El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente de acuerdo con los criterios establecidos a 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>ARTÍCULO 57°. Auxilio de Conectividad. Por medio del cual se adiciona un artículo a la Ley 1221 de 2008.</p> <p>Artículo 6 A de la ley 1221. Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Auxilio de Transporte. El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte. En todo caso, los teletrabajadores y teletrabajadoras, solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado.</p> <p>El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente de acuerdo con los criterios establecidos a 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>Se mantiene el texto aprobado por la Cámara de Representantes.</p>

<p>ARTÍCULO 58°. Garantías Laborales, Sindicales y de Seguridad Social para los Teletrabajadores. Por medio del cual se adiciona unos numerales al artículo 6 de la Ley 1221 de 2008:</p> <p>13. Las relaciones laborales con teletrabajadores y teletrabajadoras transnacionales cuyo contrato de trabajo se haya celebrado en el territorio colombiano, se regirá por las leyes colombianas.</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>ARTÍCULO 58°. Garantías Laborales, Sindicales y de Seguridad Social para los Teletrabajadores. Por medio del cual se adiciona unos numerales al artículo 6 de la Ley 1221 de 2008:</p> <p>13. Las relaciones laborales con teletrabajadores y teletrabajadoras transnacionales cuyo contrato de trabajo se haya celebrado en el territorio colombiano, se regirá por las leyes colombianas.</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>Se mantiene el texto aprobado por la Cámara de Representantes.</p>
<p>ARTÍCULO 59°. Promoción de las diferentes modalidades de trabajo a distancia. Las empresas podrán promover la transición de puestos de trabajo presenciales a la implementación de diferentes modalidades de trabajo a distancia en los territorios que cuenten 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>ARTÍCULO 59°. Promoción de las diferentes modalidades de trabajo a distancia. Las empresas podrán promover la transición de puestos de trabajo presenciales a la implementación de diferentes modalidades de trabajo a distancia en los territorios que cuenten 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>Se mantiene el texto aprobado por la Cámara de Representantes.</p>
<p>ARTÍCULO NUEVO. Entornos laborales flexibles.</p>	<p>ARTÍCULO 60°. Entornos laborales flexibles. El</p>	<p>Se agrega la numeración al ser artículo nuevo de la</p>

<p>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>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>Cámara de Representantes. Sin cambios en el texto del artículo.</p>
<p>ARTÍCULO 60°. Protección laboral ante la automatización de actividades. En procesos de automatización que puedan implicar la terminación de puestos de trabajo, los trabajadores y trabajadoras que ocupan los cargos que podrían ser afectados o reemplazados en un proceso de automatización, tienen derecho a:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Ser informados sobre el proceso de automatización, con una antelación no inferior a seis (6) meses previos a la fecha en que se prevé la aplicación del proceso de automatización. 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. 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 	<p>ARTÍCULO 61°. Política pública de protección laboral ante la automatización. <u>El Estado, a través del Ministerio del Trabajo y en coordinación con la Unidad del Servicio Público de Empleo, el SENA y demás entidades competentes, implementará una política pública de protección y transición laboral ante la automatización, con el fin de mitigar el impacto social y económico de la sustitución de empleos causada por el avance tecnológico. Esta política tendrá carácter permanente, preventivo y adaptativo y se articulará con el Sistema Público de Empleo.</u> Como parte de esta política, <u>el Estado garantizará la identificación de sectores en riesgo, orientación a trabajadores, una ruta pública de reconversión y empleabilidad.</u> <u>Las empresas podrán participar de manera voluntaria en los programas de reconversión y empleabilidad impulsados por esta política pública, a través de convenios con el Ministerio del Trabajo, sin que ello implique obligación legal alguna para el empleador.</u></p>	<p>Se acoge nueva redacción propuesta por el Senador Richard Fuelantala.</p>

automatización, siempre y cuando sea posible o exista la necesidad de personal o de servicio.

4) En caso de no ser procedente la reubicación laboral conforme la ruta prevista en el numeral 3, tendrán derecho al reconocimiento de la indemnización de ley por despido sin justa causa, así como integrar una lista de trabajadores que tendrán derecho a ser contratados de manera preferente por la empresa dentro del año siguiente a su retiro, siempre y cuando cumplan con el perfil requerido y el cargo se encuentre vacante.

5) La persona que sea retirada de su empleo con ocasión a un proceso de automatización ingresará a la ruta de empleabilidad de la Unidad del Servicio Público de Empleo.

Parágrafo 1. El Ministerio del Trabajo integrará al mecanismo de protección al cesante, el seguro de desempleo por automatización y una forma de continuidad en la cotización de la seguridad social del trabajador afectado por este proceso.

Parágrafo 2. El empleador deberá solicitar autorización al Ministerio del Trabajo cuando se trate de despidos colectivos, de conformidad con la normatividad vigente.

Parágrafo 3. En los casos aquí previstos, cuando se trate de un impacto de diez (10) o menos empleos se aplicará la regla general de

<p>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>ARTÍCULO 61°. Protección laboral frente a procesos de descarbonización y transición energética. Toda empresa que realice explotación minera, petrolera y actividades asociadas con la generación de energías que esté en proceso de descarbonización, de transición o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación o actividad debe contar con un plan de cierre y protección de derechos laborales para todos los trabajadores posiblemente afectados.</p> <p>En dicho plan podrán participar las personas trabajadoras de la empresa y las organizaciones sindicales que las representan, y deberá ser socializado con el Ministerio del Trabajo.-El plan deberá incluir como mínimo los siguientes elementos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mecanismo para la identificación clara del número de trabajadores directos e indirectos afectados por el proceso de transición, de descarbonización, o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación. 2. Posibilidades de reubicación laboral en áreas en las cuales cumplan con el perfil requerido, siempre que exista la necesidad de personal, o en su defecto planes de retiro voluntario. 	<p>ARTÍCULO 62°. Protección laboral frente a procesos de descarbonización y transición energética. <u>El estado, en coordinación con las empresas que realicen 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, promoverá y respaldará la formulación de planes de cierre y protección de derechos laborales para todos los trabajadores posiblemente afectados.</u></p> <p><u>Esta política pública deberá contener como mínimo los incentivos, los mecanismos de protección, los instrumentos de reconversión laboral y las fuentes de financiación del gobierno nacional para cumplir con la protección laboral de los trabajadores.</u></p>	<p>Se acoge nueva redacción propuesta por el Senador Richard Fuelantala.</p>

<p>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.</p> <p>4. Financiación de un fondo que promueva la diversificación económica para extrabajadores directos e indirectos y contratistas, vinculados con su proceso productivo, que se organicen en formas asociativas para impulsar la economía, 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>Parágrafo 1. Las personas que se vean afectadas por la transición a la que hace referencia el presente artículo, ingresarán a la ruta de empleabilidad de la Unidad del Servicio Público de Empleo.</p> <p>Parágrafo 2. En caso de transición, de descarbonización o de cambio de matriz minero-energética por renuncia o cambio de operación o actividad, se priorizará la vinculación de los trabajadores de las empresas contratistas que se vieren afectadas, siempre y cuando exista la necesidad del servicio y las personas cumplan con el perfil requerido en el cargo.</p> <p>Parágrafo 3. El Ministerio del Trabajo Integrará al</p>		
--	--	--

<p>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>Parágrafo 4. 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>Parágrafo 5. 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>ARTÍCULO NUEVO. Promoción del Trabajo Sostenible. Las empresas deberán adoptar prácticas laborales sostenibles que minimicen el impacto ambiental de sus operaciones. Esto incluye la optimización del uso de recursos naturales, la reducción de emisiones de carbono en el lugar de trabajo, y la implementación de programas de reciclaje y eficiencia energética. Las empresas deberán reportar anualmente sus avances en sostenibilidad laboral a las autoridades pertinentes, y se fomentará la capacitación de los trabajadores en prácticas sostenibles.</p>	<p>ARTÍCULO NUEVO. Promoción del Trabajo Sostenible. Las empresas deberán adoptar prácticas laborales sostenibles que minimicen el impacto ambiental de sus operaciones. Esto incluye la optimización del uso de recursos naturales, la reducción de emisiones de carbono en el lugar de trabajo, y la implementación de programas de reciclaje y eficiencia energética. Las empresas deberán reportar anualmente sus avances en sostenibilidad laboral a las autoridades pertinentes, y se fomentará la capacitación de los trabajadores en prácticas sostenibles.</p>	<p>Eliminación se considera incorporado al artículo 54</p>
<p>TITULO III LIBERTAD SINDICAL Y CUMPLIMIENTO DE ESTÁNDARES INTERNACIONALES</p>	<p>TITULO III LIBERTAD SINDICAL Y CUMPLIMIENTO DE ESTÁNDARES INTERNACIONALES</p>	

<p>CAPÍTULO 1 GARANTÍAS PARA EL EJERCICIO DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL Y FOMENTO A LA UNIDAD SINDICAL</p>	<p>CAPÍTULO ÚNICO GARANTÍAS PARA EL EJERCICIO DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL Y FOMENTO A LA UNIDAD SINDICAL</p>	<p>Se ajusta teniendo en cuenta que no hay Capítulo 2.</p>
<p>ARTÍCULO 62°. Garantías del derecho de Asociación sindical. Modifíquese el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 354: GARANTÍAS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.</p> <p>1. Garantías para el ejercicio de la libertad sindical.</p> <p>Con el propósito de garantizar el ejercicio del derecho fundamental a la libertad sindical, se establecen como mínimo las siguientes garantías a las que tienen derecho todas las organizaciones sindicales y sus afiliados:</p> <p>a) Permisos Sindicales. Los representantes y dirigentes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo.</p> <p>Estos permisos se podrán establecer en convenios colectivos de trabajo u otros acuerdos celebrados entre los empleadores y organizaciones de trabajadores.</p> <p>b) Comunicación con la dirección de la empresa y establecimiento de espacios de diálogo.</p>	<p>ARTÍCULO 63°. Garantías del derecho de Asociación sindical. Modifíquese el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 354: GARANTÍAS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.</p> <p>1. Garantías para el ejercicio de la libertad sindical.</p> <p>Con el propósito de garantizar el ejercicio del derecho fundamental a la libertad sindical, se establecen como mínimo las siguientes garantías a las que tienen derecho todas las organizaciones sindicales y sus afiliados:</p> <p>a) Permisos Sindicales. Los representantes y dirigentes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a los permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo.</p> <p>Estos permisos se podrán establecer en convenios colectivos de trabajo u otros acuerdos celebrados entre los empleadores y organizaciones de trabajadores.</p> <p>b) Comunicación con la dirección de la empresa y establecimiento de espacios de diálogo. Con el fin de promover relaciones laborales democráticas en todas las empresas, se habilitarán espacios periódicos, al menos</p>	<p>Se ajusta la numeración.</p> <p>El derecho de petición es un derecho de fundamental regulado en ley estatutaria, según la cual en caso de que la empresa se niegue a proporcionar la información alegando confidencialidad procede el análisis del caso concreto por autoridad judicial por medio del recurso de insistencia, a su vez en caso de no dar respuesta la jurisprudencia constitucional indica la procedibilidad de la acción de tutela.</p> <p>En lo demás, se ajusta la redacción para garantizar el debido proceso y la precisión de la descripción de las conductas antisindicales.</p>

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

c) Acceso a la información.

