

Proyecto de Ley No. ...

*"Por medio de la cual se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo, Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales"*

EL CONGRESO DE COLOMBIA,

DECRETA

TITULO PRELIMINAR.

PRINCIPIOS

**ARTÍCULO 1. PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DEL DERECHO LABORAL.** Constituyen principios constitucionales del derecho laboral y por tanto serán aplicados a cualquier persona trabajadora en Colombia de conformidad con lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política los siguientes:

- i) Igualdad de oportunidades para las personas trabajadoras;
- ii) Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo;
- iii) Estabilidad en el empleo;
- iv) Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; f
- v) Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles;
- vi) Situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho;
- vii) Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;
- viii) Garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario y;
- ix) Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

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

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

Lo anterior sin perjuicio de la vigencia y aplicación de los principios derivados del bloque de constitucionalidad en los términos de los artículos 93 y 94 de la Carta Política.

## PRIMERA PARTE.

### DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

#### CAPÍTULO 1.

**ARTÍCULO 2. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.** Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda en una enunciación restrictiva o taxativa, sólo podrán ser desvinculadas si además de la existencia de una justa causa o de una causa legal, la persona empleadora o beneficiaria del trabajo obtiene una autorización administrativa o judicial así:

- a) Amparadas por el fuero sindical, en los términos legales y convencionales, ante un juez laboral del circuito.
- b) Amparadas por el fuero de salud, esto es, una afectación grave en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, situación verificada y autorizada por la inspección del trabajo.
- c) Trabajadores(as) en situación de discapacidad, es decir aquellos que tengan una limitación física, mental, sensorial o intelectual, sin importar la escala, siempre que en un contexto determinado ésta le impida al trabajador(a) su integración profesional o el desarrollo de roles ocupacionales en condiciones dignas y de igualdad. En este caso la autorización respectiva deberá realizarse ante la inspección del trabajo cuando ello se requiera.
- d) Mujer en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta misma protección procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el Sistema de Seguridad Social en Salud. En este caso la autorización respectiva deberá realizarse ante la inspección del trabajo cuando ello se requiera.
- e) Madres o padres cabeza de familia sin alternativa económica que tengan a su cargo exclusivamente las responsabilidades familiares porque su cónyuge o compañera o compañero permanente no pueda solventarlas o se sustraiga de sus obligaciones, y no cuente con la colaboración de algún otro integrante de su grupo familiar.
- f) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten tres (3) años o menos para cumplir los requisitos para obtener la pensión de vejez.

**Parágrafo:** No se requerirá de autorización contemplada en este artículo para terminar el contrato cuando el trabajador o trabajadora en situación de discapacidad hubiere puesto en conocimiento dicha situación al empleador.

### CONTRATACIÓN LABORAL

#### CAPITULO 2.

**ARTÍCULO 3.** Modifíquese el artículo 45 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

**“ARTÍCULO 45. EL CONTRATO LABORAL INDEFINIDO Y SUS EXCEPCIONES.** Los trabajadores y trabajadoras serán vinculadas mediante contrato de trabajo a término indefinido.

Excepcionalmente podrán celebrarse contratos de trabajo para atender tareas de naturaleza temporal, ya sea por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.

El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras no sea terminado por causa legal, con justa causa previa aplicación de lo establecido en el artículo 115 de este Código o de forma unilateral injustificada. Con todo, el (la) trabajador(a) podrá darlo por terminado mediante aviso de treinta (30) días, para que la persona empleadora lo reemplace.

La inspección del trabajo velará que la contratación de trabajadores(as) garantice el principio de estabilidad laboral y lo dispuesto en esta norma.”

**ARTÍCULO 4. CONTRATO A TÉRMINO FIJO Y CONTRATO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA.** El artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

**ARTÍCULO 46. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y DE OBRA O LABOR DETERMINADA.**

Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo, por un término de hasta por dos (2) años, para atender necesidades temporales del empleador.

El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito y en él deberá especificarse la necesidad temporal que se pretende atender y su duración.

Cuando el contrato de trabajo se celebre por un tiempo inferior o igual a dos (2) años, las partes podrán prorrogarlo el número de veces que estimen convenientes, sin que en ningún caso el tiempo estipulado, incluido el de sus prórrogas, sea superior a dos (2) años.

**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 de manera temporal.

**Parágrafo.** En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, las personas trabajadoras tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea.

**ARTÍCULO 5. El numeral 6 del literal A, del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:**

6. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, fallos arbitrales o Convenciones Colectivas o, Reglamento Interno de Trabajo y que respondan a criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

## **ARTÍCULO 6. El artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:**

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

1. En los contratos a término fijo, la indemnización corresponderá al valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato o el de su prórroga. En ninguno caso la indemnización será inferior a cuarenta y cinco (45) días de salario.
2. En los contratos de trabajo por duración de la obra o la labor contratada, la indemnización corresponderá al tiempo que faltare para completarse la obra o labor contratada. En ninguno caso la indemnización será inferior a cuarenta y cinco (45) días de salario.
3. En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:
  - a) Cuarenta y cinco (45) días de salario cuando el trabajador o trabajadora tuviere un tiempo de servicios no mayor de un año;
  - b) Si el trabajador o trabajadora tuviere más de un (1) año y menos de diez (10) de servicio continuo, se le pagarán treinta (30) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.
  - c) Si el trabajador o trabajadora tuviere diez (10) años de servicio continuo o más, se le pagarán cuarenta (40) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.

## **ARTÍCULO 7. El artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:**

**“ARTÍCULO 115. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES O DESPIDO CON JUSTA CAUSA:** En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar un contrato de trabajo con justa causa se deberán aplicar como mínimo los siguientes principios: dignidad del trabajador o trabajadora, presunción de inocencia, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra.

También deberán aplicar el siguiente procedimiento:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso a la persona a quien se imputan las conductas,
2. La formulación de los cargos imputados,
3. El traslado al imputado (a) de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados
4. La indicación de un término durante el cual el acusado (a) pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos,
5. El pronunciamiento definitivo de la persona empleadora mediante un acto motivado,

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

**Parágrafo 1:** Este procedimiento no tiene que ser agotado si las causas de la terminación son las consagradas en los numerales 9, 11, y 14 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, en cuyo caso se aplicará el procedimiento existente en la legislación.

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

**Parágrafo 3.** Las personas trabajadoras con discapacidad deberán contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

### **CAPÍTULO 3.**

#### **TERCERIZACIÓN Y SUBCONTRATACIÓN**

**ARTÍCULO 8.** El artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así: **CONTRATISTAS INDEPENDIENTES.**

**“ARTÍCULO 34. CONTRATISTAS INDEPENDIENTES.**

1. Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos empleadores y no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. Pero el beneficiario del trabajo o dueño de la obra, será solidariamente responsable con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores(as), solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías que considere necesarias o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores. El contratista independiente deberá tener su propia organización empresarial y autonomía técnica, administrativa y financiera la que deberá acreditar suficientemente en caso de exigírsele por parte de las autoridades judiciales y administrativas.
2. El beneficiario del trabajo o dueño de la obra, también será solidariamente responsable, en las condiciones fijadas en el inciso anterior, de las obligaciones de los subcontratistas respecto a sus trabajadores(as), aún en el caso de que los contratistas no estén autorizados para contratar los servicios de subcontratistas.
3. Los trabajadores del contratista o subcontratista, tendrán derecho a iguales beneficios salariales, prestacionales y extralegales de los trabajadores de la empresa beneficiaria.”

**ARTÍCULO 9.** Adiciónese dos párrafos al artículo 77 de la ley 50 de 1990, así:

**Parágrafo 2.** Las empresas usuarias no podrán celebrar contratos con las empresas de servicios temporales para la atención de necesidades permanentes de la empresa o establecimiento.

**Parágrafo 3.** En el evento de que la empresa usuaria celebre contratos con empresas de servicios temporales para la atención de actividades o necesidades permanentes, o para fines diferentes a los señalados en este artículo, o cuando se excedieren los límites temporales fijados en los numerales 1, 2 y 3

de este artículo, se tendrá como verdadera empleadora de las personas trabajadoras en misión, a la empresa usuaria, y a la empresa de servicios temporales como una simple intermediaria en los términos del artículo 35 de este código, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria que a ésta le corresponda; y de las sanciones que a ambas impondrá el Ministerio del Trabajo en los términos del artículo 63 de la Ley 1429 de 2010.

