Proposición

NEGADO
17 01 2025

ARTÍCULO NUEVO: ANÁLISIS DE LA INFORMALIDAD EN COLOMBIA. A partir de la expedición de la presente ley, el Departamento Nacional de Planeación (DNP) y el Ministerio del Trabajo tendrán seis (6) meses para llevar a cabo un análisis exhaustivo del impacto en la economía colombiana del trabajo informal y su relación con el sector formal, con base en las estadísticas oficiales de Mercado Laboral a cargo del Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE, así como otras fuentes de información con las que cuente el Ministerio del Trabajo y con un enfoque diferencial territorial.

Parágrafo: A partir de ese diagnóstico, el Gobierno Nacional tendrá doce (12) meses para presentar un proyecto de ley que busque abordar las soluciones a la informalidad, con enfoque diferencial territorial y con disposiciones orientadas a la implementación de salarios mínimos diferenciados por regiones y otras disposiciones enfocadas en la Autonomía Territorial.

Junio/2/25

guido echeverri p

12 01 2025

NEGADO
17 VI 2025

Bogotá, junio de 2025

Asunto: Proposición modificatoria ponencia mayoritaria PL 311 de 2024 Senado – 166 de 2023 Cámara – Acumulado con Proyecto de Ley 192 y 256 de 2023 Cámara

Modifíquese el literal e) del artículo 16° Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado – 166 de 2023 Cámara – Acumulado con Proyecto de Ley 192 y 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 cual quedará se la siguiente forma:

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:

(...)

e) Para asistir a citas médicas de urgencia o citas médicas ~~con especialistas~~ **programadas** cuando se informe 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.

Atentamente,

ROBERT DAZA GUEVARA
Senador de la República
Pacto Histórico-Polo Democrático

91

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

NEGADO
17.VI.2025

Modifíquese **el artículo 430** del Código Sustantivo del Trabajo, así:

Artículo 430. (este artículo viene de la ponencia alternativa, presentada en la comisión IV del Senado) Huelga en los servicios esenciales.

Cuando el ejercicio del derecho de huelga pueda comprometer servicios esenciales, se deberá garantizar la prestación de servicios mínimos para evitar su interrupción.

Para tales efectos, se consideran esenciales aquellos servicios que, en desarrollo de sus funciones, determinen como tales los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo, por tratarse de servicios cuya interrupción, en sentido estricto, puede 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 identificará estos servicios de oficio o a solicitud de parte y acompañará esos escenarios procurando un acuerdo sobre la prestación de servicios mínimos. De no lograrse el acuerdo, la fijación de los servicios mínimos será decidida por un comité independiente.

11 VI 2025

El Ministerio del Trabajo, dentro de los seis (6) meses siguientes a la promulgación de esta ley, reglamentará lo concerniente a la integración y funcionamiento de este comité. La reglamentación que al efecto se expida deberá estar acorde con los criterios de los organismos de control de la Organización Internacional del Trabajo y en ningún caso deberá privar de efectividad el ejercicio del derecho fundamental de huelga.

Cordialmente;

LEÓN FREDY MUÑOZ LOPERA
Senador de la República

Carrera 7 No. 8 – 68, Of. Mezanine Norte Piso 2, Edificio Nuevo del Congreso Teléfonos 3823000 Ext.3151
leon.munoz@senado.gov.co
Bogotá D.C.

LEÓN
FREDY MUÑOZ
SENADOR

CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

NEGADO
17 VI 2025

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese **el artículo 431** del Código Sustantivo del Trabajo, así:

Artículo 431. (este artículo viene de la ponencia alternativa, presentada en la comisión IV del Senado) Requisitos de la huelga contractual. Cuando el ejercicio de la huelga tenga por objeto servir de medio de presión en el marco de una negociación colectiva, la misma no podrá iniciar sin que antes se haya agotado el procedimiento de arreglo directo y el preaviso regulado en los artículos siguientes.

Cordialmente;

LEÓN FREDY MUÑOZ LOPERA
Senador de la República

Carrera 7 No. 8 – 68, Of. Mezanine Norte Piso 2, Edificio Nuevo del Congreso Teléfonos 3823000 Ext.3151
leon.munoz@senado.gov.co
Bogotá D.C.

JUSTIFICACIÓN

El artículo 431 establece condiciones razonables para el ejercicio del derecho fundamental de huelga en el contexto de una negociación colectiva, asegurando un equilibrio entre el uso legítimo de esta herramienta de presión por parte de los trabajadores y la necesidad de preservar escenarios efectivos de diálogo social.

Al exigir el agotamiento del procedimiento de arreglo directo y la presentación del preaviso antes de iniciar la huelga, se promueve una solución pacífica de los conflictos laborales y se garantiza la buena fe negocial, tal como lo exige el Convenio 154 de la OIT.

Esta regulación no restringe el derecho a la huelga, sino que lo canaliza dentro de un marco que favorece la concertación y evita su uso prematuro o desordenado. En consecuencia, se trata de una medida que respeta el núcleo esencial del derecho, protege la estabilidad de las relaciones laborales y fortalece el principio constitucional de promoción de la negociación colectiva como mecanismo preferente para la resolución de los conflictos entre empleadores y trabajadores.