Las organizaciones de trabajadores tienen el derecho a conocer la situación social y económica de la empresa, grupos de empresas que esté relacionada

directamente con los empleados afiliados a la organización sindical, esta información será solicitada y utilizada exclusivamente por los sindicatos para el ejercicio del derecho de asociación y libertades sindicales.

d) Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores.

Los empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales, entre los representantes sindicales y los trabajadores. La eficacia de los espacios y canales de comunicación dependerá del contexto de prestación de los servicios y de las facilidades de acceso por parte de los

semestralmente, que permitan la comunicación y el diálogo entre la dirección de la empresa y los representantes de las organizaciones sindicales en conjunto.

c) Acceso a la información.

Las organizaciones de trabajadores tienen el derecho a conocer la situación social y económica de la empresa, grupos de empresas que esté relacionada directamente con los empleados afiliados a la organización sindical, esta información será solicitada y utilizada exclusivamente por los sindicatos para el ejercicio del derecho de asociación y libertades sindicales.

d) Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores.

Los empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales, entre los representantes sindicales y sus representados 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.

d) Protección contra actos de discriminación.

En los términos del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, todos los trabajadores sindicalizados deberán gozar de protección frente a conductas antisindicales.

2. Conductas antisindicales

a) Despedir, desmejorar o perjudicar en cualquier forma a dirigentes a causa

<p>trabajadores a los mismos.</p> <p>e) Protección contra actos de discriminación. En los términos del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo, todos los trabajadores sindicalizados deberán gozar de protección frente a conductas antisindicales.</p> <p>2. Conductas antisindicales</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</p>	<p>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 <u>por medios indebidos</u> reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados;</p> <p>g) <u>Discriminar a los trabajadores sindicalizados al establecer diferencias salariales o de otros beneficios que, en su conjunto, favorezcan a los trabajadores no</u></p>	
--	--	--

<p>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><u>sindicalizados, siempre que no existan razones objetivas e individuales distintas a la condición de trabajador no sindicalizado;</u></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 <u>ataña a los trabajadores sindicalizados</u> no esté sujeta a reserva o que no tenga el carácter de confidencial;</p> <p>k) <u>Difundir calumnias o injurias acerca de los sindicatos y sus afiliados.</u></p> <p>Parágrafo. <u>En la resolución de situaciones que involucren prácticas antisindicales de que trata el presente artículo se deberá garantizar el debido proceso, defensa y contradicción.</u></p>	
<p>ARTÍCULO 63°. Procedimiento judicial sumario de protección de los derechos sindicales.</p> <p>1. Los trabajadores, trabajadoras y las organizaciones de trabajadores y trabajadoras podrán acudir ante el juez del</p>	<p>ARTÍCULO 64°. Procedimiento judicial sumario de protección de los derechos sindicales.</p> <p>1. Los trabajadores, trabajadoras y las organizaciones de trabajadores y trabajadoras podrán acudir ante el juez del</p>	<p>Se ajusta la numeración y acoge el texto aprobado por la Cámara de Representantes.</p>

<p>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</p>	<p>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</p>	
---	---	--

<p>pruebas que consideren pertinentes.</p> <p>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>Parágrafo. Los jueces que conozcan de este procedimiento sumario disponen de facultades para proteger los derechos y libertades sindicales de los trabajadores y de sus organizaciones. En consecuencia, podrán adoptar cualquier medida que consideren pertinente</p>	<p>pruebas que consideren pertinentes.</p> <p>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>Parágrafo. Los jueces que conozcan de este procedimiento sumario disponen de facultades para proteger los derechos y libertades sindicales de los trabajadores y de sus organizaciones. En consecuencia, podrán adoptar cualquier medida</p>	
--	--	--

<p>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>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>ARTÍCULO 64°. Medida complementaria a los estatutos. Modifíquese el numeral 10 del artículo 362 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>10. Las cuestiones relativas al funcionamiento de la asamblea, tales como sus atribuciones exclusivas, uso de medios tecnológicos, épocas de celebración de reuniones, reglas de representación de los socios, reglamento de las sesiones, quórum, debates y votaciones.</p>	<p>ARTÍCULO 65°. Medida complementaria a los estatutos. Modifíquese el numeral 10 del artículo 362 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>10. Las cuestiones relativas al funcionamiento de la asamblea, tales como sus atribuciones exclusivas, uso de medios tecnológicos, épocas de celebración de reuniones, reglas de representación de los socios, reglamento de las sesiones, quórum, debates y votaciones.</p>	<p>Se ajusta la numeración.</p>
<p>ARTÍCULO 65°. Representación paritaria y/o proporcional en las organizaciones. Las organizaciones sindicales y de empleadores promoverán la participación e inclusión, en condiciones de igualdad, de las mujeres a fin de lograr progresivamente su representación paritaria y/o proporcional a la integración del sector. Así mismo, promoverán la participación e inclusión en condiciones de igualdad de las y los jóvenes, personas con diversidad sexual, población étnica y personas con discapacidad.</p>	<p>ARTÍCULO 66°. Representación paritaria y/o proporcional en las organizaciones. Las organizaciones sindicales y de empleadores promoverán la participación e inclusión, en condiciones de igualdad, de las mujeres a fin de lograr progresivamente su representación paritaria y/o proporcional a la integración del sector. Así mismo, promoverán la participación e inclusión en condiciones de igualdad de las y los jóvenes, personas con diversidad sexual, población étnica y personas con discapacidad.</p>	<p>Se ajusta la numeración.</p>
<p>ARTÍCULO 66°. Modifíquese el artículo 70 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 70. Adiciónese al Capítulo II del título II Parte</p>	<p>ARTÍCULO 66°. Modifíquese el artículo 70 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 70. Adiciónese al Capítulo II del título II</p>	<p>Se elimina teniendo en cuenta que se había propuesto antes de que se profiera la C-288/24 de la Corte Constitucional que declaró la exequibilidad del</p>

<p>Tercera del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente artículo: Prohibición. 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>Parte Tercera del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente artículo: Prohibición. 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>artículo 70 de la Ley 50 de 1990.</p>
<p>ARTÍCULO 67°. Prohibición de contratos sindicales con organizaciones sindicales para la prestación de servicios o ejecución de obras. Modifíquese el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo el cual quedará así:</p> <p>Artículo 482. PROHIBICIÓN DE CONTRATOS SINDICALES CON ORGANIZACIONES SINDICALES PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS O EJECUCIÓN DE OBRAS. Se prohíbe la celebración de contratos sindicales o cualquier tipo de acuerdo civil o mercantil que tenga por objeto o efecto encomendar a las organizaciones de trabajadores la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios en favor de terceros a cambio de un precio. Parágrafo transitorio. Los contratos sindicales vigentes al momento de la publicación</p>	<p>ARTÍCULO 67°. Prohibición de contratos sindicales con organizaciones sindicales para la prestación de servicios o ejecución de obras. Modifíquese el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo el cual quedará así:</p> <p>Artículo 482. PROHIBICIÓN DE CONTRATOS SINDICALES CON ORGANIZACIONES SINDICALES PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS O EJECUCIÓN DE OBRAS. Se prohíbe la celebración de contratos sindicales o cualquier tipo de acuerdo civil o mercantil que tenga por objeto o efecto encomendar a las organizaciones de trabajadores la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios en favor de terceros a cambio de un precio. Parágrafo transitorio. Los contratos sindicales vigentes al momento de la publicación</p>	<p>Si bien se reconocen diversas posturas de los integrantes de la Comisión se elimina en razón de que lo dispuesto en la propuesta vulnera la libertad de asociación sindical y el derecho a la negociación colectiva, derechos fundamentales protegidos por la Constitución y convenios internacionales. Estos contratos permiten que los trabajadores organizados participen activamente en la gestión laboral y promueven la contratación colectiva como una alternativa al trabajo individual subordinado.</p>

<p>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>de esta Ley, se mantendrán hasta tanto los afiliados partícipes sean beneficiarios de acuerdos de formalización laboral en los términos de la Ley 1610 de 2013, en los cuales además deberá ser parte el sindicato de la empresa contratante o el más representativo del sector.”</p>	
<p>ARTÍCULO 68. ELIMINADO EN PLENARIA DE LA CÁMARA DE REPRESENTANTES</p>		
	<p>TÍTULO IV DISPOSICIONES FINALES Y COMPLEMENTARIAS.</p>	<p>Por motivos de técnica legislativa, se agrega un título nuevo por cuanto estos artículos no se corresponden temáticamente con el derecho de asociación sindical.</p>
<p>ARTÍCULO 69°. Ajuste de la planilla integrada de liquidación de aportes o el sistema que lo reemplace. 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>Parágrafo. El Gobierno Nacional, reglamentará, en un plazo no mayor a seis (06) meses, contados a partir de la</p>	<p>ARTÍCULO 67°. Ajuste de la planilla integrada de liquidación de aportes o el sistema que lo reemplace. 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>Parágrafo. El Gobierno Nacional, reglamentará, en un plazo no mayor a seis (06)</p>	<p>Se ajusta la numeración.</p>

<p>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>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>ARTÍCULO 70°. Prescripción. Modifíquese el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 488. REGLA GENERAL. Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este Código prescriben en tres (3) años, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social o en el presente estatuto. En el evento en que se reclamen derechos emanados de una relación de trabajo, dicho término se contará desde que la respectiva obligación se hace exigible.</p>	<p>ARTÍCULO 68°. Prescripción. Modifíquese el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>“Artículo 488. Regla general. Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este Código prescriben en tres (3) años, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social o en el presente estatuto. En el evento en que se reclamen derechos emanados de una relación de trabajo, dicho término se contará desde que la respectiva obligación se hace exigible, <u>salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.</u></p>	<p>Se ajusta la numeración y se hace referencia al nuevo Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, Ley 2452 de 2025 (Abril 2).</p>
<p>ARTÍCULO 71°. Interrupción de la prescripción. Modifíquese el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 151. PRESCRIPCIÓN. Las acciones que emanan de las leyes sociales prescribirán en tres (3) años. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el empleador, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la</p>	<p>Artículo 71. Interrupción de la prescripción. Modifíquese el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el cual quedará así:</p> <p>Artículo 151. Prescripción. Las acciones que emanan de las leyes sociales prescribirán en tres</p> <p>(3) años. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el empleador, sobre un derecho o</p>	<p>Artículo eliminado teniendo en cuenta el nuevo Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, Ley 2452 de 2025 (Abril 2).</p>