**ARTÍCULO 10. LÍMITES AL USO DEL CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS.** No podrán celebrarse contratos de prestación de servicios ni cualquier tipo de contrato civil o mercantil con personas naturales para realizar actividades permanentes y subordinadas en empresas.

#### **CAPÍTULO 4.**

#### **JORNADA DE TRABAJO, TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO, TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO Y RELACIÓN DE APRENDIZAJE**

**Artículo 11. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.** El artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, 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 seis horas (6:00 p.m.)
2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 p.m.) y las seis horas del día siguiente (6:00 a.m.)

**ARTÍCULO 12. DURACIÓN. Modifíquese el artículo 2 de la ley 2101 del 2021 el cual quedará así:**

ARTICULO 161. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y de cuarenta y dos (42) horas a la semana, que podrán ser distribuidas, de común acuerdo, entre empleador (a) y trabajador (a), en 5 o 6 días a la semana, garantizando siempre el día de descanso; salvo las siguientes excepciones:

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

b) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los(as) adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, sólo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis horas diarias y treinta horas a la semana y hasta las 6:00 de la tarde.
2. Los(as) adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho horas diarias y 42 horas a la semana y hasta las 8:00 de la noche.

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

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

d) La persona empleadora (a) y el trabajador (a) podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo cinco días a la semana con un día de descanso

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 de Código Sustantivo del Trabajo.

PARÁGRAFO 1. La persona empleadora (a) no podrá aún con el consentimiento del trabajador (a), contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

PARÁGRAFO 2. Los empleadores (as) deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados (as) puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por la persona empleadora (a) o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados (as). Si la persona empleadora (a) no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores (as) tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.

PARÁGRAFO 3. En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores (as) que laboren cuarenta y ocho (42) horas a la semana, éstos (as) tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta de la persona empleadora (a), se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación.

PARÁGRAFO 4. RESPONSABILIDADES FAMILIARES DEL CUIDADO. Las partes podrán acordar jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo flexibles apoyadas por la tecnología enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre hijos(as) menores de edad, personas en condición de invalidez o enfermedades graves o adultos mayores. El trabajador o trabajadora podrán solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible de trabajo o la modalidad de trabajo, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso y acreditando la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y este estará obligado a otorgar una respuesta en un término de 5 días hábiles, aceptándola e indicando el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación y comprobantes correspondientes que impiden la aceptación de la misma.

**ARTÍCULO 13. Modifíquese el artículo 22 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:**

**ARTÍCULO 22. LÍMITE AL TRABAJO SUPLEMENTARIO.** En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdos entre empleadores y trabajadores a nueve (9) horas diarias, solo se podrá laborar en el mismo día una hora extra.

**ARTÍCULO 14. TRABAJO DOMINICAL Y FESTIVO.** El artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:

**ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN.**

1. El trabajo en domingo o días de fiesta se remunera con un recargo del ciento (100%) sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas sin perjuicio del salario ordinario a que tengan derecho el trabajador(a) por haber laborado la semana completa.
2. Si con el domingo coincide otro día de descanso remunerado solo tendrá derecho el trabajador o la trabajadora, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.
3. Se exceptúa el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 161 literal c) del Código Sustantivo del Trabajo.

**Parágrafo.** Se entiende que el trabajo dominical es ocasional cuando el trabajador labora hasta dos domingos durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo dominical es habitual cuando el trabajador labore tres o más domingos durante el mes calendario.

**ARTÍCULO 15. EL ARTÍCULO 81 del Código Sustantivo del trabajo quedará así y deroga el Artículo 30 y 31 de la Ley 789 de 2002.**

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

Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:

- a) Su finalidad es facilitar el aprendizaje del estudiante - aprendiz para las ocupaciones que requiera el sector productivo;
- b) Se ejecutará estrictamente en el tiempo estipulado por los diseños curriculares o planes de estudios, que no podrá exceder de treinta y seis meses en dos etapas, lectiva y práctica;
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal;
- d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración que, en ningún caso, será inferior al salario mínimo legal vigente; o del estipulado en convenciones colectivas o fallos arbitrales.
- e) El estudiante de educación formal universitaria sólo podrá suscribir su contrato en etapa práctica, salvo que se trate de un programa de modalidad dual;

f) En los contratos de aprendizaje celebrados con estudiantes menores de edad, deberá mediar autorización del Inspector del Trabajo;

g) Las afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social, se realizarán conforme a lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que regulen la materia. Para la etapa lectiva del contrato, la persona empleadora no estará obligado a realizar la afiliación y cotización a riesgos laborales;

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

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

**ARTÍCULO 16. Modifíquese el párrafo del artículo 32 de la Ley 789 quedará así:**

**PARÁGRAFO.** Empresas de menos de quince (15) trabajadores podrán voluntariamente tener un aprendiz de formación del SENA.

**ARTÍCULO 17. El artículo 33 de la Ley 789 quedará así:**

**ARTÍCULO 33. Determinación de la cuota de aprendizaje.** La determinación de la cuota de aprendizaje mínima para cada empresa obligada, la realizará la regional del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, del domicilio principal de la empresa, en razón a una cuota por cada 20 (VEINTE) trabajadores y una adicional por fracción 10 (DIEZ) o superior que no exceda de 20 (VEINTE). Las Empresas que tengan entre 15 (QUINCE) y 20 (veinte) trabajadores, tendrán (1) una cuota regulada. La cuota señalada por el SENA deberá notificarse previamente al representante legal de la respectiva empresa, quién contará con el término de 10 (DIEZ) días hábiles para interponer los recursos de ley.

**PARÁGRAFO 1.** Cuando el contrato de aprendizaje incluido dentro de la cuota mínima señalada por el SENA termine por cualquier causa, la empresa deberá reemplazar ese estudiante-aprendiz para conservar la proporción que le haya sido asignada.

**PARÁGRAFO 2.** Las empresas están obligadas a presentar la información relacionada con su planta de personal para la fijación de la cuota si cumplen con los requisitos establecidos en el presente artículo. Las empresas que no presenten o actualicen la información serán objeto de las sanciones contempladas en el Código Sustantivo de Trabajo.

**PARÁGRAFO 3.** La celebración de un segundo contrato de aprendizaje será aplicable solo en el caso de estudiantes que continúen sus estudios en programas de nivel ascendente en el Marco Nacional de Cualificaciones y en la misma área de conocimiento o desempeño.

**PARÁGRAFO 4.** Los contratos de aprendizaje celebrados con estudiantes de la oferta de formación profesional integral del SENA, educación para el trabajo y desarrollo humano, de la educación superior en

modalidad dual, así como lo del Subsistema de Formación para el Trabajo, deberán contar con etapa lectiva y práctica.

**ARTÍCULO 18. El artículo 34 de la Ley 789 quedará así:**

**ARTÍCULO 34. MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE:** Monetización de la cuota de aprendizaje. Los obligados a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores podrán en su defecto cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a dos (2) S.M.M.L.V. por cada cuota que no se contrate para el cumplimiento de esta. En caso de que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de estudiantes - aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota regulada.

**ARTÍCULO 19. El artículo 35 de la Ley 789 quedará así:**

**ARTÍCULO 35. Selección de aprendices.** La empresa obligada a la vinculación de aprendices será la encargada de seleccionarlos de acuerdo con los oficios y ocupaciones definidos en la cuota regulada en correspondencia con el programa de formación.

PARÁGRAFO 1 Las empresas con cuota regulada mayor a 5, destinarán por lo menos una cuota con aprendiz SENA para actividades de investigación, desarrollo e innovación.

PARÁGRAFO 2. Las empresas no podrán contratar bajo la modalidad de aprendices a personas que hayan estado o se encuentren vinculadas laboralmente a la misma.