NEGADO
27 VI 2025

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese **el artículo 444** del Código Sustantivo del Trabajo, así:

Artículo 444. (este artículo viene de la ponencia alternativa, presentada en la comisión IV del Senado) Decisión de los trabajadores.

Concluida la etapa de arreglo directo sin que las partes hubieren logrado un acuerdo sobre el diferendo laboral, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de huelga o por someter sus diferencias a la decisión de un Tribunal de Arbitramento. Para que los trabajadores puedan ejercer la huelga en el marco de una negociación de un convenio de empresa, es necesario que sea aprobada por la mayoría simple de los trabajadores afiliados al o los sindicatos involucrados en el conflicto, cuando estos agrupen a la tercera parte de los trabajadores de la empresa. En caso contrario, será necesario que sea aprobada por la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa.

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

Cuando se trate de una huelga orientada a servir de medio de presión en el marco de una negociación de un convenio gremial, los trabajadores afiliados al o los sindicatos involucrados en el conflicto colectivo que laboren en las empresas comprendidas en el respectivo nivel o unidad de negociación, podrán ejercer la huelga en cada una de ellas, siempre que

la medida sea aprobada por la mayoría simple de los trabajadores sindicalizados que laboren en las respectivas empresas.

Parágrafo 1. La votación prevista en este artículo deberá realizarse en los veinte (20) días hábiles siguientes a la terminación de la etapa de arreglo directo, mediante votación secreta, personal e indelegable, y podrá hacerse de forma virtual o presencial.

Parágrafo 2. Los empleadores deberán conceder a los trabajadores convocados a participar en las jornadas de votación los permisos necesarios, para lo cual podrán organizar turnos de trabajo. La inspección del trabajo verificará que se cumpla lo previsto en este artículo.

Parágrafo 3. Cuando se compruebe que el empleador impidió a los trabajadores asistir a las jornadas de votación, o intimidó o ejerció presión indebida sobre ellos para disuadirlos de votar o para votar de forma desfavorable, el o los sindicatos tendrán el derecho de convocar a una nueva votación.

Cordialmente;

LEÓN FREDY MUÑOZ LOPERA
Senador de la República

Carrera 7 No. 8 – 68, Of. Mezanine Norte Piso 2, Edificio Nuevo del Congreso Teléfonos 3823000 Ext.3151
leon.munoz@senado.gov.co
Bogotá D.C.

LEÓN
FREDY MUÑOZ
SENADOR

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

NEGADO
17 VI 2025

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese **el artículo 445** del Código Sustantivo del Trabajo, así:

Artículo 445.(este artículo viene de la ponencia alternativa, presentada en la comisión IV del Senado) Desarrollo de la Huelga. Sin importar la finalidad o modalidades de huelga que decidan realizar los trabajadores o el sindicato, esta sólo podrá iniciarse cuando se haya brindado al empleador un preaviso de al menos dos (2) días. Durante el desarrollo de la huelga, los trabajadores que la aprobaron podrán determinar someter el diferendo a la decisión de un tribunal de arbitramento.

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

Parágrafo. No se dará aplicación al preaviso dispuesto en este artículo en relación con la huelga imputable al empleador o aquella que este dirigida a preservar la seguridad e integridad de los trabajadores.

Cordialmente;

LEÓN FREDY MUÑOZ LOPERA
Senador de la República

Carrera 7 No. 8 – 68, Of. Mezanine Norte Piso 2, Edificio Nuevo del Congreso Teléfonos 3823000 Ext.3151
leon.munoz@senado.gov.co
Bogotá D.C.

4

JUSTIFICACIÓN

Esta reforma pretende establecer un procedimiento ordenado y garantista para el ejercicio del derecho de huelga, reconociendo su diversidad de finalidades y modalidades, y asegurando al mismo tiempo un mínimo de previsibilidad mediante la exigencia de un preaviso de dos días al empleador.

Esta medida busca facilitar la adopción de medidas logísticas o preventivas por parte del empleador sin afectar la esencia del derecho, y a la vez crea un espacio útil para la reanudación del diálogo o la intervención del Ministerio de Trabajo antes del inicio efectivo de la huelga.

Asimismo, se protege la autonomía de los trabajadores para, incluso durante la huelga, optar por someter el conflicto a un tribunal de arbitramento si lo consideran conveniente. El parágrafo introduce una excepción sensata al preaviso cuando la huelga es imputable al empleador o tiene por objeto preservar la vida, seguridad o integridad de los trabajadores, reconociendo la dimensión urgente y de protección de ciertos conflictos laborales. En conjunto, esta disposición promueve un ejercicio responsable, legítimo y eficaz del derecho de huelga, en consonancia con los principios constitucionales y los estándares internacionales de la OIT.