<p>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>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>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. 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</p>	<p>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. 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</p>	<p>Eliminado considerando falta de unidad de materia.</p>

para tal efecto establezca la UGPP.	para tal efecto establezca la UGPP.	
<p>ARTÍCULO 73°. ACOMPAÑAMIENTO A MICROS Y PEQUEÑAS EMPRESAS Y FORMALIZACIÓN LABORAL. 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>ARTÍCULO 69°. ACOMPAÑAMIENTO A MICROS Y PEQUEÑAS EMPRESAS Y FORMALIZACIÓN LABORAL. 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>	Se ajusta la numeración. Se acoge el texto aprobado por la Cámara de Representantes.
ARTÍCULO 74°. ELIMINADO POR LA CAMARA DE REPRESENTANTES		
<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. Las cotizaciones para pensión, salud y riesgos laborales seguirán las reglas de la normatividad vigente.</p> <p>Parágrafo 1. Los trabajadores rurales del sector agropecuario que sean formalizados mediante el contrato especial agropecuario mantendrán su</p>	<p>ARTÍCULO 70°. 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. Las cotizaciones para pensión, salud y riesgos laborales seguirán las reglas de la normatividad vigente.</p> <p>Parágrafo 1. Los trabajadores rurales del sector agropecuario que sean formalizados mediante el contrato especial agropecuario mantendrán su</p>	Se ajusta la numeración. Se acoge el texto aprobado por la Cámara de Representantes.

<p>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>Parágrafo 2. 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 - 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 ya sean beneficiarios.</p>	<p>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>Parágrafo 2. 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 - 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 ya sean beneficiarios.</p>	
<p>ARTÍCULO 76°. Ruta de Empleabilidad. El Ministerio del Trabajo a través de la Unidad de Servicio Público fomentará un programa para la promoción de la empleabilidad a través del cual se creen los servicios de gestión y colocación de empleo específicos para aquellas personas que culminen, aprueben y se titulen o certifiquen en programas de cualificación del Ministerio de Educación y el Ministerio del Trabajo, para fortalecer la transición de los procesos educativos al sistema laboral.</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</p>	<p>ARTÍCULO 71°. Ruta de Empleabilidad. El Ministerio del Trabajo a través de la Unidad de Servicio Público fomentará un programa para la promoción de la empleabilidad a través del cual se creen los servicios de gestión y colocación de empleo específicos para aquellas personas que culminen, aprueben y se titulen o certifiquen en programas de cualificación del Ministerio de Educación y el Ministerio del Trabajo, para fortalecer la transición de los procesos educativos al sistema laboral.</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</p>	<p>Se ajusta la numeración. Se acoge el texto aprobado por la Cámara de Representantes.</p>

<p>cumplimiento de metas y medición de impacto.</p> <p>Parágrafo. Mediante el programa para la promoción de la empleabilidad se tendrán en cuenta los enfoques de género, intersectorialidad, territorialidad e inclusión de población étnica y de las personas con discapacidad y personas con responsabilidades familiares del cuidado. Los servicios de empleabilidad incluyen programas de colocación y reubicación del adulto mayor trabajador.</p>	<p>cumplimiento de metas y medición de impacto.</p> <p>Parágrafo. Mediante el programa para la promoción de la empleabilidad se tendrán en cuenta los enfoques de género, intersectorialidad, territorialidad e inclusión de población étnica y de las personas con discapacidad y personas con responsabilidades familiares del cuidado. Los servicios de empleabilidad incluyen programas de colocación y reubicación del adulto mayor trabajador.</p>	
<p>ARTÍCULO 77°. 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>ARTÍCULO 72°. Las disposiciones contenidas en los artículos 26, 27, 28, 29, 30, 31 y 32 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>Se ajusta la numeración y concordancia.</p>
<p>ARTÍCULO 78°. 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>Parágrafo 1. El ICBF expedirá los criterios de progresividad para la vinculación en un término no mayor a seis (6) meses</p>	<p>ARTÍCULO 73°. 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>Parágrafo 1. El ICBF expedirá los criterios de</p>	<p>Se mantiene el artículo de la Cámara de Representantes en la presente ponencia; sin embargo, su aprobación en tercer debate en la Comisión Cuarta del Senado queda condicionada y supeditada a la presencia del Ministro de Hacienda en la sesión, quien deberá otorgar el correspondiente aval fiscal y certificar de manera expresa la fuente y la disponibilidad presupuestal para su implementación.</p>

<p>contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.</p> <p>Parágrafo 2. 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; 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>Parágrafo 3. Lo dispuesto en el presente artículo también aplicará a las madres jardineras vinculadas a través de las Cajas de Compensación Familiar.</p>	<p>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>Parágrafo 2. 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; 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>Parágrafo 3. Lo dispuesto en el presente artículo también aplicará a las madres jardineras vinculadas a través de las Cajas de Compensación Familiar.</p>	
<p>ARTÍCULO NUEVO. Formalización laboral de las personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar -PAE-. 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</p>	<p>ARTÍCULO 74. Formalización laboral de las personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar -PAE-. 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</p>	<p>Se mantiene el artículo de la Cámara de Representantes en la presente ponencia, se agrega numeración; sin embargo, su aprobación en tercer debate en la Comisión Cuarta del Senado queda condicionada y supeditada a la presencia del Ministro de Hacienda en la sesión, quien deberá otorgar el correspondiente aval fiscal y certificar de manera expresa la fuente y la disponibilidad</p>

<p>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>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>presupuestal para su implementación.</p>
<p>ARTÍCULO 79°. Vigencia. La presente Ley rige a partir de la fecha de su publicación.</p>	<p>ARTÍCULO 75°. Vigencia y derogatorias. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga o modifica todas las que le sean contrarias o incompatibles.</p>	<p>Se ajusta la numeración y, por motivos de técnica legislativa, se unifica con el artículo de derogatorias.</p>
<p>ARTÍCULO 80°. Derogatorias. La presente Ley rige a partir de su promulgación y deroga los artículos 43 del Decreto 2127 de 1945; 8 apartados 1 y 2 de la Ley 6ª de 1945, letra b) del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, 30 de la Ley 789 de 2002, y todas las demás normas que sean</p>	<p>ARTÍCULO 80°. Derogatorias. La presente Ley rige a partir de su promulgación y deroga los artículos 43 del Decreto 2127 de 1945; 8 apartados 1 y 2 de la Ley 6ª de 1945, letra b) del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, 30 de la Ley 789 de 2002, y todas las demás normas que sean</p>	<p>Se unifica con el artículo anterior, por motivos de técnica legislativa.</p>

incompatibles o contrarias a lo dispuesto en esta Ley.	incompatibles o contrarias a lo dispuesto en esta Ley.	
--	---	--

VI. CONFLICTO DE INTERESES

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 3 de la Ley 2003 del 19 de noviembre de 2019, que introduce modificaciones a la Ley 5ª de 1992, se formulan las siguientes observaciones en relación con los posibles conflictos de interés frente al presente Proyecto de Ley.

Tras revisar el contenido del proyecto, se concluye que su discusión y eventual aprobación no darían lugar a un conflicto de interés conforme a los criterios legales vigentes. Ello, en tanto las disposiciones propuestas tienen un alcance general y no configuran un “interés particular, actual y directo” que involucre a los congresistas, sus cónyuges, compañeros o compañeras permanentes, o sus parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

Sobre este aspecto, el Consejo de Estado señaló en 2019 que:

“No cualquier interés configura la causal de desinvestidura en comento, pues se sabe que sólo lo será aquél del que se pueda predicar que es directo, esto es, que per se el alegado beneficio, provecho o utilidad encuentre su fuente en el asunto que fue conocido por el legislador; particular, que el mismo sea específico o personal, bien para el congresista o quienes se encuentren relacionados con él; y actual o inmediato, que concurra para el momento en que ocurrió la participación o votación del congresista, lo que excluye sucesos contingentes, futuros o imprevisibles. También se tiene noticia que el interés puede ser de cualquier naturaleza, esto es, económico o moral, sin distinción alguna”.

Asimismo, es pertinente reiterar lo establecido por el artículo 286 de la Ley 5ª de 1992, modificado por el artículo 1 de la Ley 2003 de 2019, que define el conflicto de interés de la siguiente manera:

“Se entiende como conflicto de interés una situación donde la discusión o votación de un proyecto de ley o acto legislativo o artículo, pueda resultar en un beneficio particular, actual y directo a favor del congresista.

a) Beneficio particular: aquel que otorga un privilegio o genera ganancias o crea indemnizaciones económicas o elimina obligaciones a favor del congresista de las que no gozan el resto de los ciudadanos. Modifique normas que afecten investigaciones

penales, disciplinarias, fiscales o administrativas a las que se encuentre formalmente vinculado.

b) Beneficio actual: aquel que efectivamente se configura en las circunstancias presentes y existentes al momento en el que el congresista participa de la decisión.

c) Beneficio directo: aquel que se produzca de forma específica respecto del congresista, de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.”

Se recuerda que la descripción de los posibles conflictos de interés que se puedan presentar frente al trámite del presente proyecto de ley, conforme a lo dispuesto en el artículo 291 de la ley 5 de 1992 modificado por la ley 2003 de 2019, no exime al Congresista de identificar causales adicionales.

VII. IMPACTO FISCAL

El texto en trámite presenta diversas disposiciones que podrían implicar efectos fiscales, identificadas tanto por los ponentes como por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público mediante concepto radicado No. 2-2025-015756 del 11 de marzo de 2025, pues la cartera afirma que varias medidas que se incorporan podrían tener un impacto fiscal potencial. Entre las disposiciones destacadas se encuentran:

NOTA: La enunciación hecha a continuación se realiza con base en el texto aprobado por la Plenaria de la Cámara de Representantes.