**ARTÍCULO 20. El artículo 39 de la Ley 789 quedará así:**

**ARTÍCULO 39. Distribución y alternancia de tiempo entre la etapa lectiva y productiva.** La empresa y la entidad de formación podrán determinar la duración de la etapa productiva, al igual que su alternancia con la lectiva, de acuerdo con las necesidades de la formación del aprendiz y los requerimientos de la empresa. Para los técnicos o tecnólogos será de un (1) año. La duración de formación en los programas de formación del SENA será la que señale el director general de esta Institución, previo concepto del Comité de Formación Profesional Integral. En el caso de cursos y programas impartidos por otras instituciones aprobadas por el Estado, el término máximo de formación lectiva será la exigida por la respectiva entidad educativa, de acuerdo con lo señalado por el Ministerio de Educación, para optar por el respectivo grado académico y/o técnico. Los tiempos máximos que se fijen para la etapa de formación en la empresa autorizada, en ningún caso podrán ser superiores a los contemplados en la etapa de formación del SENA.

## **CAPÍTULO 5.**

### **PLATAFORMAS DIGITALES DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 21. TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES.** A efectos de la presente ley, se entenderá por «plataforma digital de trabajo»: comprende a toda persona que presta un servicio en el que se cumplen los requisitos siguientes:

- a) se presta, al menos en parte, a distancia por medios electrónicos, como un sitio web y/o una aplicación para dispositivos móviles;
- b) se presta a petición de un destinatario del servicio;
- c) implica, como elemento necesario y esencial, la organización del trabajo realizado por personas físicas, basada en su ubicación;

**ARTÍCULO 22. INDICIOS DE LABORALIDAD EN TRABAJO EN PLATAFORMAS.** Las autoridades competentes que verifiquen el cumplimiento o hagan cumplir la legislación pertinente sobre relación de trabajo, aplicarán los indicios de laboralidad previstos en el numeral 13 de la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo y de los siguientes específicos que son muestras de control de la ejecución del trabajo cuando la empresa:

- a) Ejerce sus facultades de dirección, organización o control del trabajo de forma directa o indirecta a través de la plataforma digital de trabajo o mediante la gestión algorítmica del trabajo. La plataforma digital de trabajo determina efectivamente la remuneración o establece límites máximos para esta;
- b) Exige a la persona que realiza trabajo en plataformas que respete normas vinculantes específicas en materia de apariencia, conducta hacia el destinatario del servicio o ejecución del trabajo;
- c) Supervisa la ejecución del trabajo o verifica la calidad de sus resultados, incluso por medios electrónicos;
- d) Restringe efectivamente la libertad, incluso mediante sanciones, de organizarse el propio trabajo, en particular la discreción de elegir las horas de trabajo o los periodos de ausencia, de aceptar o rechazar tareas, o de recurrir a subcontratistas o sustitutos;
- e) Restringe efectivamente la posibilidad de establecer una base de clientes o de realizar trabajos para terceros.

**ARTÍCULO 23. DEBER DE VERIFICACIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL.** En caso de que los trabajadores de plataformas digitales tengan el carácter de trabajadores autónomos, la plataforma digital de trabajo contratante deberá verificar que dichas personas trabajadoras estén afiliadas a la seguridad social, en sus subsistemas de salud, pensión y riesgos laborales y cumplan con sus obligaciones de realizar aportes. De lo contrario, deberán asumir directamente el pago del 100% de los aportes como si fuesen empleadores, y en caso de que se concrete un riesgo protegido por la seguridad social, deberán responder por sus consecuencias en los mismos términos en que lo haría la entidad de seguridad social.

**ARTÍCULO 24. GARANTÍAS PARA EL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES.** Toda persona que preste sus servicios para una plataforma digital de las contempladas en esta ley, independientemente de

su forma de contratación, tendrá las siguientes garantías:

**1. Transparencia y utilización de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones.**

Las plataformas digitales de trabajo deberán informar a las personas trabajadoras de plataformas y a sus organizaciones sindicales sobre:

- i) Los sistemas automatizados de supervisión que se utilizan para hacer un seguimiento, supervisar o evaluar por medios electrónicos la ejecución del trabajo realizado por los trabajadores de plataformas;
- ii) Los sistemas automatizados que se utilizan para tomar o apoyar decisiones que afecten significativamente a las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras de plataformas, en particular su acceso a las tareas asignadas, sus ingresos, su seguridad y salud en el trabajo, su tiempo de trabajo, su promoción y su situación contractual, incluida la restricción, suspensión o cancelación de su cuenta, entre otros criterios que usen las empresas para la toma de decisiones.

**2. Supervisión humana de los sistemas automatizados.** Las plataformas digitales de trabajo 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:

- i) Evaluarán los riesgos de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones para la seguridad y la salud de los trabajadores de plataformas, en particular en lo que se refiere a posibles riesgos psicosociales, ergonómicos, de accidentes de trabajo y enfermedades laborales;
- ii) Evaluarán si las salvaguardias de dichos sistemas son adecuadas para los riesgos detectados a la vista de las características específicas del entorno de trabajo;
- iii) Introducirán medidas preventivas y de protección adecuadas.
- iv) No utilizarán sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones de manera que se ejerza una presión indebida sobre las personas trabajadoras de plataformas o que se ponga en riesgo de algún otro modo la salud física y mental de los trabajadores de plataformas o que se excluya a personas en razón de su raza, color, nacionalidad, género u otro criterio discriminatorio.

**3. Revisión humana de decisiones importantes.** Las personas trabajadoras de plataformas tienen derecho a obtener una explicación de la plataforma digital de trabajo en relación con cualquier decisión adoptada o apoyada por un sistema automatizado de toma de decisiones que afecte significativamente sus las condiciones de prestación de servicio. En particular, las plataformas digitales les proporcionarán acceso a una o varias personas naturales de contacto designadas por la plataforma digital de trabajo para debatir y aclarar los hechos, circunstancias y motivos que hayan conducido a la decisión. Las plataformas digitales de trabajo garantizarán que tales personas de contacto tengan la competencia, la formación y la autoridad necesarias para ejercer esa función.

4. Las plataformas digitales de trabajo no tratarán ningún dato personal relativo a los trabajadores de plataformas que no esté intrínsecamente relacionado con la ejecución del contrato entre el trabajador de plataforma y la plataforma digital de trabajo y que no sea estrictamente necesario para ello.

5. No ser restringidos, suspendidos o cancelada su cuenta, o retenida su remuneración por el trabajo realizado o afectada de cualquier manera su situación contractual injustificadamente.

6. POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN. Las Empresas gestoras de plataformas digitales de intermediación tecnológica de reparto diseñarán e implementarán políticas de no discriminación. Así mismo, sus términos y condiciones de uso no podrán bajo ningún motivo discriminar por condiciones de salud, sexo, creencia religiosa o política, filiación sindical o cualquier otra que impida el libre ejercicio del derecho al trabajo de los Trabajadores digitales mediante el uso de las plataformas digitales de intermediación tecnológica de reparto.

Parágrafo: El Ministerio del Trabajo y el Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones reglamentarán lo normado en este capítulo.

#### **ARTÍCULO 25. Acceso a la información pertinente sobre el trabajo en plataformas**

Las plataformas digitales de trabajo deberán poner a disposición del Ministerio del Trabajo, y en general de las autoridades que tengan a su cargo funciones de garantía del cumplimiento de las obligaciones jurídicas aplicables a la situación laboral de las personas que realizan trabajo en plataformas, y cuando los representantes de las personas que realizan trabajo en plataformas lo requieran, la siguiente información:

- a) el nombre e identificación de los trabajadores de plataformas, su situación contractual o laboral y el número efectivo de horas laboradas por cada uno de ellos al mes, incluyendo el tiempo en que estuvieron a disposición de la plataforma.
- b) las condiciones generales y específicas aplicables a esas relaciones contractuales, siempre que dichas condiciones estén determinadas unilateralmente por la plataforma digital de trabajo y se apliquen a un gran número de relaciones contractuales.

**ARTÍCULO 26. Adiciónese el Capítulo VII al título III al Código Sustantivo del Trabajo el cual, quedará así:**

### **CAPITULO 6**

#### **TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO O ENTREGA.**

**ARTÍCULO 27.** Adiciónese un artículo al Código Sustantivo del Trabajo del siguiente tenor literal:

ARTÍCULO 103 A. CONTRATO DE TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES DE REPARTO O ENTREGA. Hay contrato de trabajo en plataformas digitales cuando los trabajadores prestan servicios de reparto a través de plataformas digitales basadas en la ubicación, en consecuencia son sujetos de todas las garantías individuales y colectivas, derechos y prestaciones del Código Sustantivo del Trabajo y demás normas laborales, además de las garantías específicas de este capítulo.