LEÓN
FREDY MUÑOZ
SENADOR

CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

NEGADO
17 01 2025

Modifíquese **el artículo 450** del Código Sustantivo del Trabajo, así:

Artículo 450. (este artículo viene de la ponencia alternativa, presentada en la comisión IV del Senado) Causales de ilegalidad de huelga.

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

a) Cuando en los servicios esenciales no se cumpla la prestación de servicios mínimos.

b) Cuando no sea pacífica.

c) Cuando se requiera y no se cumpla el requisito del preaviso.

Cordialmente;

LEÓN FREDY MUÑOZ LOPERA
Senador de la República

5

Carrera 7 No. 8 – 68, Of. Mezanine Norte Piso 2, Edificio Nuevo del Congreso Teléfonos 3823000 Ext.3151
leon.munoz@senado.gov.co
Bogotá D.C.

NEGADO
17. VI 2023

Bogotá, D.C., 13 de junio de 2025

NEGADO

PROPOSICIÓN DE ADICIÓN

Adiciónese un **CAPÍTULO NUEVO** al Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara, acumulado con los Proyectos No. 192 de 2023 Cámara y No. 256 de 2023 Cámara, *"Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"*, el cual quedará así:

CAPÍTULO NUEVO

CONTRATO AGROPECUARIO

ARTÍCULO NUEVO. Contrato Agropecuario. El contrato agropecuario es aquel mediante el cual un trabajador o trabajadora se obliga con empleador agropecuario a la prestación personal para la realización de tareas pecuarias, agrícolas, florícola, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas u otras actividades semejantes de producción primaria con vocación estacional o de temporada siempre que estos no hayan sido sometidos a ningún tipo de proceso industrial y en tanto se desarrollen en zonas rurales.

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

Se presume que toda relación de trabajo en las actividades referidas en este artículo constituye contrato agropecuario siempre y cuando concurran las siguientes características:

a. Las actividades tengan vocación estacional o de temporada.

b. Su temporalidad no exceda 27 de semanas continuas para el mismo empleador, teniendo en cuenta el tipo de producto en las tareas pactadas.

c. Exista cotización al régimen contributivo de seguridad social, encaminado a la obtención de una pensión completa.

Parágrafo 1. En los casos en los cuales no concurran las características referidas en el presente artículo se presumirá la existencia de contrato laboral a término indefinido según los términos de este código.

16. VI 2025

Cámara de Representantes - Edificio Nuevo del Congreso – Oficina 421 B - Bogotá, D.C. Colombia.
Tel:8770720 Ext 3462 - E-mail: Luis.ricardo@cámara.gov.co

Parágrafo 2. Para efectos de este título, la vinculación de trabajadores agropecuarios mediante empresas de servicios temporales y la tercerización laboral se realizará de acuerdo con la normatividad vigente.

Parágrafo 3. Si las actividades realizadas para este contrato se mantienen por más de 27 semanas continuas para el mismo empleador, se entenderá que entre empleador y empleado hay una relación laboral de carácter indefinida, en los términos de la ley laboral vigente.

Parágrafo 4. Los aportes a la seguridad social que se causen por las actividades realizadas en el marco del contrato agropecuario serán asumidos en un 50% por los empleadores y en un 50% por el Fondo de Solidaridad pensional a cargo del Ministerio del Trabajo.

En un plazo no mayor a seis (6) mes, contados a partir de la promulgación de la presente ley, El Ministerio del Trabajo reglamentará las condiciones y calidades que deben cumplir los empleadores que busquen ser beneficiarios de esta medida.

ARTÍCULO NUEVO. Jornal Agropecuario. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:

> **ARTÍCULO 133 A. JORNAL AGROPECUARIO.** Créase la modalidad de jornal rural para remunerar los contratos de trabajo rural. El trabajador o trabajadora podrá acordar con el empleador el pago del salario y en general de la totalidad de derechos y obligaciones derivados de la modalidad aquí descrita, el cual se reconocerá en los periodos de pago pactados entre las partes bajo la modalidad de un jornal rural, que además de retribuir el trabajo diario ordinario, compensará el valor de la totalidad de prestaciones sociales y beneficios legales a las que haya lugar.
> El trabajador o trabajadora rural disfrutaran de los descansos remunerados, de conformidad con las disposiciones laborales que reglamenten el tema.

Parágrafo 1. En ningún caso el jornal diario agropecuario será inferior al salario mínimo diario legal vigente.

Parágrafo 2. Esta modalidad requiere pacto expreso entre las partes. El trabajo suplementario no está incluido dentro del jornal agropecuario.

Parágrafo 3. El Gobierno nacional por medio del Ministerio del Trabajo implementará el Plan Progresivo de Protección Social y de Garantías de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras agropecuarios para fortalecer el sistema de protección y seguridad social; ayudar a superar la pobreza y la desigualdad de la población rural, promoviendo la integración y el cierre de brechas entre el campo y la ciudad para alcanzar el bienestar de la población.