- Artículo 20. Promoción de la formalización laboral en micronegocios.
- Artículo 25. Fortalecimiento de la inspección laboral mediante herramientas técnicas y tecnológicas.
- Artículo 26. Cotización al sistema de seguridad social por parte de trabajadores independientes, de plataformas y del sector informal.
- Artículo 30. Programa de formación para el trabajo agrario y rural (SENA).
- Artículo 36. Formalización laboral de manipuladores de alimentos del Programa de Alimentación Escolar (PAE).
- Artículo 45. Programa de primer empleo y último empleo.
- Artículo 46. Incentivo económico a empleadores que contraten personas con discapacidad.
- Artículo 52. Ampliación gradual de la licencia de paternidad.
- Artículo 57. Diversificación de modalidades laborales y protección a trabajadores vulnerables.
- Artículo 58. Formación para empleos verdes y azules.
- Artículo 59. Protección laboral en procesos de transición energética.
- Artículo 60. Garantía de seguridad laboral en procesos de cambio productivo.
- Artículo 65. Apoyo institucional a emprendimientos laborales.

- Artículo 76. Protección de derechos laborales en escenarios de transformación económica.
- Artículo 80. Vinculación de madres comunitarias y sustitutas a la planta del ICBF
- Artículo 81. Incentivo económico a empleadores que adecuen espacios para personas con discapacidad.

De manera particular, se resalta el posible impacto fiscal derivado de disposiciones como la remuneración a estudiantes de medicina durante su internado (Art. 21, párrafo 4), estimado entre \$149.466 y \$233.664 millones anuales, la ampliación de la licencia de paternidad (Art. 52), financiada con recursos de la ADRES, y, como sugirió recientemente el propio Ministerio de Hacienda, la introducción de medidas de protección laboral en procesos de descarbonización de la economía. Adicionalmente dice el concepto, el aumento de los costos laborales generados por la reforma podría reducir el recaudo del impuesto de renta, debido a la deducibilidad de dichos costos en la base gravable.

Con base en las peticiones elevadas por la Senadora Angélica Lozano Correa y las respuestas formales emitidas por la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud (ADRES), a continuación se organiza el contenido en párrafos estructurados y claros, adecuados para incorporarse en un documento de trabajo legislativo o exposición de motivos:

En el marco del análisis legislativo del Proyecto de Ley 166 de 2023 Cámara – 311 de 2024 Senado, orientado a la adopción de una reforma laboral centrada en el trabajo decente y la ampliación de derechos, la Senadora Angélica Lozano Correa elevó varios derechos de petición dirigidos a la ADRES, solicitando información clave sobre los impactos fiscales, operativos y sociales de distintas medidas incluidas en la iniciativa. Una de las consultas más relevantes estuvo relacionada con la ampliación de la licencia de paternidad, actualmente establecida en ocho días hábiles conforme a la Ley 2114 de 2021.

En su respuesta (Radicado ADRES No. 20256302512082), la entidad precisó que desde la entrada en vigencia de dicha ley, entre julio de 2021 y abril de 2025, se han reconocido 274.405 licencias de paternidad a través del sistema contributivo. Los valores reconocidos por la ADRES a las EPS por este concepto ascendieron, en total, a \$308.723 millones de pesos, con una tendencia creciente anual: \$26.592 millones en 2021, \$67.871 millones en 2022, \$77.319 millones en 2023, \$102.444 millones en 2024 y \$34.494 millones en lo corrido de 2025.

Frente a la consulta sobre el impacto fiscal de una eventual ampliación de la licencia de paternidad a tres o cuatro semanas, la ADRES indicó que no es competente para emitir estimaciones oficiales con implicaciones presupuestales, labor que corresponde al Ministerio de Hacienda. No obstante, la entidad realizó una proyección técnica interna, concluyendo que una ampliación a tres semanas duplicaría el gasto actual, y que llevarla a cuatro semanas lo triplicaría. En términos acumulados, estas proyecciones representarían un impacto fiscal adicional estimado entre \$543.800 millones y \$932.200 millones en pesos constantes para el quinquenio 2026–2030, teniendo en cuenta un crecimiento del SMLV del 2% anual y un incremento del 0,5% en el número de padres solicitantes.

En cuanto a la posición técnica e institucional frente a dicha ampliación, la ADRES manifestó que la medida debe evaluarse más allá del componente fiscal, resaltando los beneficios sociales y estructurales que representa la mayor participación de los padres en el cuidado de los recién nacidos. Destacó los efectos positivos en el vínculo afectivo,

la salud mental materna, la equidad de género y la corresponsabilidad en el hogar. Además, enfatizó que el sistema operativo actual permite implementar la medida sin mayores inversiones adicionales, ya que no se requiere modificar la infraestructura tecnológica o los procedimientos de auditoría. Los ajustes necesarios podrían realizarse en un plazo corto y sin afectar el flujo regular de operaciones.

Finalmente, la ADRES confirmó que cuenta con estimaciones de costos plurianuales y que estas se basan en datos reales de licencias reconocidas, por lo que pueden diferir de las proyecciones globales que usan cifras generales de nacimientos. Este análisis técnico fortalece el debate legislativo al aportar datos verificables, sustentos de política pública y perspectivas operativas sobre la viabilidad de una medida que busca promover la equidad y el bienestar familiar desde un enfoque de protección social.

El **día 23 de mayo de 2025**, en cumplimiento de los principios de responsabilidad fiscal establecidos en la Ley 819 de 2003 y en atención a lo dispuesto en el artículo 7 de dicha norma, la Presidenta de la Comisión Cuarta del Senado, Senadora Angélica Lozano Correa, solicitó formalmente al Ministerio de Hacienda y Crédito Público la actualización del concepto de impacto fiscal correspondiente al Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado - 166 de 2023 Cámara, acumulado con los Proyectos 192 y 256 de 2023 Cámara. Esta solicitud se realizó de manera urgente, dado que la ponencia para primer debate incorporó disposiciones relacionadas con el Programa de Alimentación Escolar (PAE) y la vinculación de madres comunitarias y sustitutas al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), aspectos que requieren aval fiscal expreso por parte del Gobierno Nacional. La solicitud fue remitida al Ministro Germán Ávila Plazas con el fin de garantizar la viabilidad técnica, presupuestal y jurídica del articulado, y permitir la continuidad del trámite legislativo conforme a los requerimientos legales.

VIII. PROPOSICIÓN

Con fundamento en las anteriores consideraciones, solicitamos respetuosamente a la Comisión Cuarta del Senado de la República dar primer debate al Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado - 166 de 2023 Cámara, acumulado con los Proyectos de Ley 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”, conforme a la modificaciones expresadas en el pliego de modificaciones.

IX. TEXTO PROPUESTO

PROYECTO DE LEY No. 311 DE 2024 SENADO, 166 DE 2023 CÁMARA ACUMULADO CON LOS PROYECTOS DE LEY 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”

El Congreso de Colombia,

DECRETA:

TITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO ÚNICO

OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PRINCIPIOS

ARTÍCULO 1°. Objeto. La presente Ley tiene por objeto adoptar una reforma laboral mediante la modificación del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales, además se dictan disposiciones para el trabajo digno y decente en Colombia, buscando el respeto a la remuneración justa, 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.

ARTÍCULO 2°. Relaciones que regula: Modifíquese el artículo 3 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 3. RELACIONES QUE REGULA. El presente Código regula las relaciones de derecho individual y colectivo del trabajo de carácter particular. 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.

ARTÍCULO 3°. Restricción de inaplicabilidad. Modifíquese el artículo 4 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 4. EMPLEADOS PÚBLICOS. Las relaciones de derecho individual del trabajo entre la administración pública y los empleados públicos no se rigen por este Código, sino por los estatutos especiales y las leyes que se dicten.

ARTÍCULO 4°. Principios. Modifíquese el artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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 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 más favorable al trabajador y trabajadora en caso de conflicto o duda en la aplicación de las normas vigentes de trabajo. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad;
7. Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;

8. Garantía a la seguridad social, la capacitación y el descanso necesario y;

9. Protección especial a campesinos, 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.

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 cinco (5) 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, sin embargo, 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 prorrogar el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la cuarta prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cinco (5) 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 **cinco** (5) 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.

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

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

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

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

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. El tiempo laborado bajo contrato a término fijo con anterioridad a la entrada en vigencia de la presente ley se computará para el término máximo de cinco (5) años previsto en este artículo”.

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. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad, presunción de inocencia, indubio 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 ídem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
2. La indicación de hechos, conductas u omisiones que motivan el proceso, la cual deberá ser por escrito.
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 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.
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.
7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

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 o acompañado por uno (1) o dos (2) representantes del sindicato que sean trabajadores de la empresa y se encuentren presentes al momento de la diligencia, y éstos tendrán el derecho de velar por el cumplimiento de los principios de derecho de defensa y debido proceso del trabajador sindicalizado, dando fe de ellos al final del procedimiento.

Parágrafo 3. El trabajador 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°. Este procedimiento no aplicará a los trabajadores del hogar, ni a las micro y pequeñas empresas de menos de diez (10) trabajadores, definidas en el Decreto 957 de 2019. Este tipo de empleadores sólo tendrá la obligación de escuchar previamente al trabajador sobre los hechos que se le imputan, respetando las garantías del derecho de defensa y del debido proceso. 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° PUBLICACIÓN DEL REGLAMENTO DE TRABAJO. 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 9°. Estabilidad Laboral Reforzada. Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, 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 que se encuentre registrada en la empresa.

b) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten, tres (3) años o menos en el Sistema de Protección Social Integral para la Vejez o el que haga sus veces, para cumplir el mínimo de semanas de cotización y la edad mínima exigida para acceder a la pensión de vejez.

c) Persona que de forma sobreviniente al contrato de trabajo presenta una discapacidad de mediano o largo plazo de carácter física, mental, intelectual, sensorial, o múltiple, que le impida o dificulte significativamente el desempeño de sus funciones o actividades laborales, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado, o que sea notorio. No se consideran aforados de salud y, por consiguiente, no son sujetos de protección, las personas, cuya disminución de la capacidad laboral sea menor y que no afecten significativamente el desempeño de sus labores de acuerdo con criterios médicos. Tampoco aquellos que fueron vinculados a sabiendas de su afectación, limitación o discapacidad, siempre que tal circunstancia conste en el contrato de trabajo.

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

CAPÍTULO II

Medidas para los ingresos de las familias trabajadoras

ARTÍCULO 10°. 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:

- 1) Capacidades y cualificaciones requeridas para el ejercicio del cargo, y que pueden soportarse en la educación, formación o la experiencia.
- 2) Esfuerzo físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral.
- 3) 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.
- 4) 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 11°. Trabajo Diurno y Nocturno. Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.