PARÁGRAFO: La afiliación y cotización a seguridad social de estas personas trabajadoras será en calidad de dependientes en la modalidad de "tiempo parcial", contemplada en el Decreto 2616 de 2013 o en otras

normas que le regulen y complementada por cotización subsidiada contemplada en las normas legales que se expidan sobre el particular.

Las empleadoras de este contrato especial tendrán la obligación de informar a sus trabajadores y trabajadoras y a la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes al final de cada mes el número de horas laboradas, incluyendo el tiempo en que estuvieron conectados a disposición de la plataforma, de forma tal que éstas puedan ser calculadas en función de días laborados y éstos a su vez en el equivalente a semanas de cotización conforme a la norma respectiva.

## **CAPÍTULO 7.**

### **TRABAJO AGROPECUARIO**

**ARTÍCULO 28:** Adiciónese el Capítulo VIII al título III al Código Sustantivo del Trabajo el cual, quedará así:

#### **TRABAJADORA Y TRABAJADOR AGROPECUARIO**

**ARTICULO 103A CONTRATO AGROPECUARIO:** Hay contrato de trabajo agropecuario, cuando la persona trabajadora labora en la ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria, sin perjuicio de su reconocimiento como persona campesina; comprenderá aquellas actividades permanentes, transitorias, estacionales en virtud de los ciclos productivos o de temporada, continuas o discontinuas.

**PARÁGRAFO 1:** Se presumirá que se trata de un contrato de trabajo agropecuario cualquiera sea su duración la ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria.

**PARÁGRAFO 2:** Se entenderá por actividad agropecuaria toda actividad encaminada a la obtención de frutos o productos primarios a través de la realización de tareas pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas u otras semejantes, siempre que éstos no hayan sido sometidos a ningún tipo de proceso industrial, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales. Quedando expresamente excluidas las actividades de empaque, re empaque, transporte, exposición, venta o transformación a través de cualquier proceso que modifique su estado natural.

**PARÁGRAFO 3:** La persona empleadora agropecuario es la persona natural o jurídica que contrata personas naturales para el desarrollo de actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas u otras semejantes, de manera subordinada y a cambio de una remuneración.

**PARÁGRAFO 4.** Si las actividades realizadas para este contrato se mantienen por más de 27 de semanas continuas para el mismo empleador, se entenderá estipulado con éste a tiempo indefinido, en los términos de este Código.

**PARÁGRAFO 5.** La persona trabajadora agropecuaria que labora en actividades estacionales o de temporada, cíclicas o periódicas, tendrá derecho preferente para volver a ser contratada en la siguiente temporada o estación, siempre y cuando el trabajador haya realizado sus labores conforme las necesidades del servicio.

**PARÁGRAFO 6.** Este contrato no aplica para las empresas agroindustriales a quienes les aplican las normas generales de este Código.

**ARTÍCULO 29:** Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, el cual, quedará así:

**ARTICULO 133A JORNAL AGROPECUARIO:** Créase la modalidad de Jornal agropecuario para remunerar los contratos agropecuarios por un tiempo determinado o por el tiempo que dure la realización de una obra o labor.

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

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

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

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

**PARÁGRAFO 1:** En ningún caso el jornal diario agropecuario será inferior al salario mínimo diario legal vigente o al pactado en convención colectiva sectorial más el factor prestacional que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía, valor al que además deberán adicionar el 4% por concepto de Subsidio familiar el cual será pagado directamente al trabajador.

**PARÁGRAFO 2:** El trabajo suplementario no está incluido dentro del jornal agropecuario.

**PARÁGRAFO 3:** Esta modalidad requiere pacto expreso y por escrito entre las partes.

**PARÁGRAFO 4:** La persona empleadora del contrato agropecuario de este artículo queda excluido de las obligaciones contempladas en el artículo 7 de la Ley 21 de 1982.

**PARÁGRAFO 5.** La afiliación y cotización de las personas con contrato de trabajo agropecuario que devenguen un Jornal Agropecuario será en calidad de dependientes en la modalidad de “tiempo parcial”, contemplada en el Decreto 2616 o en otras normas que le regulen, y complementada por cotización subsidiada, contemplada en las normas legales que se expidan sobre el particular y realizarán las cotizaciones al Sistema de seguridad social integral sobre el jornal agropecuario devengado sin incluir el factor prestacional del 30% y tampoco el 4% por concepto de Subsidio familiar.

**ARTICULO 103B. Garantías para la vivienda del Trabajador(a) rural que reside en el lugar de trabajo y su familia.** Derechos especiales para el trabajador o trabajadora rural permanente que habita en el predio de explotación con su familia, y para el aparcerero, en el marco de las posibilidades reales de la zona rural:

- i) Entendiendo que es responsabilidad del Estado garantizar y proporcionar a las personas trabajadoras rurales agua potable y el acceso a servicios sanitarios; el empleador que requiera que la persona trabajadora rural viva en su predio, deberá garantizarle condiciones locativas mínimas.
- ii) El empleador tendrá a su cargo las reparaciones necesarias, y las locativas cuando estas se deriven de una fuerza mayor o caso fortuito.
- iii) El empleador Mantener en el lugar de trabajo un botiquín de primeros auxilios, con el fin de atender las emergencias que se presenten en sus instalaciones, de conformidad con la reglamentación vigente al respecto.

## **CAPÍTULO 8.**

### **FUTURO DEL TRABAJO: AUTOMATIZACIÓN Y DESCARBONIZACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 30. PROTECCIÓN DE LA PERSONA TRABAJADORA EN PROCESOS DE AUTOMATIZACIÓN.** En procesos de automatización que puedan implicar terminación de puestos de trabajo, las personas trabajadoras que ocupan los cargos que podrían ser afectados o reemplazados en un proceso de modernización o automatización, previa consulta con las organizaciones sindicales presentes en la empresa, tienen derecho a:

- 1) Ser reconvertidos laboralmente, al menos durante los 6 meses anteriores a aplicar una automatización o modernización que implique la terminación de su puesto de trabajo, mediante la incorporación a rutas y programas de formación para el trabajo conforme a la reglamentación que expida el Ministerio del Trabajo sobre el particular.
- 2) Ser reubicado laboralmente en otro cargo o área de la empresa en similares o mejores condiciones de trabajo
- 3) Agotadas las posibilidades contempladas en los numerales anteriores, y si fue imposible la reubicación laboral, el empleador deberá solicitar autorización al Ministerio del Trabajo, cuando se trate de despidos colectivos o terminaciones colectivas de trabajo.
- 4) Si el Ministerio del Trabajo autoriza el despido, la persona trabajadora tiene derecho a recibir una indemnización equivalente a la indemnización contemplada en el artículo 64 de este Código.
- 5) La persona tendrá derecho a ingresar a la ruta de empleabilidad del Servicio Público de Empleo

**Parágrafo 1.** El Gobierno nacional reglamentará la creación y requisitos de aplicación de un seguro de desempleo por automatización o modernización y una forma de continuidad en la cotización de la seguridad social de la persona trabajadora afectada por este proceso.

**ARTÍCULO 31. PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS ANTE PROCESOS DE DESCARBONIZACIÓN.** Toda empresa que realice explotación minera de carbón o petróleo debe contar con un plan de cierre de minas o de explotación petrolera para efectos laborales, concertado y consultado con las organizaciones sindicales representativas de la empresa o el sector, y aprobado por el Ministerio del Trabajo que incluya:

- i) Mecanismo para la identificación clara del número de trabajadores directos e indirectos afectados por el cierre, renuncia o cambio de operación por parte de las empresas;
- ii) Ruta de reconversión laboral de las personas trabajadoras cuyos contratos de trabajo puedan ser terminados;
- iii) Posibilidades de reubicación laboral, o condiciones para las desvinculaciones, o en su defecto planes de retiro voluntarios y;
- iv) Financiación de un fondo de protección social que garantice entre otros el pago a la seguridad social por lo menos por el lapso de tres años a los extrabajadores mineros y un fondo de diversificación económica para extrabajadores organizados en forma asociativas para impulsar la economía popular y comunitaria.