Cámara de Representantes - Edificio Nuevo del Congreso – Oficina 421 B - Bogotá, D.C. Colombia.
Tel:8770720 Ext 3462 - E-mail: Luis.ricardo@cámara.gov.co

Parágrafo 4. Los aportes a la seguridad social que se causen por el jornal rural serán asumidos en un 50% por los empleadores y en un 50% por el Fondo de Solidaridad pensional a cargo del Ministerio del Trabajo.

En un plazo no mayor a seis (6) meses, contados a partir de la promulgación de la presente ley, El Ministerio del Trabajo reglamentará las condiciones y calidades que deben cumplir los empleadores que busquen ser beneficiarios de esta medida.

Cordialmente,

LUIS RAMIRO RICARDO BUELVAS
Representante a la Cámara
CITREP 8. Montes de María

Cámara de Representantes - Edificio Nuevo del Congreso – Oficina 421 B - Bogotá, D.C. Colombia.
Tel:8770720 Ext 3462 - E-mail: Luis.ricardo@cámara.gov.co

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

Jairo Alberto Castellanos
SENADOR X LAS REGIONES

PROPOSICIÓN DE ADICIÓN AL PROYECTO DE LEY NO 311 DE 2024 DE SENADO, 166 DE 2023 DE CAMARA ACUMULADO CON LOS PROYECTOS DE LEY NO. 192 DE 2023 CAMARA Y NO 256 DE 2023 CAMARA. "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia".

NEGADO
17 01 2025

Propuesta Artículos Nuevos

Artículo XX. Traspaso de información entre entidades públicas.

El Comité de Administración de Datos, en el marco de sus funciones del decreto 2024 del 2019, articula la producción de estadísticas oficiales y el intercambio de información en los procesos de política pública del Estado colombiano en beneficio de la sociedad. En ese sentido, a través del CAD, el Ministerio de Salud y Protección Social deberá garantizar el acceso a todas las entidades públicas, que en su misionalidad lo requieran, de orden nacional y territorial a la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) para efectos del diseño, formulación, implementación, monitoreo, seguimiento y evaluación de los programas asociados a la generación de empleo formal, siguiendo los estándares internacionales de anonimización, seguridad y confidencialidad de los datos, previa solicitud.

Justificación

La toma de decisiones basadas en evidencia es un principio fundamental para el diseño y la evaluación de políticas públicas efectivas. En este sentido, el fortalecimiento del acceso y uso de datos administrativos es una herramienta clave para mejorar la eficiencia del Estado y responder oportunamente a las necesidades de la población.

La Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) constituye una fuente estratégica de información para el análisis del mercado laboral, el monitoreo de la formalidad y la focalización de programas de generación de empleo. Sin embargo, actualmente su acceso por parte de entidades públicas nacionales y territoriales con funciones misionales relacionadas con el empleo presenta barreras institucionales y operativas.

A través del Comité de Administración de Datos (CAD), creado por el Decreto 2024 de 2019, se busca garantizar la articulación interinstitucional y el uso eficiente de las estadísticas oficiales. Por ello, este artículo faculta al Ministerio de Salud y Protección Social para facilitar el acceso a la PILA, bajo estándares internacionales de anonimización, seguridad y confidencialidad, y previa solicitud justificada. Esto permitirá fortalecer el diseño, la implementación, el seguimiento y la evaluación de las políticas públicas orientadas a la promoción del empleo formal, fomentando la transparencia, la equidad y la eficiencia en el uso de los recursos del Estado.

11 01 2025

Artículo XX. Fortalecimiento de la Red Pública de Gestión y Colocación de Empleo

Con el fin de garantizar la universalidad en la atención y ampliar la cobertura de los servicios de gestión y colocación de empleo en todo el territorio nacional, se establecen las siguientes disposiciones:

1. Creación y Financiación del Fondo Nacional para el Fomento del Empleo Territorial: Créase el Fondo Nacional para el Fomento del Empleo Territorial (FONFET), un fondo cuenta adscrito al Ministerio del Trabajo, sin personería jurídica, cuyo objeto será cofinanciar la creación, operación, fortalecimiento y sostenibilidad de las Agencias Públicas de Gestión y Colocación de Empleo a cargo de los entes territoriales. Los recursos del FONFET provendrán de:
    - Aportes del Presupuesto General de la Nación, los cuales serán asignados anualmente priorizando proyectos de inversión que garanticen la operación y expansión de los servicios de las agencias.
    - Donaciones nacionales e internacionales.
    - Recursos de cooperación técnica no reembolsable.
    - Los demás que defina la ley.

2. El Gobierno Nacional reglamentará la operación, los criterios de asignación de recursos y los mecanismos de seguimiento y evaluación del FONFET en un plazo no mayor a seis (6) meses a partir de la promulgación de la presente ley.

1. Asistencia Técnica y Capacitación: El Ministerio del Trabajo y la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, en el marco de sus competencias, implementarán programas de asistencia técnica y capacitación especializada dirigidos a las Agencias Públicas de Gestión y Colocación de Empleo. Dichos programas tendrán como objetivo mejorar las capacidades operativas, administrativas y de gestión de estas agencias, promoviendo la adopción de buenas prácticas y la diversificación de los servicios ofrecidos, con especial énfasis en aquellas que presenten mayores oportunidades de mejora en su desempeño.