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

Parágrafo 1. La modificación de la jornada nocturna de qué trata este artículo no aplica para las pequeñas empresas y microempresas, según se definen en el Decreto 957 de 2019 o la norma que lo sustituya o modifique, a las que aplica la siguiente jornada diurna y nocturna:

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las veintiuna horas (9:00 p. m.).
2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las veintiuna horas (9:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00a. m.).

ARTÍCULO 12°. 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), de cuatro (4) a 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.

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.

b) 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.

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

d) La duración máxima de la jornada laboral de los menores de edad autorizados para trabajar, se sujetará 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.

a) 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.

b) Jornada Ordinaria de Trabajo en cuatro (4) días a la semana. Puede repartirse la jornada máxima legal u ordinaria semanal ampliando la jornada diaria, por acuerdo entre las partes y con el fin exclusivo de que dicha jornada sólo se desarrolle en cuatro días a la semana y al empleado le queden tres (3) días de descanso. Esta ampliación no constituye tiempo suplementario o de horas extras, el trabajo por fuera de los días y horarios pactados en esta modalidad se considerará tiempo suplementario u horas extra.

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.

Parágrafo 2°. Los empleadores y las Cajas de Compensación podrán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas.

ARTÍCULO 13°. Relación de Horas Extras. Modifíquese el numeral 2 del artículo 162 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“2. El empleador deberá llevar un registro del trabajo suplementario de cada trabajador en el que se especifique el nombre, actividad desarrollada y número de horas laboradas con la precisión de si son diurnas o nocturnas. Este registro podrá realizarse de acuerdo a las necesidades y condiciones propias de su empresa.

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.

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”.

Parágrafo. No se requerirá permiso del Ministerio del Trabajo para laborar horas extras. Sin embargo, cuando se demuestre que el empleador no remunera a sus trabajadores el tiempo suplementario, el Ministerio podrá imponer como sanción que a dicho empleador se le suspenda la facultad de autorizar que se trabaje tiempo suplementario por el término de seis (6) meses, sin perjuicio de las otras sanciones que disponga la ley.”

ARTÍCULO 14°. Límite al Trabajo Suplementario. Modifíquese el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

“**ARTÍCULO 22. LÍMITE AL TRABAJO SUPLEMENTARIO.** En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales.

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

ARTÍCULO 15°. Remuneración en días de descanso obligatorio. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, se remunera con un recargo del ciento por ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas y los días de fiesta se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) en proporción a las horas laboradas, lo anterior sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.

2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

Parágrafo 1. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

Parágrafo 2. Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a “dominical”, se entenderá que trata de “día de descanso obligatorio”.

Parágrafo 3. Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo. En caso de que las partes no lo hagan expreso en el contrato u otro sí, se presumirá como día de descanso obligatorio el domingo.

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

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

A partir del primero de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio a 90%.

A partir del primero de julio de 2027, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio en los términos de este artículo.

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

ARTÍCULO 16. Obligaciones especiales del empleador. Modifíquese el numeral 6 y adiciónese los numerales 13, 14, 15, 16 y 17 y los parágrafos 2 y 3 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

“6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias remuneradas necesarias para los siguientes casos:

- a) Para el ejercicio del sufragio, sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3° de la Ley 403 de 1997.
- b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
- c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;

- 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;
- e) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas programadas cuando se notifique al empleador junto certificado previo, incluyendo aquellos casos que se enmarquen con lo dispuesto desde el Ministerio de Salud y Protección Social para el diagnóstico y el tratamiento de la Endometriosis incluido en la Ley 2338 de 2023.
- f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente, en las que resulte obligatoria la asistencia del trabajador por requerimiento del centro educativo.
- g) Para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas y legales.
- 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.

(...)

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

14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, 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.

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.

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.

17. Las empresas que cuenten con hasta 500 trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos dos (2) trabajadores con discapacidad por cada 100 trabajadores. A partir de 501 trabajadores en adelante,

deberán contratar al menos un (1) trabajador con discapacidad adicional por cada tramo de 100 trabajadores. Esta obligación aplicará sobre el total de trabajadores de carácter permanente. Lo anterior no impide que las empresas, de forma voluntaria, puedan contratar un número mayor de trabajadores con discapacidad al mínimo exigido. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación expedida conforme a las disposiciones del Ministerio de Salud y Protección Social.

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

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

(...)

Parágrafo 2. 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.

Parágrafo 3. La aplicación de los valores y/o porcentajes indicados en el numeral 17 de este artículo será optativa en el primer año de entrada en vigencia de la presente ley, tiempo durante el cual las empresas iniciarán un plan de revisión técnica para la implementación de los ajustes razonables que se requieran. A partir del segundo año los valores y/o indicadores serán de obligatorio cumplimiento.

ARTÍCULO 17. Prima adicional por crecimiento económico. Adicionalmente de la prima legal contemplada, y aquellas extralegales o convencionales, pactadas entre empleadores y trabajadores, dentro del contrato de trabajo, las partes deben estipular una prima legal adicional por crecimiento económico del empleador, cuando este sea superior al cuatro por ciento (4%) respecto del ejercicio económico contable del empleador el año inmediatamente anterior.

Dicha prima estará sujeta a una reducción de impuestos al empleador, que reglamentará el gobierno nacional.

El empleador y el trabajador podrán de mutuo acuerdo diferir el pago de la prima.

Tomando en consideración la clasificación de las empresas, micro, pequeñas, medianas y grandes, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a- El 20% de un SMLMV para las microempresas y empleadores personas naturales.
- b- El 30% de un SMLMV para las pequeñas y medianas empresas.
- c- El 40% de un SMLMV para las grandes empresas.

El Gobierno nacional, reglamentará la forma en cómo debe medirse el crecimiento económico y la productividad de los empleadores, para la causación de esta prima de crecimiento económico.

Parágrafo. El presente artículo empezará su vigencia y reglamentación el 1 de enero de 2027.

CAPÍTULO III

Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo

ARTÍCULO 18°. Límites a la subordinación. Modifíquese el literal b. del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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.

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”

ARTÍCULO 19°. Protección contra la discriminación. Adiciónese los numerales 10, 11,12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

“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 este 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.

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 20°. 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 de acuerdo a la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008 y la Ley 2365 de 2024, o las normas que les adicionen, sustituyan o complementen. Del mismo modo, se garantizará lo necesario para la reparación y no repetición de estas conductas.

El Ministerio del Trabajo vigilará y sancionará su incumplimiento en los términos vigentes en la Ley 1010 de 2006, Ley 1257 de 2008, Ley 2365 de 2024, o las normas que les adicionen, sustituyan o complementen.

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, formulará una política pública que contemple unos protocolos, planes, programas y estrategias que contribuyan a la eliminación de conductas de violencia, acoso y la discriminación en el mundo del trabajo, lo anterior deberá unificarse e incluir lo contenido en el en la normativa existente en la materia.

ARTÍCULO 21°. Experiencia laboral de personas privadas de la libertad. Las actividades productivas desarrolladas por la población privada de la libertad serán reconocidas como experiencia laboral previa certificación de las entidades correspondientes con la finalidad de posibilitar su ingreso al mercado laboral, mitigar la discriminación laboral y disminuir la probabilidad de reincidencia.

Parágrafo. El Ministerio de Trabajo en un término de 6 meses expedirá la reglamentación necesaria para el reconocimiento de las actividades productivas en los centros penitenciarios como experiencia profesional.

ARTÍCULO 22. Medidas en contra de la discriminación y la estigmatización laboral a personas reintegradas y reincorporadas en el marco del conflicto armado. En toda relación laboral, pública o privada, se deberá garantizarla igualdad de condiciones laborales sin discriminación alguna, para las personas reintegradas y reincorporadas o en proceso de reincorporación y reintegración en el marco del conflicto armado conforme a los derechos y deberes establecidos en esta ley.

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.

CAPÍTULO IV

Medidas para promover la formalización laboral

ARTÍCULO 23. Contrato de Aprendizaje. Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 81. NATURALEZA Y CARACTERÍSTICAS DE LA RELACIÓN DE APRENDIZAJE.

El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad, ocupación o profesión y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual.

Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:

- a) La finalidad es la de facilitar la formación del aprendiz de las ocupaciones o profesiones en las que se refiere el presente artículo;
- b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal;
- d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje. Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual, así:

1. Si es una formación dual, el aprendiz recibirá como mínimo durante el primer año el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente y durante el segundo año el equivalente al cien por ciento (100%) de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

2. Si es formación tradicional, el aprendiz recibirá como mínimo en la fase lectiva el equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un (1) salario mínimo mensual vigente y en la parte práctica, el apoyo del sostenimiento será equivalente al cien por ciento (100%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

En ningún caso el apoyo de sostenimiento mensual podrá ser regulado a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

Si el aprendiz es estudiante universitario, el apoyo de sostenimiento mensual no podrá ser inferior al equivalente a un (1) salario mínimo legal vigente, sin importar si la formación es o no dual.

Durante la fase práctica o durante toda la formación dual, el aprendiz estará afiliado a riesgos laborales y al sistema de seguridad social integral en pensiones y salud conforme al régimen de trabajadores dependientes. El aporte al riesgo laboral corresponderá al del nivel de riesgo de la empresa y de sus funciones.

El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semicalificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de formación técnica no formal, técnicos profesionales, o tecnológicos o profesionales, de instituciones de educación reconocidas por el Estado y trabajadores aprendices del SENA.

El Contrato de aprendizaje podrá versar sobre estudiantes universitarios para los casos en que el aprendiz cumpla con actividades de 24 horas semanales en la empresa y al mismo tiempo cumpla con el desarrollo del pensum de su carrera profesional, o que curse el semestre de práctica. En todo caso la actividad del aprendiz deberá guardar relación con su formación académica.

Parágrafo 1: Para los departamentos de Amazonas, Guainía, Vichada, Vaupés, Chocó y Guaviare, el Gobierno incluirá una partida adicional en el Presupuesto General de la Nación que transferirá con destino al reconocimiento del pago de los contratos de aprendizaje.

Parágrafo 2: Para efectos de la presente ley, se entiende como formación dual, el proceso de formación profesional integral planeado, ejecutado y evaluado de manera conjunta entre el sector privado y el SENA o la institución de educación a partir de un programa de formación acordado según las necesidades de la respectiva empresa.

Para el desarrollo de esta, la institución y la empresa deberán acordar un esquema de alternancia entre los ambientes de aprendizaje de la institución y la empresa, el cual debe ser en su totalidad planeado, ejecutado y evaluado conjuntamente con base en el programa de formación acordado, según las necesidades de la empresa.