Si agotadas las opciones de retiros voluntarios o reubicaciones, deben darse por terminados los contratos de trabajo, las empresas se obligan a dar un preaviso de terminación de contratos laborales por cierre de minas o de explotación petrolera, renuncia de títulos o, cambio de operación, por lo menos con seis meses a las organizaciones sindicales y sus trabajadores y trabajadoras, de no cumplirse con este preaviso, los despidos o terminaciones de contrato se tendrán como ineficaces.

## CAPÍTULO 9.

### DE OTRAS PERSONAS TRABAJADORAS

**ARTICULO 32. Trabajadores migrantes.** Las personas trabajadoras extranjeras sin consideración a su nacionalidad o situación migratoria en el país gozarán de las mismas garantías laborales concedidas a los nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la ley. El estatus migratorio no será óbice para la exigencia a las garantías laborales y de seguridad social. Sin embargo, una vez iniciado el contrato de trabajo, se deberá facilitar la regularidad migratoria del trabajador.

**ARTÍCULO 33. Deportistas profesionales.** Los deportistas profesionales, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios bajo la subordinación de clubes profesionales, ligas departamentales, ligas profesionales o federaciones deportivas, deberán ser vinculados por éstas, mediante contrato de trabajo, con plena cobertura de seguridad social.

## CAPÍTULO 10.

## EQUIDAD Y REDUCCIÓN DE BRECHAS

**ARTÍCULO 34. Modifíquese el numeral 6 y adiciónese los siguientes numerales al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, del siguiente tenor literal:**

6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para el ejercicio del sufragio; para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación; en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades de la persona trabajadora; para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa; para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, y respetar la no asistencia al trabajo por cualquier situación que afecte la salud, física o psicosocial y la persona entregue la incapacidad respectiva.

13. Implementar ajustes razonables para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, 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 las modifiquen o complementen. La persona empleadora realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo con el fin de que las personas vinculadas con discapacidad puedan acceder y mantener su trabajo.

14. Implementar acciones guiadas por el Servicio Público de Empleo para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia que incentive la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, personas LGBTIQ+, comunidades étnicas, entre otros grupos en condición de vulnerabilidad.

**ARTÍCULO 35. CAPACIDAD LEGAL PARA CONTRATAR.** Todas las personas con discapacidad son sujetos de derecho y obligaciones, y tienen capacidad legal en igualdad de condiciones, sin distinción alguna e independientemente de si usan o no apoyos para la realización de actos jurídicos. Toda persona vinculada con discapacidad tiene plena capacidad para suscribir contratos de trabajo y vincularse laboralmente.

**ARTÍCULO 36. El literal b. del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:**

b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto de la persona empleadora, 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 en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al Estado.

Aquellas facultades no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en preferencias injustificadas como son el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, raza, color, la etnia, origen nacional, condición de discapacidad, o familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevivientes de salud, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización. El Ministerio del Trabajo comprobará estas situaciones y sancionará de acuerdo con las normas vigentes.

**ARTÍCULO 37. Se agregan los siguientes numerales al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo:**

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

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

**ARTÍCULO 38. ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO.** Se garantizará el trabajo libre de violencias y de acoso, cualquiera que sea su situación contractual, informales o de la economía popular, las personas en formación, incluidos pasantes y aprendices, las personas voluntarias, las personas en busca de empleo, postulantes a un empleo, las personas despedidas, personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador. Se entiende que 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 o cualquier otro lugar en el que se comparta como una extensión de las obligaciones laborales. En cuanto a las personas que pueden ejercer la violencia, son cualquier persona sin importar su posición en el trabajo incluido, terceros, proveedores, familiares o conocidos.

Se garantizará acciones de prevención y atención, con protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios, que reconozcan y aborden las violencia basadas en género, contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo. El Ministerio regulará, vigilará y sancionará su incumplimiento.

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

**ARTÍCULO 39. Modifíquese el artículo 4 de la Ley 1496 de 2011 el cual quedará así:**

**Factores De Evaluación Objetiva Del Trabajo.** Los empleadores tienen la obligación de tener en cuenta factores de evaluación objetiva de cada empleo, que les permitan establecer de forma objetiva el salario y demás beneficios. Entre otros deberá tener en cuenta los siguientes criterios:

- a) Capacidades y cualificaciones adquiridas por medio de la educación, la formación o la experiencia;
- b) Esfuerzo físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral;
- c) Responsabilidades laborales por las personas, el equipamiento y/o el dinero;
- d) Condiciones de trabajo y locativas, que abarcan tanto: i) aspectos físicos y/o químicos (ruido, polvo, temperatura, peligros para la salud, entre otros) como psicológicos (estrés, aislamiento,

interrupciones frecuentes, solicitudes simultáneas y agresiones de clientes, entre otros); ii) aquellos riesgos que generan trastornos de salud y, iii) las herramientas y utensilios de trabajo, equipos de seguridad pasiva y activa, de cubrimiento laboral y herramientas informáticas que se necesiten para la óptima ejecución de una labor.

**ARTÍCULO 40. Adiciónese un nuevo artículo 88A al Código Sustantivo del Trabajo del siguiente tenor literal:**

ARTÍCULO 88A. En cumplimiento del Convenio 189 de la OIT, la persona trabajadora del servicio doméstico debe ser vinculada mediante contrato de trabajo escrito, contratación que será estipulada de conformidad con las normas laborales existentes, así como las novedades relativas a trabajo suplementario, y a sus accidentes de trabajo y enfermedad laboral.

**ARTÍCULO 41. DISTRIBUCIÓN DEL CUIDADO DE HIJO O HIJA NACIDO DE TRABAJADOR O TRABAJADORA.**

**El párrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:**

La licencia de paternidad en Colombia aumentará de manera progresiva hasta llegar a ser de doce (12) semanas en 2025. Así, (5) semanas desde la vigencia de la presente ley, posteriormente en 2024 subirá a ocho (8) semanas también y en 2025 llegará a doce (12) semanas.

**El numeral 3 del párrafo 4 del artículo 236 del código sustantivo del trabajo quedará así:**

Ambos progenitores, o pareja homoparental, podrán acordar libremente cómo distribuir el tiempo de la licencia parental flexible en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, y no concurrentes.

## **SEGUNDA PARTE.**

### **DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO.**

#### **CAPÍTULO 1.**

##### **ASOCIACIÓN SINDICAL.**

**ARTÍCULO 42. Sustitúyase el enunciado del Título I, de la Parte Segunda del Código Sustantivo del Trabajo “Sindicatos” por “Libertad Sindical”.**

**Adiciónese un nuevo artículo 352 A al Código Sustantivo del trabajo, del siguiente tenor literal:**

**ARTÍCULO 352 A:** La Parte Segunda del Código Sustantivo del Trabajo aplicará para cualquier persona trabajadora en Colombia, cualquiera que sea su situación contractual. El capítulo de esta Parte relativa a la Negociación Colectiva solo aplica para el sector privado y para trabajadores oficiales. Cuando se utilice la expresión “Empleador” o “Empleador o su representante”, debe entenderse “Empleador, contratante, o representantes de los empleadores destinatarios del pliego de peticiones o de quienes fijen directrices que impactan directamente en sus condiciones de trabajo”.

**ARTÍCULO 43. Adiciónese un numeral al artículo 353 del Código Sustantivo del Trabajo del siguiente tenor literal:**

3. Las organizaciones mencionadas en este artículo, promoverán la inclusión de las mujeres con la finalidad de lograr progresivamente la representación paritaria y/o proporcional a la conformación del sector, así como de juventudes, diversidades sexuales y personas con discapacidad; en sus organizaciones e incluso en sus órganos directivos, comisiones de negociación, y demás espacios de representación.

**ARTÍCULO 44. El artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:**

**ARTÍCULO 354: PROTECCIÓN Y PROMOCIÓN 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 y el respeto a la libertad de empresa, se establecen como mínimo las siguientes garantías a las que tienen derecho todas las organizaciones sindicales. Estas garantías serán reconocidas de forma proporcional al número efectivo de afiliados que contribuyan con cuota sindical a cada organización sindical y sin que un afiliado a varias organizaciones pueda ser tenido en cuenta más de una vez para el cálculo de la representatividad.