Artículo XX. Fomento al Crédito Diferenciado para micronegocios, start-ups, microempresas, pequeñas y medianas empresas para la creación de empleo. El Gobierno Nacional, en cabeza del Ministerio de Hacienda y Crédito Público y las entidades competentes del sector financiero, buscando fortalecer las iniciativas y los programas de los gobiernos locales, tendrá la obligación de promover y establecer mecanismos de acceso a crédito diferenciado y en condiciones favorables para los micronegocios, start-ups, microempresas, pequeñas y medianas empresas del país, que demuestren aportes a la creación de empleo. El gobierno nacional deberá priorizar los programas ya establecidos por los entes territoriales para tal propósito. Para ello, se implementarán, entre otros, los siguientes instrumentos:

1. Cobertura de Garantías: Se fortalecerá el Fondo Nacional de Garantías (FNG) y se diseñarán nuevos esquemas subsidiados de cubrimiento de garantías, totales o parciales, para facilitar el acceso de micronegocios, start-ups, microempresas, pequeñas y medianas empresas al sistema financiero, reduciendo el riesgo percibido por las entidades crediticias. Se priorizará el diseño de garantías adaptadas a las características y necesidades específicas de este segmento empresarial.
2. Tasas de Redescuento Preferenciales: El Gobierno Nacional, y en coordinación con los Gobiernos Locales, promoverá la implementación de tasas de redescuento preferenciales, por parte de la banca de segundo piso, para las operaciones de crédito destinadas a micronegocios, start-ups, microempresas, pequeñas y medianas empresas, con el fin de incentivar a las entidades financieras a otorgar créditos en condiciones más favorables para este sector.
3. Mecanismos alternativos de evaluación y calificación del riesgo crediticio: Los bancos de segundo piso canalizarán recursos económicos a entidades financieras que cuenten con mecanismos alternativos de evaluación y calificación del riesgo, como Fintech y cooperativas, para facilitar el acceso a micronegocios, start-ups, microempresas, pequeñas y medianas empresas.
4. Subsidios a Tasas de Interés: Se crearán y/o fortalecerán programas de subsidio a las tasas de interés para créditos otorgados a micronegocios, start-ups, microempresas, pequeñas y medianas empresas, priorizando aquellos que generen mayor impacto en la creación de empleo formal, la formalización empresarial, la innovación, la sostenibilidad ambiental o se encuentren en zonas con altos índices de desempleo. La reglamentación de estos subsidios definirá los criterios de elegibilidad, los montos máximos, los periodos de gracia y los plazos acordes con la capacidad de pago de los beneficiarios.

5. Incentivos para Intermediarios Financieros: Se establecerán incentivos para las entidades financieras, incluyendo las microfinancieras, Fintech y cooperativas, que demuestran un aumento significativo en la colocación de créditos para micronegocios, start-ups, microempresas, pequeñas y medianas empresas, bajo las condiciones diferenciadas promovidas por esta ley. Dichos incentivos podrán incluir líneas de fondeo especiales, y alivios regulatorios.
6. Articulación Institucional: El Gobierno Nacional promoverá la articulación entre las entidades públicas y privadas, priorizando las iniciativas y programas del Gobierno Local, para la identificación y acompañamiento técnico a micronegocios, start-ups, microempresas, pequeñas y medianas empresas, facilitando su bancarización y el acceso a los instrumentos de crédito diferenciado.

Parágrafo: El Gobierno Nacional reglamentará en un plazo no mayor a seis (6) meses, contados a partir de la promulgación de la presente ley, los mecanismos, condiciones y requisitos para la implementación de las disposiciones contenidas en este artículo, asegurando la eficiencia, transparencia y el impacto esperado en el crecimiento y fortalecimiento del tejido empresarial de micronegocios, start-ups, microempresas, pequeñas y medianas empresas, así como la generación de empleo formal, la formalización empresarial, la innovación, la sostenibilidad ambiental o se encuentren en zonas con altos índices de desempleo.

Justificación

De acuerdo con el DANE (Emicron, 2024), únicamente el 15% de los micronegocios (equivalente a 72.094 unidades productivas) intentaron acceder a un crédito formal, de los cuales el 11% no logró obtener financiación. Las principales razones del rechazo incluyen el reporte negativo en centrales de riesgo (33%), la carencia de garantías o historial crediticio (32%) y la insuficiencia de ingresos (17%). Estos factores perpetúan un círculo de exclusión financiera y refuerzan la dependencia de fuentes informales. Así mismo, la limitada capacidad de flujo de caja, junto con los obstáculos estructurales para acceder a productos financieros formales, deja a estas empresas altamente vulnerables.
Por lo anterior, resulta fundamental que el Gobierno Nacional impulse políticas públicas y esquemas diferenciados de financiamiento dirigidos a micronegocios, start-ups, microempresas, pequeñas y medianas empresas, con condiciones adaptadas a su realidad operativa. Esto no solo fortalecerá la productividad de este segmento empresarial, sino que también mitigará los riesgos sociales asociados al endeudamiento informal.