Parágrafo 3: Dentro de los doce (12) meses de entrada en vigencia la presente ley, el Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Educación Nacional y el SENA deberán diseñar e implementar un sistema que permita:

1. Vincular estrechamente la oferta de capacitación con las necesidades de las empresas;

2. Evaluar la pertinencia y calidad de los programas ofrecidos por las instituciones de educación debidamente autorizadas y con certificación de alta calidad en el marco del contrato de aprendizaje, en función de los resultados de empleabilidad, para lo cual deberán utilizar toda la información disponible en los sistemas administrativos del Estado, incluyendo la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) y del Servicio Público de Empleo;
3. Recoger las necesidades del sector productivo, que sirvan como sustento para ajustar y/o crear los contenidos formativos;
4. Que las entidades educativas emitan certificaciones claras sobre las competencias del aprendiz una vez obtiene su título.

Adicionalmente, el sistema deberá establecer un mecanismo de calificación de resultados de la institución de educación basado en la satisfacción del sector productivo y de los resultados en términos de empleabilidad e ingresos de los graduados y de calidad y pertinencia. A partir de este mecanismo de calificación se decidirá la entrega o renovación de los permisos de operación, así como de las acreditaciones y certificaciones de calidad de la institución de educación.

ARTÍCULO 24. Internos de medicina. Adicionese el artículo 81A del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 81A. INTERNOS DE MEDICINA. Los estudiantes de medicina 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.

ARTÍCULO 25. Monetización de la cuota de aprendizaje. 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 uno punto cinco (1.5) 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”.

No estarán obligados a pagar la monetización de la cuota de aprendizaje las empresas que demuestren haber hecho la solicitud de los aprendices y que estos no les hayan suministrado por las entidades educativas que tengan la obligación de hacerlo.

Parágrafo. El 25% serán destinados para ampliar la cobertura de la educación técnica, tecnológica y de formación para el trabajo dirigida a los jóvenes rurales, a través del fortalecimiento de la presencia territorial del SENA en los municipios, Para tal efecto, el SENA podrá celebrar convenios con instituciones educativas rurales, entes territoriales y organizaciones comunitarias, que permitan llevar programas técnicos y tecnológicos

directamente a los territorios, evitando el desplazamiento de los jóvenes hacia centros urbanos.

25% 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, remitiendo copia a la Contraloría General de la República.

ARTÍCULO 26°. Definiciones trabajo en plataformas digitales de reparto.

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.
2. Empresas de plataformas digitales de reparto: Son personas naturales o jurídicas que operan y administran plataformas digitales de reparto.
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.
4. Usuario: son personas naturales o jurídicas que acceden a servicios de reparto mediante plataformas digitales de reparto.

ARTÍCULO 27°. Modalidades de trabajo en plataformas digitales de reparto. 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.

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.

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.

Parágrafo. 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.

ARTÍCULO 28°. Registro de información en plataformas digitales de reparto. 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.

Parágrafo. 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.

ARTÍCULO 29. Seguridad social y riesgos laborales en plataformas digitales de reparto. 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.

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 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.

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.

Parágrafo 1. 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.

Parágrafo 2. 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.

ARTÍCULO 30°. Sistema de registro de inscripción de empresas de plataformas digitales de reparto. 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.

Parágrafo. 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.

ARTÍCULO 31°. Transparencia y utilización de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones. Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar a los trabajadores y trabajadoras digitales sobre:

- 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;
- 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.

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.

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.

ARTÍCULO 32°. Supervisión humana de los sistemas automatizados. 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.

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.

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.

Artículo 33°. Programa de formación para el trabajo agrario y rural. 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.

Parágrafo 1. 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.

Parágrafo 2. 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.

Parágrafo 3. 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.

ARTÍCULO 34°. Protección al Trabajo femenino rural y campesino. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:

“Artículo 103C. Protección al trabajo femenino rural y campesino. El trabajo de la mujer rural y campesina será especialmente protegido, 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 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 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.

El Gobierno nacional y los empleadores velarán por eliminar cualquier forma de discriminación o explotación”.

Parágrafo. 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.

ARTÍCULO 35°. Formalización del trabajo doméstico remunerado: En cumplimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los trabajadores y las trabajadoras del servicio doméstico deben ser vinculadas mediante contrato de trabajo escrito, 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.

En el mismo sentido, se reconocerán los derechos prestacionales establecidos en la Ley 1788 de 2016.

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 los lineamientos para crear un sistema de información para dicho registro, conforme a la política de Gobierno Digital y la reglamentación que el Ministerio de Salud y Protección Social expida para tal efecto. La Mesa de Seguimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales creada por la Ley 1788 de 2016, para hacerle seguimiento a lo establecido en el presente artículo, deberá contar con la participación de las organizaciones más representativas de trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico, con el fin de discutir y promover acciones favorables a la formalización laboral.

Parágrafo 1. 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, **conforme a lo establecido en el artículo 242 de la Ley 1955 de 2019 o las normas que la sustituyan o complementen**, 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.

ARTÍCULO 36°. Medidas de formalización y aportes a la Seguridad Social en Microempresas y hogares. Las microempresas y hogares 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.

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.

Parágrafo 1. Se entenderá por microempresa aquella definida de acuerdo con el Decreto 957 de 2019 o la norma que lo sustituya o modifique.

Parágrafo 2. 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.

Parágrafo 3. 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 microempresas 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.

Parágrafo 4. Las microempresas, 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.

Parágrafo 5. 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.

Parágrafo 6. 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.

Artículo 37. Trabajadores de tiempo parcial. Para quienes laboren por días y horas, en jornadas inferiores a las máximas legales, las reglas sobre salario mínimo legal se aplicarán en proporción al número efectivo de horas trabajadas de acuerdo con el numeral 3° del artículo 17 de la Ley 50 de 1990, sumándole al valor hora la proporción que corresponda por remuneración de los descansos legales remunerados en descanso obligatorio en domingos y festivos (17.5%). En estos casos, el trabajador y empleador podrán acordar que, con el pago diario de sus salarios, se cancelen anticipadamente las cesantías (8.33%) y primas legales (8.33%). Lo anterior como pago anticipado y directo de dichos derechos. Estos pagos prestacionales no se tendrán en cuenta en la contabilización del cuarenta por ciento (40%) que consagra la ley 1393 de 2010, en consideración a su naturaleza.

Parágrafo. Los trabajadores que laboren por día estarán sujetos a la jornada máxima legal diaria y semanal, por lo que tendrán derecho al pago de los recargos por trabajo suplementario, recargo nocturno y los recargos por trabajo en descanso obligatorio en domingos y en festivos.

ARTÍCULO 38. Unidad de Trabajo Especial. Créese la unidad de trabajo especial – UTE, como un mecanismo de aportes al sistema de seguridad social, destinado a cubrir los riesgos de vejez a través del sistema general de pensiones, los riesgos de salud que se derivan de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, para ser aprovechada únicamente por los trabajadores, contratistas y trabajadores independientes, que generen ingresos salariales inferiores a un (1) salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV), porque no trabajan durante todo el mes con la intensidad de dedicación que se contempla para dicha remuneración.

Parágrafo 1. Ningún trabajador vinculado a través de contrato de trabajo o relación de carácter reglamentario podrá ser desmejorado en las condiciones de remuneración o aportes que ostente al momento de entrada en vigencia de la presente ley.

Parágrafo 2. Para el caso de trabajadores que cuenten con contrato de trabajo, los aportes correspondientes a la UTE serán realizados de manera directa por el empleador.

Parágrafo 3. El Gobierno Nacional reglamentará el sistema de recaudo de aportes al sistema de seguridad social, de forma tal que éste permita realizar cotizaciones correspondientes a la Unidad de Trabajo Especial - UTE, realizando aportes por períodos inferiores a un mes y/o inferiores a un (1) salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV).

Parágrafo 4. Los aportes realizados a través de Unidades de Trabajo Especial que correspondan al subsistema de pensiones le permitirán al aportante contar con un ahorro que, eventualmente, le permita el acceso a una pensión de vejez, invalidez o sobrevivencia, de conformidad con lo establecido por el sistema pensional.

Parágrafo 5. El contratista o empleado estará cubierto en los riesgos propios de la ejecución de su labor. El Ministerio de Trabajo y la Superintendencia Financiera reglamentarán previo estudio técnico que garantice la sostenibilidad del sistema de riesgos laborales los mecanismo de protección en función de la tarifa, los riesgos y las coberturas.

Parágrafo 6. Para efectos del valor que deberá ser aportado por efectos de la UTE, se deberán tener en cuenta los siguientes porcentajes:

- 1) Para los contratos de trabajo o relaciones reglamentarias, se aplicarán los mismos porcentajes establecidos para el aporte al sistema de seguridad social que se realiza a favor de trabajadores con contrato de trabajo que tienen una devengan más de un (1) salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV) pero, el Ingreso Base de Cotización, será equivalente a la suma de los ingresos generados durante el mes por el tiempo dedicado a dicha actividad, aún si resultan inferiores a un SMMLV.
- 2) Para el caso de los aportes que realicen contratistas o trabajadores independientes, se tomará como IBC el equivalente al cuarenta por ciento (40%) de la remuneración diaria o total durante el tiempo de duración de vigencia del contrato de prestación de servicios o equivalente.

ARTÍCULO 39. Beneficio para la creación de nuevos empleos -CREA EMPLEO-
. Créase el beneficio CREA EMPLEO para empleadores que contraten nuevos puestos de trabajo. Este beneficio, financiado con recursos del Presupuesto General de la Nación asignados al Ministerio del Trabajo, se otorgará por un máximo de 12 meses por cada nuevo empleo, con un pago mensual mientras la tasa de desempleo certificada por el DANE sea superior al promedio de la tasa de desempleo en países OCDE.

Parágrafo 1. Podrán ser beneficiarias aquellas Empresas con hasta 50 empleados al momento de la postulación; o empresas con más empleados cuyo crecimiento en ventas (comparando los dos últimos años) sea inferior o igual al IPC. Solo podrán aplicar empresas constituidas antes del 1 de enero de 2022.

Parágrafo 2. Para efectos de este artículo se consideran Trabajadores dependientes que hayan cotizado el mes completo al Sistema General de Seguridad Social en la PILA, con un ingreso base de cotización de al menos un salario mínimo legal mensual vigente (SMLMV), estén afiliados en el RUAF y realicen aportes en todos los subsistemas correspondientes.

Parágrafo 3. Se considerarán nuevos empleos aquellos para los cuales la empresa haya cotizado en la PILA en enero de 2023 o el promedio del último semestre (el mayor número de empleados), comparado con el mes de solicitud

del beneficio. No se aplicará el beneficio a empleados con novedad SLN superior a 15 días en el mes de solicitud.