- a) Reconocimiento de las organizaciones sindicales. Se reconocerá a las organizaciones sindicales como representantes de los trabajadores y trabajadoras sindicalizados, y por ello respetarán los derechos y garantías propias de las organizaciones sindicales, en especial, los derechos de libertad de expresión y la autonomía e independencia, y se obligan a no promover prácticas antisindicales.
- b) Permisos Sindicales. Las personas representantes de las organizaciones sindicales tendrán derecho a permisos y comisiones sindicales remuneradas que les permitan el desempeño rápido y eficaz de sus funciones sindicales durante sus horas de trabajo, sin que deban presentar informes al regreso de sus labores.

Estos permisos se podrán establecer en acuerdos específicos entre empleador y organización sindical y en todo caso deben ser concedidos a pesar de que no estén expresamente consagrados en disposiciones de naturaleza legal o convencional, siempre y cuando se avengan a los criterios de necesidad, proporcionalidad y razonabilidad. En cualquier caso deberá garantizarse al sindicato un mínimo mensual para la reunión de su junta directiva. Igualmente toda organización sindical tiene derecho a mínimo dos horas de permiso sindical

para cada uno de sus afiliados con el propósito de realizar cada año dos asambleas ordinarias de la organización sindical.

En los casos de las micro y pequeñas empresas, es decir aquellas que tengan hasta 50 trabajadores, se garantizará que el número de trabajadores/as que gocen del permiso, no sea superior al 10% del total de la nómina.

- c) Comunicación con la dirección de la empresa y establecimiento de espacios para el diálogo. Con el fin de promover relaciones laborales democráticas en todas las empresas se habilitarán espacios periódicos, al menos semestralmente que permitan la comunicación y el diálogo entre la dirección de la empresa y los representantes de las organizaciones sindicales en conjunto.
- d) Acceso a los lugares de trabajo. Las empresas permitirán y autorizarán a los representantes de las organizaciones sindicales más representativas que tenga afiliados en la empresa acceder a lugares de trabajo que las empresas dispongan donde pueda la organización sindical desempeñar sus funciones de representación y comunicación con los trabajadores y trabajadoras.
- e) Acceso a información sobre la empresa. Con el fin de garantizar mejores condiciones para los procesos de consulta, diálogo y negociación, las empresas entregarán periódicamente la siguiente información a las organizaciones sindicales más representativas que tenga afiliados en la empresa: Copia de los estados financieros de la empresa; Información desagregada sobre el número total de trabajadores, cargos y tipos de vinculación.
- f) Acceso y facilidades para la comunicación con los trabajadores(as). Igualmente en cada empresa se permitirá que las organizaciones sindicales circulen y difundan sus comunicaciones, a través de medios escritos o usando las tecnologías de la información y las comunicaciones.
- g) Las empresas permitirán que las organizaciones sindicales más representativas puedan comunicarse con los nuevos trabajadores y trabajadoras, con el fin de presentar la(s) organizaciones sindicales y la(s) convenciones colectivas que les podrían beneficiar.

Parágrafo 1: Estas garantías pueden ser mejoradas y ampliadas a través de la negociación colectiva en todos los niveles.

Parágrafo 2: La Comisión Estatutaria de Reclamos de la empresa corresponderá al sindicato más representativo.

## **2. Conductas antisindicales.**

Se considerarán conductas antisindicales, las siguientes:

- a) Fomentar la creación de sindicatos controlados por un empleador;
- b) Amedrentar, constreñir, ofrecer, o entregar dádivas para que el trabajador(a) no se afilie o se desafilie de un sindicato;

- c) Desmejorar las condiciones de trabajo de los directivos, fundadores, de sus representantes o negociadores, o quienes hayan participado en una huelga, o despedir injustificadamente, o terminar contratos de trabajo con el fin de afectar la organización sindical;
  - d) Negarse injustificadamente a negociar un pliego de peticiones o solicitudes.
  - f) Tomar represalias de cualquier índole contra los trabajadores(as) que hubieren declarado contra la persona empleadora en investigaciones administrativas, en procesos judiciales o arbitrales que no resultaren evidentemente temerarias;
  - g) Impedir o perturbar las reuniones o asambleas de los trabajadores(as) sindicalizados cuando las mismas se lleven a cabo de conformidad con la legislación o las convenciones colectivas vigentes;
  - h) Impedir al trabajador(a) sindicalizado(a) o directivo sindical el ejercicio de sus funciones, o hacer uso de lo dispuesto en el artículo 140 de este código para impedir el ingreso de representantes sindicales a la empresa.
  - i) Establecer normas especiales o diferencias salariales o de otros beneficios a favor de los y las trabajadoras no sindicalizados.
3. Toda empleadora que atente en cualquier forma contra el derecho de asociación sindical será sancionada por la inspección del trabajo cada vez con las multas que en aplicación de los criterios de proporcionalidad y razonabilidad, conforme al tamaño de la empresa, así:

Tamaño de la empleadora	Número de trabajadores	Sanciones en UVT
Micro	Hasta 10	De 1 hasta 250
Pequeña	De 11 a 50	De 251 hasta 500
Mediana	De 51 a 200	De 501 hasta 1000
Grande	De 201 o más	De 1001 hasta 2000

**ARTÍCULO 45.** El artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

**ARTICULO 356. SINDICATOS DE TRABAJADORES.** Los trabajadores y trabajadoras tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes de manera autónoma; En consecuencia, podrán organizarse en sindicatos de empresa, grupos de empresas, gremio, industria, rama o sector de actividad, o cualquier forma que estimen conveniente para el logro de sus finalidades.

**ARTÍCULO 46.** El artículo 360 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

Artículo 360. Afiliación a distintos sindicatos. Se garantiza la libertad de afiliación sindical. Cuando un trabajador se afilie a varios sindicatos de una misma empresa, solo podrá beneficiarse de la convención colectiva que haya suscrito la organización sindical más representativa.

**ARTÍCULO 47.** El artículo 391-1 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

“ARTÍCULO 391-1. DIRECTIVAS SECCIONALES. Todo sindicato sin importar su tipología podrá prever en sus estatutos la creación de Subdirectivas Seccionales, en aquellos municipios distintos al de su domicilio principal y en el que tenga un número no inferior a veinticinco (25) miembros. Igualmente se podrá prever la

creación de Comités Seccionales en aquellos municipios distintos al del domicilio principal o el domicilio de la subdirectiva y en el que se tenga un número de afiliados no inferior a doce (12) miembros. No podrá haber más de una subdirectiva o comité por municipio.

Estos directivos de subdirectivas o seccionales de sindicato de industria gozarán de los fueros sindicales en los términos del artículo 406 de este Código, siempre y cuando no hagan parte de otra organización sindical de primer grado.

El Ministerio del Trabajo promoverá en conjunto con las organizaciones sindicales procesos de fusión de organizaciones sindicales de empresa teniendo en cuenta lo dispuesto en el inciso anterior.

**ARTÍCULO 48. El artículo 400 del Código Sustantivo del trabajo quedará así:**

“**ARTÍCULO 400:** 1. Toda asociación sindical de trabajadores tiene derecho a solicitar que los empleadores y/o contratantes respectivos deduzcan de los salarios y/o honorarios de los trabajadores afiliados y pongan a la disposición del sindicato, el valor de las cuotas ordinarias o extraordinarias con que aquellos deben contribuir. La retención de las cuotas extraordinarias requiere copia autenticada del acta de la asamblea sindical en que fueron aprobadas. Para la retención de las cuotas ordinarias bastará que el secretario y el fiscal del sindicato comuniquen certificadamente al empleador y/o contratante su valor y la nómina de sus afiliados.

2. Cesará la retención de cuotas sindicales a un trabajador a partir del momento en que aquél, o el sindicato, comunique por escrito al empleador y/o contratante el hecho de la renuncia o expulsión; quedando a salvo el derecho del sindicato en caso de información falsa del trabajador.

3. Previa comunicación escrita y firmada por el presidente, el fiscal y el tesorero de la federación, confederación o central sindical, la persona empleadora y/o contratante deberá retener y entregar las cuotas federales y confederales que el sindicato esté obligado a pagar a esos organismos de segundo y tercer grado a los cuales está afiliado. Para tal efecto se deberán adjuntar los estatutos y constancia de afiliación del sindicato emitida por la respectiva federación, confederación o central sindical”.