Justificación:

La Ley 1636 de 2013 creó el Mecanismo de Protección al Cesante, el cual tiene por objeto articular y ejecutar un sistema integral de políticas activas y pasivas de mitigación del desempleo y facilitar la reinserción de la población cesante al mercado laboral, en condiciones de dignidad, mejoramiento de la calidad de vida, permanencia y formalización.π
En ese sentido, en su artículo 28 la Ley 1636 de 2013 establece que "Prestarán los servicios de gestión y colocación de empleo la Agencia Pública de Empleo a cargo del Servicio Nacional de Aprendizaje Sena; las agencias públicas y privadas de gestión y colocación de empleo y las bolsas de empleo, que cumplan los requisitos de operación y desempeño que defina el Ministerio del Trabajo y la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo que tiene la facultad de la autorización".
En relación con las Agencias Públicas de empleo para el caso de Bogotá es la Agencia Distrital de Empleo quien tiene la responsabilidad de promover el encuentro entre la oferta y demanda laboral, así las cosas ofrece a las empresas el talento que más se alinea a sus intereses y necesidades de sus vacantes y para el caso de los buscadores busca mitigar sus barreras de accesibilidad a un empleo formal, en ese sentido las Agencias Públicas de Empleo tienen un gran valor para las ciudades porque dentro de sus territorios impactan los ciudadanos de su región y debido por su tipología de prestador pueden atender a todas las poblaciones sin restricciones de la sentencia C- 473.
Según el boletín de caracterización de prestadores en su edición 169 con corte a 30 de abril existen 28 entes territoriales que corresponden a Agencias Públicas, gobernaciones entre otras y de las cuales aproximadamente 15 alcaldías.

Artículo xx: Licencia de paternidad

Modifíquese el parágrafo 2° del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:
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.
La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS o entidad que determine la ley de Seguridad Social, o el Gobierno nacional, y será reconocida por el nacimiento o adopción de hijas e hijos. 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. 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".

Justificación

En Colombia, las brechas de género en el mercado laboral han sido persistentes y estructurales. Desde 2005, la diferencia promedio en la tasa global de participación laboral entre hombres y mujeres ha sido de 25,0 puntos porcentuales (p.p.), mientras que la brecha en la tasa de desempleo se ha mantenido en -5,6 (p.p.) en detrimento de las mujeres. No obstante, diversas experiencias internacionales han demostrado que existen instrumentos de política pública eficaces para revertir estas tendencias, como la extensión de la licencia de paternidad, la cual ha mostrado impactos positivos en la reducción de estas brechas.

Avanzar hacia esquemas de corresponsabilidad en el cuidado es esencial para cerrar las desigualdades de género en el mundo del trabajo. Políticas como la ampliación de la licencia de paternidad permiten redistribuir de manera más equitativa las responsabilidades del cuidado infantil dentro del hogar, facilitando así el regreso de las mujeres al mercado laboral y desafiando los roles tradicionales de género. Fortalecer estos mecanismos no solo contribuye a construir una sociedad más justa e igualitaria, sino que también mejora el bienestar de las familias y promueve un entorno económico más dinámico, inclusivo y competitivo.

Cifras sobre informalidad en Bogotá y las 13 ciudades (fuente: DANE - Emicron 2023)

De acuerdo con el Índice de informalidad multidimensional (IMIE), el cual tiene como objetivo medir las privaciones de los micronegocios, la informalidad de estas unidades productivas en el país se distribuye de la siguiente manera:

- En Colombia, la informalidad empresarial multidimensional para los micronegocios es del 91,1 %.
- Dentro de las ciudades principales, las que presentan mayor informalidad multidimensional en sus micronegocios son: Santa Marta (99,6 %), Sincelejo (98,0 %) y Cartagena (97,3 %).
- Las ciudades con menor prevalencia de micronegocios en informalidad son: Tunja (72,4 %), Ibagué (73,6 %) y Bogotá (76 %).
- Los sectores económicos con mayor número de micronegocios en informalidad son: transporte y almacenamiento (98,3 %), construcción (96,9 %) y actividades artísticas (94,1%).

- Los que tienen menor prevalencia en informalidad son: actividades financieras (65,5 %), actividades de atención a la salud (66,9 %) y educación (78,1 %).

Cordialmente,

JAIRO ALBERTO CASTELLANOS SERRANO
Senador de la República

GUIDO ECHEVERRI PIEDRAHITA
SENADOR DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

Bogotá, 11 de junio de 2025

NEGADO
17 VI 2025

Presidente
Efraín Cepeda
Senado de la Républica

ASUNTO: PROPOSICIÓN ADITIVA 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

Adiciónese el siguiente artículo al proyecto de ley en referencia, el cual quedaría así:

ARTÍCULO NUEVO. ANÁLISIS DE LA INFORMALIDAD EN COLOMBIA

A partir de la expedición de la presente ley, el Departamento Administrativo Nacional de Planeación (DNP) y el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), tendrán seis (6) meses para llevar a cabo un análisis exhaustivo del impacto en la economía colombiana del trabajo informal y su relación con el sector informal.