Parágrafo 4. El beneficio del que trata este artículo será de hasta el 25% de un salario mínimo legal mensual vigente por cada nuevo empleo de acuerdo a disponibilidad presupuestal. En caso de multiplicidad de empleadores cada empleado se contabilizará una sola vez, el aporte se otorgará al primero que lo verificado por la UGPP.

Parágrafo 5. El beneficio del que trata este artículo no es acumulable con otros subsidios nacionales para incentivar la contratación formal. Para el cálculo del beneficio los números no enteros se aproximarán a la unidad monetaria inferior.

Parágrafo 6. Las entidades financieras realizarán la dispersión de los recursos en coordinación con el Ministerio del Trabajo. Los empleadores que cumplan con los requisitos establecidos la presente ley presentarán ante la entidad financiera en la que tengan un producto de depósito, los siguientes documentos:

1. Solicitud firmada por el representante legal o el que haga sus veces, o por la persona natural empleadora, en la cual, se manifiesta la intención de ser beneficiario del beneficio crea empleo.
2. Que, al momento de la postulación, los pagos de seguridad social para se encuentran al día, para todos los empleados que el empleador tuvo a dicha fecha.
3. Copia del Registro Único Tributario - RUT del empleador, expedido dentro de los seis (6) meses previos a la postulación

Parágrafo 7. Las entidades involucradas, la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP y en general todos los actores que participen en el otorgamiento del beneficio CREA EMPLEO, deberán facilitar canales virtuales y, en la medida de lo posible, fomentarán el uso de los medios electrónicos para el cumplimiento de los requisitos y procesos de qué trata esta Sección y los actos administrativos que lo reglamenten. A su vez la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP establecerá la forma a través de la cual se dará el intercambio de información con las entidades financieras, sin que sea necesario la recepción de los formularios físicos o digitales

Parágrafo 8. El Ministerio del Trabajo, mediante un Manual Operativo vinculante, establecerá el calendario, el detalle operativo del mecanismo de transferencia, y la certificación, restitución y devolución de recursos o subsanación de errores.

Parágrafo 9. Para efectos de validar el cumplimiento de requisitos de los postulantes al beneficio CREA EMPLEO, las siguientes entidades deberán enviar la información correspondiente a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP:

1. El Ministerio de Salud y Protección Social deberá enviar la base de datos de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes - PILA, la base de datos del Registro Único de Afiliados - RUAF, y, el listado de operaciones de horario extendido correspondiente al último día de postulación de cada ciclo.

2. La Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales deberá enviar el listado de los patrimonios autónomos declarantes de renta y complementarios.

3. La Registraduría Nacional del Estado Civil respecto de la información sobre edad y sexo, relativa a los trabajadores (dependientes y asociados) vinculados al programa.

4. Las Cámaras de Comercio, deberán enviar el listado de las Cooperativas que se encuentren registradas.

Parágrafo 10. El Ministerio del Trabajo, establecerá a través de resolución, el proceso de desistimiento, restitución, devolución y compensación del aporte estatal del beneficio crea empleo.

Parágrafo 11. Aquellas personas que reciban uno o más incentivos o aportes estatales, sin el cumplimiento de los requisitos establecidos para tal fin y no lo informen a la autoridad competente; o las reciban de forma fraudulenta, incurrirán en las responsabilidades disciplinarias, fiscales y penales a las que hubiere lugar. Para los efectos de la responsabilidad penal, en todo caso, se entenderá que los documentos presentados para la postulación al beneficio crean empleo, así como los recursos del aporte estatal que reciban los beneficiarios, son de naturaleza pública.

En caso de verificarse el incumplimiento de uno de los requisitos con ocasión de los procesos de fiscalización de la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP, ésta deberá adelantar el proceso de cobro coactivo en contra de aquellos beneficiarios que reciban uno o más aportes estatales de forma improcedente, para lo cual, se aplicará el procedimiento y sanciones establecidos en el Estatuto Tributario para las devoluciones improcedentes.

ARTÍCULO 40. Trabajo agropecuario. En el primer año de vigencia de esta ley, el estado formulará una política pública de apoyo al trabajo agropecuario.

Esta política tendrá como fin apoyar, acompañar y proteger a las unidades productivas nacionales dedicadas a la actividad agropecuaria, en aras de que sus trabajadores puedan disfrutar de todos los derechos y garantías plasmados en la constitución y las leyes, atendiendo las particularidades de este sector.

La condición de trabajador agropecuario no es excluyente con su reconocimiento como persona indígena o campesina.

ARTÍCULO 41°. Trabajadores Migrantes. El estatus migratorio no será impedimento para la exigencia de las garantías laborales y de seguridad social. Las personas trabajadoras extranjeras sin consideración de su situación migratoria en el país gozarán de las mismas garantías laborales concedidas a las nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la Ley. Una vez suscrito el contrato de trabajo con persona natural o jurídica, **se facilitará** 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.

Parágrafo 1. 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 estándares internacionales ante el Ministerio de Educación Nacional.

Parágrafo 2. El Ministerio de Educación Nacional determinará las profesiones y los requisitos que tendrán esta exigencia.

ARTÍCULO 42°. Puestos de trabajo en atención a emergencias, reforestación y forestación Las entidades que formulen e implementen políticas y programas de atención a emergencias, reforestación y forestación, deberán contar con un mínimo del 50% de los puestos de trabajo que se requieran cubiertos por personal de la región, campesinos, **indígenas, población NARP, personas sujetas de especial protección, 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.**

Parágrafo. 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 a todo el país.

ARTÍCULO 43°. 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:

- a. Establecer las condiciones específicas de cada modalidad deportiva, de conformidad con la labor de cada deportista, entrenador y entrenadora profesional.
- b. Podrán pactarse cláusulas de exclusividad.
- c. 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.
- d. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de adquisición, obtención, negociación y porcentajes de los Derechos Deportivos (Derechos Federativos y Económicos).
- e. Establecimiento de cláusulas donde se especifican las condiciones de tiempo, modo y lugar en cuanto a la cesión del contrato de trabajo deportivo.
- f. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de uso y autorización de derechos de imagen.
- g. 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 adicionen, siempre que no sea contraria a la normatividad laboral y constitucional.

Parágrafo. 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.

ARTÍCULO 44°. Participación para el trabajo decente en comunidades étnicas.

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.

Artículo 45°. Contrato de trabajadores y trabajadoras del arte y la cultura. 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.

Este contrato podrá pactarse por tiempo determinado, para varias actuaciones, por una temporada o por el tiempo que la obra permanezca en cartel.

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.

Parágrafo. 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.

ARTÍCULO 46°. Medidas adicionales en relaciones laborales para periodistas, comunicadores sociales y trabajadores afines. La jornada de trabajo de los periodistas, comunicadores sociales, persdeporonal 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.

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.

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.

Parágrafo 1. 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.

Parágrafo 2. En lo demás se aplicarán las reglas generales del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 3. Las presentes reglas no tienen por objeto generar una colegiatura obligatoria de las actividades reseñadas.

ARTÍCULO 47. Programa de primer empleo y programa de último empleo. 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.

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.

CAPÍTULO V.

MEDIDAS PARA EL USO ADECUADO DE LA TERCERIZACIÓN Y LA INTERMEDIACIÓN LABORAL

Artículo 48. Contratistas y Subcontratistas. Modifíquese el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 34. Contratistas y subcontratistas.

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.

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.

ARTÍCULO 49°. Empresas de Servicios temporales. Adiciónese cuatro párrafos al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, así:

Parágrafo 1. 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.

Parágrafo 2. 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.

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

Parágrafo 4. 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.

ARTÍCULO 50°. Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado. 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 y segundo civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador.

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 éste 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.

Parágrafo. 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.

ARTÍCULO 51°. Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad. Modifíquese el artículo 7 de la Ley 2297 de 2023, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 7. FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO LABORAL. Cuando el cuidador de un familiar dentro del primer o segundo grado de consanguinidad y civil, o primero 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 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.”

ARTÍCULO 52. Prohibición al empleador sobre maniobras de elusión. Agréguese el artículo 59A del Código Sustantivo del Trabajo el cual quedará así:

Artículo 59A. Prohibición al empleador sobre maniobras de elusión. En atención al principio de primacía de la realidad, se prohíbe al empleador el uso fraudulento de las prerrogativas diferenciadas otorgadas a determinados sectores productivos o a las microempresas y pequeñas empresas, con el propósito de desconocer o menoscabar los derechos laborales reconocidos al trabajador en la presente ley.

Sin perjuicio de las sanciones legales que correspondan ante la configuración de la conducta descrita en el presente artículo, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente al valor de un (1) día de salario por cada día de ejecución de la conducta, contado desde el inicio de la misma hasta la fecha de pago de la indemnización, sin que en ningún caso exceda el término de veinticuatro (24) meses.

ARTÍCULO 53°. Programa de convenios laborales para las víctimas del conflicto armado. El Gobierno Nacional en cabeza del Ministerio del Trabajo y Ministerio del Interior o quién 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.

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.

Parágrafo. 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).

CAPÍTULO VI

MEDIDAS PARA LA TRANSICIÓN JUSTA HACIA ECONOMÍAS Y SOCIEDADES AMBIENTALMENTE SOSTENIBLES

Artículo 54. Lineamientos para el desarrollo, adopción, consolidación y actualización de las competencias laborales para el crecimiento verde. Promover mediante lineamientos, la generación de capacidades laborales para el crecimiento verde, con el propósito de 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.

El Ministerio de Trabajo, en articulación con el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, fijará, de acuerdo con la Política de Crecimiento Verde y la Política Pública Nacional de Trabajo Digno y Decente, en el término de doce (12) meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, los lineamientos con enfoque territorial, étnico, campesino y de género, destinada al fomento de empleos que contribuyan a prácticas sostenibles ambientalmente.

Incluir dentro de los lineamientos, el fomento a la capacitación de los trabajadores en prácticas sostenibles y crecimiento verde.

Para el desarrollo integral del presente artículo, el Ministerio de Trabajo realizará mesas de trabajo para la socialización de los lineamientos con empresas y sectores involucrados.

Las empresas harán uso de los incentivos para la formulación, desarrollo e implementación de los lineamientos de las competencias laborales de los trabajadores que trata el presente artículo.

ARTÍCULO 55°. Formación para la promoción de empleos verdes y azules. El Ministerio del Trabajo a través del SENA formará y capacitará a los trabajadores y trabajadoras en torno a procesos productivos y capacidades en nuevos empleos verdes y azules, o empleos alrededor de la ecologización y la automatización de procesos.

Esta capacitación se direccionará especialmente a:

- 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;
- 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.