**ARTÍCULO 49. Al Artículo 380 del Código Sustantivo del Trabajo se le adiciona un párrafo del siguiente tenor literal:**

“**Parágrafo:** Protección judicial del derecho de la libertad sindical. Las organizaciones sindicales podrán presentar solicitudes de protección judicial frente a conductas antisindicales y éstas se tramitarán conforme al procedimiento sumario establecido en el numeral 2) del presente artículo”.

## **CAPÍTULO 2.**

### **NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

**ARTÍCULO 50.** El artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

“ARTÍCULO 467. Definición. Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de regular las condiciones de trabajo y empleo, y regular sus relaciones recíprocas”.

**ARTÍCULO 51.** Adiciónese el artículo 467 A) al Código Sustantivo del Trabajo cuyo contenido es el siguiente:

**ARTÍCULO 467 A. NIVELES DE NEGOCIACIÓN.** Las negociaciones colectivas, pueden tener lugar a nivel de rama de actividad económica o industria, grupo empresarial, de gremio, de empresa, o en cualquier otro nivel que las partes acuerden.

La coordinación de los niveles de negociación y las garantías que pueden establecerse en cada uno será objeto de reglamentación por parte del Ministerio del Trabajo. Con todo, se podrán suscribir capítulos especiales aplicables exclusivamente en una o varias empresas o departamentos del sector. También podrán negociarse exclusiones o excepciones para micro y pequeñas empresas que no estén en condiciones de garantizar todos los beneficios de la convención de rama. No es posible negociar a cualquier nivel directamente con trabajadores no sindicalizados. Los convenios colectivos no podrán ser modificados por acuerdos individuales o plurisubjetivos en perjuicio de los trabajadores.

**ARTÍCULO 52.** El artículo 470 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

**Artículo 470. CAMPO DE APLICACIÓN EN TODOS LOS NIVELES.** Las convenciones colectivas entre empleadores y sindicatos cuyo número de afiliados acumulado no exceda de la quinta parte del total de los trabajadores y trabajadoras de la empresa, solamente son aplicables a los miembros del sindicato o sindicatos que las hayan celebrado, y a quienes adhieran a ellas o ingresen posteriormente al sindicato/s.

**ARTÍCULO 53.** El artículo 471 del Código Sustantivo del Trabajo el cual quedará así:

**Artículo 471.** Extensión automática de la convención colectiva. 1. Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato o sindicatos cuyos afiliados excedan de la quinta parte del total de los trabajadores y trabajadoras de la empresa o nivel, las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores y trabajadoras de la misma, sean o no sindicalizados.

2. Lo dispuesto en este artículo se aplica también cuando el número de afiliados al sindicato llegare a exceder del límite indicado, con posterioridad a la firma de la convención.

**ARTÍCULO 54.** El artículo 68 de la Ley 50 de 1990 quedará así:

**ARTÍCULO 68.** Cuota por beneficio convencional. Los trabajadores y trabajadoras no sindicalizados, por el hecho de beneficiarse de la convención colectiva en cualquier nivel, deberán pagar al sindicato o sindicatos titulares, durante su vigencia, una suma equivalente a la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados al sindicato, salvo que manifiesten por escrito al sindicato y empleador o contratante su decisión de renunciar a ser beneficiarios de la Convención Colectiva.

El trato diferenciado en materia salarial o prestacional no se tendrá como discriminatorio si tiene como fundamento las condiciones más favorables establecidas por medio de convenciones colectivas cuando en

virtud de esta ley, tales convenciones no tengan aplicación erga omnes y el trato diferenciado sea a favor de trabajador o trabajadora sindicalizado.

**ARTÍCULO 55. UNIDAD NEGOCIAL.** La negociación colectiva en cualquier nivel deberá adelantarse con unidad de pliego, unidad de comisión negociadora, unidad de mesa de negociación y concluir en la suscripción de una única Convención Colectiva por nivel.

El pliego de peticiones debe ser el resultado de actividades de coordinación para la integración de las aspiraciones de los y las trabajadoras, con el fin de concurrir en unidad de pliego.

1. Representatividad sindical. El sindicato o los sindicatos, si hubiere más de uno, pueden convenir la composición de la comisión negociadora sin exceder el número de quince (15) cuando el nivel sea superior a la empresa. De no llegar a un acuerdo para la representación, en la conformación de la comisión negociadora, ésta deber ser objetiva y proporcional al número de afiliados con derecho y pago de su cuota sindical, sin que dicha comisión exceda de diez (10) negociadores en total, quedando así todos los sindicatos representados en el procedimiento de negociación y en la suscripción de la convención colectiva.

2. Representatividad de los empleadores. En razón de la prevalencia del principio democrático y de la efectividad de la negociación, a cualquier nivel superior al de empresa, estará a cargo de la empresa que por consenso designen. Cuando no medie acuerdo entre ellas en la conformación de la comisión negociadora, ésta deber ser objetiva y proporcional al número de trabajadores por empresa, sin que dicha comisión exceda de diez (10) negociadores en total, quedando así todas las empresas representadas en la negociación colectiva.

El Ministerio del Trabajo convocará a organizaciones o gremios que manifiesten estar legitimados para ejercer la representatividad en los sectores donde aun no haya un gremio establecido.

**ARTÍCULO 56. NORMAS GENERALES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN TODOS LOS NIVELES.** Las normas que regulan los procedimientos de la negociación colectiva contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo se aplicarán en todos los sectores y niveles de negociación.

**ARTÍCULO 57. PROHIBICIÓN DE PACTOS COLECTIVOS.** El artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

**ARTÍCULO 481. PROHIBICIÓN DE PACTOS COLECTIVOS O DÁDIVAS SIMILARES CONDICIONADAS A LA NO SINDICALIZACIÓN.** Si en una empresa existe una organización sindical a cualquier nivel se prohíbe la celebración de acuerdos plurisubjetivos, independientemente de su denominación, entre empleadores y sus asociaciones y trabajadores no sindicalizados, dirigidos a fijar las condiciones de trabajo y empleo.

**ARTÍCULO 58. PROHIBICIÓN DE CONTRATOS SINDICALES.** El artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

“**Artículo 482. PROHIBICIÓN DE CONTRATOS COLECTIVOS CON ORGANIZACIONES SINDICALES PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS O EJECUCIÓN DE OBRAS.** Las organizaciones sindicales se constituyen para fomentar y defender los intereses de los trabajadores, sin autorización previa, y ajena a

toda intromisión del Estado o de los empleadores. No corresponde a sus fines la celebración de contratos para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. A partir de la vigencia de la presente ley queda prohibida la celebración de nuevos contratos sindicales o figura jurídica que tenga los mismos fines.

Parágrafo transitorio: Los contratos sindicales celebrados en virtud de los artículos 482 y siguientes de este código, derogados mediante la presente ley, vigentes al momento de entrada en vigencia de la misma, no podrán ser prorrogados, ni vincular a nuevos afiliados partícipes.

Los afiliados partícipes de los contratos sindicales que pierdan vigencia por los efectos de este artículo podrán ser beneficiarios de acuerdos de formalización laboral en los términos de la Ley 1610 de 2013, en los cuales además deberán ser parte el sindicato de la empresa contratante o el más representativo del sector.

### **CAPÍTULO 3.**

#### **HUELGA**

**ARTÍCULO 59. HUELGA COMO DERECHO.** El artículo 429 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

**ARTÍCULO 429. HUELGA COMO DERECHO.** La huelga es un medio de presión que tiene por finalidad la promoción y defensa de los intereses y los derechos de los trabajadores y trabajadoras. El Estado garantizará el ejercicio efectivo del derecho fundamental a la huelga en todas sus modalidades y en favor de todos los trabajadores, estén sindicalizados o no. Podrán celebrarse huelgas parciales.

**Artículo 60. HUELGA EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS ESENCIALES EN EL SENTIDO ESTRICTO DEL TÉRMINO.** Modifíquese el artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 430. HUELGA EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS ESENCIALES EN EL SENTIDO ESTRICTO DEL TÉRMINO. Cuando el ejercicio del derecho de huelga pueda comprometer servicios esenciales, se deberá garantizar la prestación de servicios mínimos para evitar su interrupción.