Parágrafo: Una vez socializado este análisis, que tendrá un énfasis obligatorio de índole regional, el Gobierno nacional tendrá doce (12) meses para presentar un proyecto de ley que busque abordar las soluciones a la informalidad y habilitar disposiciones para tener salarios mínimos diferenciados por regiones, entre otras disposiciones enfocadas en la Autonomía Territorial.

GUIDO ECHEVERRI PEDRAHITA
Senador de la República

11 VI. 2025

CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

NEGADO
17 VI 2025

PROPOSICIÓN ARTÍCULO NUEVO

Adiciónese un artículo nuevo en al Título IV del 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", de la siguiente manera:

Artículo Nuevo. Las estrategias, programas, proyectos, planes y, en general políticas públicas, establecidas en la presente ley estarán sujetas al marco fiscal de mediano plazo (MFMP) y al marco de gasto de mediano plazo (MGMP) y podrán armonizarse con los existentes.

Angélica Lozano Correa
Senadora de la República

10

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

NEGADO
17 VI 2025

PROPOSICIÓN ADITIVA

Adiciónese un artículo nuevo al Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulado con los Proyectos No. 192 de 2023 Cámara y No. 256 de 2023 Cámara, "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará así:

ARTÍCULO NUEVO. Modifíquese el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo el cual quedará así:

ARTÍCULO 482. DEFINICIÓN. Se entenderá por contrato sindical el que celebren uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Uno de los ejemplares del contrato sindical debe depositarse, en todo caso, en el Ministerio de Trabajo, a más tardar quince (15) días después de su firma. La duración, la revisión y la extinción del contrato sindical se rigen por las normas del contrato individual de trabajo.

En el sector salud queda prohibida la contratación a través de contratos sindicales.

Los contratos sindicales con el sector salud vigentes al momento de la publicación de esta ley, se mantendrán hasta por un año, mientras se adelantan los procesos 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".

Estos acuerdos de formalización laboral, deberán adelantarse y estar implementados en un plazo máximo de dos (02) años a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, so pena de incurrir en las sanciones previstas en el artículo 486 del presente código.

A partir del sexto mes de la entrada en vigencia de la presente ley, el Ministerio del Trabajo iniciará las jornadas de inspección, vigilancia y control a los contratos sindicales depositados en la entidad.

Para todos los casos, quedará prohibido a los empleadores pasar de contratos sindicales a contratos de prestación de servicios.

De los Congresistas,

FABIAN DIAZ PLATA
Senador de la República

Para verificar la validez de esta firma Escanee este QR

OMAR DE JESÚS RESTREPO CORREA
Senador de la República

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

ARIEL ÁVILA
Senador de la República

SANDRA RAMIREZ LOBO SILVA
Senadora de la República

ROBERT DAZA GUEVARA
Senador de la República
Pacto Histórico

FERNEY SILVA IDROBO
Senador de la República

Imelda Daza Cotes
Senadora de La República

CATALINA DEL SOCORRO PÉREZ PÉREZ
Honorable Senadora de la República
Colombia Humana-Pacto Histórico

MARTHA PERALTA EPIAYU
Senadora de la República
Pacto Histórico - MAIS

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

NEGADO
17 01 2025

PROPOSICIÓN ADITIVA

Adiciónese un Artículo Nuevo al Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulado con los Proyectos No. 192 de 2023 Cámara y No. 256 de 2023 Cámara, "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará así:

ARTÍCULO NUEVO. Protección del empleo para trabajadores y/o trabajadoras con personas a cargo con enfermedades catastróficas, ruinosas, huérfanas y/o raras. El Ministerio del Trabajo en coordinación con el Ministerio de Salud y Protección Social creará y reglamentará la política de protección del empleo para el trabajador y/o trabajadora que tenga a su cargo una persona con enfermedad catastrófica, ruinosa, huérfana y/o rara, quien dependa económicamente del trabajador y sea su beneficiario en el sistema de seguridad social en salud, con el fin de proteger su puesto de trabajo y garantizar la atención en salud de su dependiente.

Para acceder a esta protección, el trabajador deberá presentar a su empleador una certificación expedida por el médico tratante, donde manifieste la condición de salud del paciente durante el año, de acuerdo a los lineamientos definidos por el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social para su reglamentación.

El empleador que implemente esta política y contrate nuevos trabajadores y/o trabajadoras o tenga dentro de su nómina trabajadores y/o trabajadoras que tienen personas a cargo con una enfermedad catastrófica, ruinosa, huérfana y/o rara, que dependa económicamente del trabajador, sea su beneficiario en el sistema de seguridad social en salud, y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementario, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable, de acuerdo a la certificación emitida por el médico tratante, la cual deberá contener los requisitos definidos en la reglamentación de la presente política de protección al empleo de trabajadores y/o trabajadoras con personas a cargo con enfermedad catastrófica, ruinosa, huérfana y/o rara.