ARTÍCULO 56°. Modalidades de Teletrabajo. Modifíquese el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 2°. Definiciones. Para la aplicación de la presente Ley se tendrán las siguientes definiciones:

1. **Teletrabajo.** Es una 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.

El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:

a. **Teletrabajo autónomo:** es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.

b. **Teletrabajo móvil:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.

c. **Teletrabajo híbrido:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran 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.

d. **Teletrabajo transnacional:** 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 de el Sistema de Seguridad Social Colombiano.

e. **Teletrabajo temporal o emergente:** 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.

2. **Teletrabajador.** Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.

ARTÍCULO 57°. Auxilio de Conectividad. Por medio del cual se adiciona un artículo a la Ley 1221 de 2008.

Artículo 6 A de la ley 1221.

Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Auxilio de Transporte. El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte. En todo caso, los teletrabajadores y teletrabajadoras, solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado.

El auxilio de conectividad será equivalente al auxilio de transporte vigente y se ajustará anualmente de acuerdo con los criterios establecidos a la Ley 278 de 1996.

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.

ARTÍCULO 58°. Garantías Laborales, Sindicales y de Seguridad Social para los Teletrabajadores. Por medio del cual se adiciona unos numerales al artículo 6 de la Ley 1221 de 2008:

13. Las relaciones laborales con teletrabajadores y teletrabajadoras transnacionales cuyo contrato de trabajo se haya celebrado en el territorio colombiano, se regirá por las leyes colombianas.

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

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.

ARTÍCULO 59°. Promoción de las diferentes modalidades de trabajo a distancia.

Las empresas podrán promover la transición de puestos de trabajo presenciales a la implementación de diferentes modalidades de trabajo a distancia en los territorios que cuenten 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.

ARTÍCULO 60°. 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, 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.

ARTÍCULO 61°. Política pública de protección laboral ante la automatización.

El Estado, a través del Ministerio del Trabajo y en coordinación con la Unidad del Servicio Público de Empleo, el SENA y demás entidades competentes, implementará una política pública de protección y transición laboral ante la automatización, con el fin de mitigar el impacto social y económico de la sustitución de empleos causada por el avance tecnológico. Esta política tendrá carácter permanente, preventivo y adaptativo y se articulará con el Sistema Público de Empleo.

Como parte de esta política, el Estado garantizará la identificación de sectores en riesgo, orientación a trabajadores, una ruta pública de reconversión y empleabilidad. Las empresas podrán participar de manera voluntaria en los programas de reconversión y empleabilidad impulsados por esta política pública, a través de convenios con el Ministerio del Trabajo, sin que ello implique obligación legal alguna para el empleador.

ARTÍCULO 62°. Protección laboral frente a procesos de descarbonización y transición energética.

El estado, en coordinación con las empresas que realicen 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, promoverá y respaldará la formulación de planes de cierre y protección de derechos laborales para todos los trabajadores posiblemente afectados.

Esta política pública deberá contener como mínimo los incentivos, los mecanismos de protección, los instrumentos de reconversión laboral y las fuentes de financiación del gobierno nacional para cumplir con la protección laboral de los trabajadores.

TITULO III

LIBERTAD SINDICAL Y CUMPLIMIENTO DE ESTÁNDARES INTERNACIONALES

CAPÍTULO ÚNICO

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

ARTÍCULO 63°. Garantías del derecho de Asociación sindical. Modifíquese el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 354: GARANTÍAS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL.

1. Garantías para el ejercicio de la libertad sindical.

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

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

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

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

c) **Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores.** Los empleadores deberán facilitar espacios y canales de comunicación, físicos y virtuales, entre los representantes sindicales y sus representados ~~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.

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

2. Conductas antisindicales

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

b) Fomentar la creación de sindicatos controlados por un empleador;

c) Amedrentar, constreñir, ofrecer o entregar dádivas para que el trabajador no se afilie o se desafilie de un sindicato;

d) Negarse injustificadamente a negociar un pliego de peticiones o solicitudes.

e) Tomar represalias de cualquier índole contra los trabajadores que hubieren declarado contra la persona empleadora en investigaciones administrativas, en procesos judiciales o arbitrales que no resultaren evidentemente temerarias;

f) Impedir o perturbar las por medios indebidos reuniones o asambleas de los trabajadores sindicalizados;

g) Discriminar a los trabajadores sindicalizados al establecer diferencias salariales o de otros beneficios que, en su conjunto, favorezcan a los trabajadores no sindicalizados, siempre que no existan razones objetivas e individuales distintas a la condición de trabajador no sindicalizado;

h) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un sindicato;

i) Negarse injustificadamente a conceder permisos sindicales;

j) Negarse injustificadamente a entregar a las organizaciones sindicales información que atañe a los trabajadores sindicalizados no esté sujeta a reserva o que no tenga el carácter de confidencial;

k) Difundir calumnias o injurias acerca de los sindicatos y sus afiliados.

Parágrafo. En la resolución de situaciones que involucren prácticas antisindicales de que trata el presente artículo se deberá garantizar el debido proceso, defensa y contradicción.

ARTÍCULO 64°. Procedimiento judicial sumario de protección de los derechos sindicales.

1. Los trabajadores, trabajadoras y las organizaciones de trabajadores y trabajadoras podrán acudir ante el juez del trabajo del lugar en el que ocurrieron los hechos, a fin de obtener protección judicial frente a presuntas conductas antisindicales, para lo cual se seguirá el siguiente procedimiento:
2. En la demanda, los trabajadores, trabajadoras u organizaciones de trabajadores y trabajadoras que aleguen ser víctimas de conductas antisindicales deberán indicar lo que pretenden, los hechos que sirven de fundamento a sus pretensiones, la identificación del empleador y/o personas acusadas de tales conductas y la dirección electrónica o canal digital de su notificación o en su defecto el lugar de su domicilio, y las pruebas que pretenden hacer valer. La demanda presentada deberá cumplir con los requisitos mínimos establecidos respecto a su forma y presentación.

Recibida la demanda, el juez, a más tardar dentro de los (5) días siguientes ordenará correr traslado de ella a las personas acusadas de conductas antisindicales, mediante providencia que se notificará personalmente.

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.

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.

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.

Parágrafo. Los jueces que conozcan de este procedimiento sumario disponen de facultades para proteger los derechos y libertades sindicales de los trabajadores y de sus organizaciones. En consecuencia, podrán adoptar cualquier medida que consideren

pertinente para su efectiva protección; además deberán imponer una multa entre 1 y 100 smlmv a las personas naturales que realicen, promuevan o instiguen tales conductas, sin perjuicio de las sanciones que podrá imponer el Ministerio del Trabajo al empleador que incurra en conductas antisindicales y de las penales o disciplinarias a que haya lugar.

ARTÍCULO 65°. Medida complementaria a los estatutos. Modifíquese el numeral 10 del artículo 362 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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

ARTÍCULO 66°. Representación paritaria y/o proporcional en las organizaciones. Las organizaciones sindicales y de empleadores promoverán la participación e inclusión, en condiciones de igualdad, de las mujeres a fin de lograr progresivamente su representación paritaria y/o proporcional a la integración del sector.

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

TÍTULO IV

DISPOSICIONES FINALES Y COMPLEMENTARIAS.

ARTÍCULO 67°. Ajuste de la planilla integrada de liquidación de aportes o el sistema que lo reemplace. 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.

Parágrafo. El Gobierno Nacional, reglamentará, en un plazo no mayor a seis (06) 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.

ARTÍCULO 68°. Prescripción. Modifíquese el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“Artículo 488. Regla general. Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este Código prescriben en tres (3) años, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social o en el presente estatuto. En el evento en que se reclamen derechos emanados de una relación de trabajo, dicho término se contará desde que la respectiva obligación se hace exigible, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

ARTÍCULO 69°. ACOMPAÑAMIENTO A MICROS Y PEQUEÑAS EMPRESAS Y FORMALIZACIÓN LABORAL. 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.

ARTÍCULO 70°. 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. Las cotizaciones para pensión, salud y riesgos laborales seguirán las reglas de la normatividad vigente.

Parágrafo 1. 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.

Parágrafo 2. 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 – 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 ya sean beneficiarios.

ARTÍCULO 71°. Ruta de Empleabilidad. El Ministerio del Trabajo a través de la Unidad de Servicio Público fomentará un programa para la promoción de la empleabilidad a través del cual se creen los servicios de gestión y colocación de empleo específicos para aquellas personas que culminen, aprueben y se titulen o certifiquen en programas de cualificación del Ministerio de Educación y el Ministerio del Trabajo, para fortalecer la transición de los procesos educativos al sistema laboral.

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

Parágrafo. Mediante el programa para la promoción de la empleabilidad se tendrán en cuenta los enfoques de género, intersectorialidad, territorialidad e inclusión de población étnica y de las personas con discapacidad y personas con responsabilidades familiares del cuidado. Los servicios de empleabilidad incluyen programas de colocación y reubicación del adulto mayor trabajador.

ARTÍCULO 72°. Las disposiciones contenidas en los artículos 26, 27, 28, 29, 30, 31 y 32 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.

ARTÍCULO 73°. 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.

Parágrafo 1. 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.

Parágrafo 2. 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; 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.

Parágrafo 3. Lo dispuesto en el presente artículo también aplicará a las madres jardineras vinculadas a través de las Cajas de Compensación Familiar.

ARTÍCULO 74. Formalización laboral de las personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar -PAE-. 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.

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:

En el año 2025, se formalizarán hasta el 25% del total de personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar -PAE-.

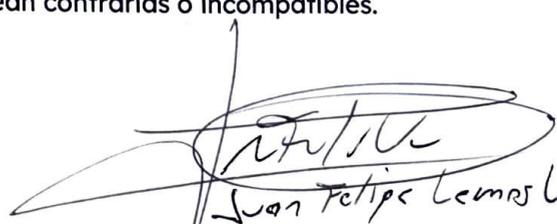
En el año 2026, se formalizarán hasta el 50% del total de personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar -PAE-.

En el año 2027, se formalizarán hasta el 75% del total de personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar -PAE-.

En el año 2028, se formalizarán hasta el 100% del total de personas manipuladoras de alimentos del Programa de Alimentación Escolar -PAE-.

ARTÍCULO 75°. Vigencia y derogatorias. La presente ley rige a partir de su promulgación y deroga o modifica todas las que le sean contrarias o incompatibles.


Carlos Abraham Jimenez


Juan Felipe Lemus U.


J.A. 12/5/2024


Bd. F. Fuentes
Salvedad y presencia
documentos anexos
(2 folios) - 01.26.4y.25


Salvamento art 11 y 15