Se consideran esenciales los servicios cuya interrupción pudiera poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población.

La fijación de los servicios mínimos se hará de común acuerdo entre el o los empleadores o asociaciones de empleadores concernidos, por una parte, y las organizaciones de trabajadores o grupos de trabajadores, por otra. En las empresas que presten servicios públicos esenciales, en tiempos de normalidad laboral, deberán promoverse escenarios de diálogo social para acordar los servicios mínimos en casos de huelga. El Ministerio del Trabajo promoverá y acompañará esos escenarios.

De no lograrse el acuerdo, la situación será decidida por el Ministerio del Trabajo dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la presentación de la solicitud por cualquiera de las partes.

**Artículo 61. Modifíquese el artículo 431 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:**

**ARTÍCULO 431. REQUISITOS DE LA HUELGA CONTRACTUAL.** Para efectuarse una huelga contractual, es decir aquella derivada del no acuerdo en la etapa de arreglo directo de la negociación colectiva, deben seguirse los procedimientos que regulan los artículos siguientes.

En las demás modalidades de huelga no se deberá seguir dichos procedimientos.

**ARTÍCULO 62. Modifíquese el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:**

**ARTÍCULO 444. DECISIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS.** Concluida la etapa de arreglo directo sin que las partes hubieren logrado un acuerdo total sobre el diferendo laboral, los trabajadores y trabajadoras podrán optar por la declaratoria de huelga contractual o por someter sus diferencias a la decisión de un Tribunal de Arbitramento.

La huelga contractual o el tribunal de Arbitramento serán decididas dentro los veinte (20) días hábiles siguientes a la terminación de la etapa de arreglo directo, mediante votación secreta, personal, presencial o virtual e indelegable, por la mayoría de trabajadores (as) que laboren en la empresa.

Cuando se trate de trabajadores (as) que pertenezcan a un gremio, grupo económico, rama o nivel, se requiere la votación de la quinta parte de los trabajadores de ese sector. Para efectos de la votación de la huelga se tomarán en consideración las reglas sobre representación de que trata el artículo 387 de este estatuto.

Antes de celebrarse la asamblea o asambleas, las organizaciones sindicales interesadas o los trabajadores, podrán dar aviso a las autoridades del trabajo sobre la celebración de las mismas, quienes podrán asistir con el único fin de presenciar y dejar constancia de cómo se adelantó el proceso la votación.

**ARTÍCULO 63. El artículo 445 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:**

**Artículo 445. DESARROLLO DE LA HUELGA.** Sin importar la finalidad o modalidades de huelga que decidan realizar los trabajadores o el sindicato, esta sólo podrá iniciarse habiendo brindado al empleador un preaviso de al menos veinticuatro (24) horas y en todo caso deberá ser iniciada dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes a haber sido adoptada la decisión de iniciarla, y sin que exceda de diez (10) días.

Durante el desarrollo de la huelga, los trabajadores que la aprobaron podrán determinar someter el diferendo a la decisión de un tribunal de arbitramento.

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

**ARTÍCULO 64. Modifíquese el artículo 446 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:**

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

**ARTÍCULO 65. El artículo 448 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:**

**ARTÍCULO 448. FUNCIONES DE LAS AUTORIDADES.**

1. Durante el desarrollo de la huelga, las autoridades policivas tendrán a su cargo la vigilancia y su desarrollo pacífico y ejercerán de modo permanente la acción que les corresponda, a fin de evitar que se promuevan desórdenes o cometan infracciones o delitos, y especialmente para la protección de la integridad y seguridad de los huelguistas, y de los bienes de la empresa.
2. Está prohibida la sustitución del trabajo de los huelguistas o el esquirolaje en cualquier de sus formas. En consecuencia, los empleadores deberán abstenerse de llevar a cabo conductas dirigidas o que tengan el efecto de sustituir el trabajo, funciones o tareas con motivo de la huelga. Durante el desarrollo de la huelga, no se permitirá el ingreso de ningún trabajador a la empresa, salvo en los servicios de seguridad y mantenimiento requeridos para conservar la integridad de la empresa y sus instalaciones.
3. Los trabajadores no podrán ser afectados en cualquier forma por el solo hecho de promover, organizar y/o participar en una huelga.
4. En ejercicio de su autonomía sindical, las organizaciones de trabajadores tienen la facultad de ejercer el derecho de huelga hasta que estimen pertinente o de solicitar la convocatoria de un tribunal de arbitramento en cualquier momento para que defina la controversia.

**ARTÍCULO 66. El artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:**

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

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

- a) Cuando se trate de un servicio público esencial en sentido estricto del término y no se cumpla la prestación del servicio mínimo.
- b) Cuando no sea pacífica.
- c) Cuando no se cumplan los procedimientos establecidos en este estatuto si a ello hubiere lugar o cuando no se cumpla el requisito del preaviso.

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

**CAPÍTULO 4**

**DISPOSICIONES VARIAS**

**ARTÍCULO 67. Adiciónese al artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo un párrafo del siguiente tenor literal:**

“PARÁGRAFO: Todo trabajador(a) que devengue hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes tendrá derecho a un incremento en un porcentaje por lo menos igual al del IPC causado al 31 de diciembre, el cual será aplicado retroactivamente al primero de enero de cada año. Lo anterior, sin perjuicio de los acuerdos individuales o colectivos que consagren un incremento superior”.

**ARTÍCULO 68. El artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:**

**ARTÍCULO 140. SALARIO SIN PRESTACIÓN DEL SERVICIO.** La persona empleadora no puede impedir la prestación personal del servicio del trabajador sin una causa justificada o acuerdo colectivo. Sin embargo, durante la vigencia del contrato el trabajador o trabajadora tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa de la persona empleadora.

**ARTÍCULO 69. El artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:**

**ARTÍCULO 488. REGLA GENERAL.** Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en tres (3) años, que se cuentan desde la terminación del contrato de trabajo, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo o en el presente estatuto.

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

**ARTÍCULO 70. El artículo 194 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:**

**ARTÍCULO 194. DEFINICIÓN DE EMPRESAS.** Independientemente del objeto social, se entiende como una sola empresa, toda unidad de explotación económica o las varias unidades dependientes económicamente, o controladas por una misma persona natural o jurídica, que correspondan a actividades similares, conexas o complementarias, concentradas o externas y que tengan trabajadores(as) a su servicio. En el caso de las personas jurídicas existirá unidad de empresa cuando alguna de ellas predomine económicamente sea de manera directa o indirecta, cuando, además, todas cumplan actividades similares, conexas o complementarias.

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

**Parágrafo:** Cuando exista unidad de empresa, los beneficios de la persona controlante se extenderán a las personas controladas, si éstos fueren más beneficiosos.

**ARTÍCULO 71. El artículo 67 del Código Sustantivo del Trabajo.**

**ARTÍCULO 67. Sustitución patronal.** Se entiende por sustitución de empleadores todo cambio de un empleador por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento o unidad de explotación, es decir, en cuanto éste no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios. Por consiguiente, la mera transmisión de la actividad, sin que esté acompañada del traspaso de los medios de producción o de la organización empresarial, no configura una sustitución de empleadores y se entenderá que se está en presencia de la figura establecida en el artículo 35 de este código.

**ARTÍCULO 72. REGISTROS DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO.** Con el fin de promover la política pública de formalización laboral, todos los empleadores del sector privado, deberán registrar los contratos de trabajo que suscriban ante el Ministerio del Trabajo. Para este propósito esta entidad desarrollará e implementará los mecanismos pertinentes con el uso de las tecnologías de la

información y las comunicaciones, sin detrimento en que se adopten otros mecanismos para el registro de trabajadores agropecuarios conforme a la reglamentación que para tal efecto deberá expedir.

Los efectos del depósito son de publicidad y en ningún caso son requisito para la validez del contrato de trabajo.

La inspección del trabajo verificará el cumplimiento de la presente obligación, y cuando verifique que un empleador ha faltado a su deber de registro, se le impondrá multa de hasta 10 salarios mínimos legales mensuales vigentes.

**ARTÍCULO 73. DEROGATORIAS.** Quedan derogados todas las normas que sean incompatibles o contrarias a lo dispuesto a la presente ley.

Nueva versión para discusión de la Comisión de Concertación