Cordialmente,

FABIAN DIAZ PLATA
Senador de la República

ROBERT DAZA GUEVARA
Senador de la República
Pacto Histórico

22

fabiandiaz.legislativo@gmail.com
Carrera 7 No. 8-68
Edificio Nuevo del Congreso
Oficina 530B-531B
(+57) 313 377 4142
fabiandiazcomunidad
fabiandiaz.plata
@FabianDiazPlata
Alianza Verde
FABIAN DIAZ

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

FERNEY SILVA IDROBO
Senador de la República
Pacto Histórico

CATALINA DEL SOCORRO PÉREZ PÉREZ
Honorable Senadora de la República
Colombia Humana-Pacto Histórico

MARTHA PERALTA EPIAYU
Senadora de la República
Pacto Histórico - MAIS

fabiandiaz.legislativo@gmail.com
Carrera 7 No. 8-68
Edificio Nuevo del Congreso
Oficina 530B-531B
(+57) 313 377 4142
fabiandiazcomunidad
fabiandiaz.plata
@FabianDiazPlata
Verde
FABIAN DIAZ

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

CIRO ALEJANDRO RAMÍREZ CORTES
Senador de la República
Partido Centro Democrático

Bogotá, DC. 05 de junio 2025

NEGADO
17 VI 2025

H. Senador
Efraín Cepeda Sarabia
Presidente
Senado de la República
Ciudad

Con fundamento en lo contemplado en la Ley 5 de 1992 y las normas concordantes, presento la siguiente proposición:

PROPOSICIÓN ARTÍCULO NUEVO

Adiciónese un nuevo artículo final al Proyecto de Ley 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 cual quedará así:

Artículo Nuevo: Dentro de los tres (3) años siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley, el Ministerio del Trabajo, en coordinación con el Departamento Administrativo Nacional de Estadística y el Departamento Nacional de Planeación, deberá realizar una evaluación integral del impacto de la reforma sobre la calidad del empleo, la formalización laboral, la productividad empresarial y la estabilidad jurídica. Este informe será presentado al Congreso y publicado para consulta ciudadana.

Atentamente,

CIRO ALEJANDRO RAMIREZ CORTES
SENADOR DE LA REPÚBLICA
CENTRO DEMOCRÁTICO
Correo: ciro.ramirezcortes@senado.gov.co

23

(este artículo viene de la ponencia alternativa, presentada en la comisión IV del Senado)

NEGADO
17 01 2025

PROPOSICIÓN

Modifíquese el **artículo 379** del Código Sustantivo del Trabajo, así:

Artículo 379. Prohibiciones. Es prohibido a los sindicatos de todo orden: a) Compeler directa o indirectamente a los trabajadores a ingresar en el sindicato o retirarse de él, salvo los casos de expulsión por causales previstas en los estatutos y plenamente comprobadas.

b) Ordenar, recomendar o patrocinar cualesquiera actos de violencia frente a las autoridades o en perjuicio de los empleadores o de terceras personas.

c) Promover huelgas sin ningún tipo de justificación comprobada con las calificaciones judiciales.

d) Retirar sistemáticamente el pliego de peticiones o dilatar el conflicto colectivo con el propósito de extender el fuero circunstancial.

e) Constituir sindicatos de manera indiscriminadamente con los mismos afiliados con el propósito de extender el fuero sindical de fundación o de directivos sindicales

Cordialmente;

LEÓN FREDY MUÑOZ LOPERA
Senador de la República

24

LEÓN
FREDY MUÑOZ
SENADOR

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

NEGADO
17 VI 2025

PROPOSICIÓN

Adiciónese el **artículo 391 A** al Código Sustantivo del Trabajo, así:

Artículo 391A. (este artículo viene de la ponencia alternativa, presentada en la comisión IV del Senado) Subdirectivas y Comités Seccionales. Todo sindicato podrá prever en sus estatutos la creación de subdirectivas seccionales en aquellos municipios distintos al de su domicilio principal y en el que tenga un número no inferior a veinticinco (25) miembros. Igualmente se podrá prever la creación de comités seccionales en aquellos municipios distintos al del domicilio principal o el domicilio de la subdirectiva y en el que se tenga un número de afiliados no inferior a doce (12) miembros.

No podrá haber más de una subdirectiva o comité por municipio salvo lo dispuesto en el siguiente inciso. Los sindicatos de industria, rama o sector de actividad podrán prever en sus estatutos la creación de subdirectivas en cada una de las empresas ubicadas en un mismo municipio en las que tengan un número no inferior a veinticinco (25) afiliados. También podrán prever la creación de comités seccionales en cada una de las empresas ubicadas en un mismo municipio en las que tengan un número no inferior a doce (12) afiliados.

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

LEÓN FREDY MUÑOZ LOPERA
Senador de la República

25

Carrera 7 No. 8 – 68, Of. Mezanine Norte Piso 2, Edificio Nuevo del Congreso Teléfonos 3823000 Ext.3151
leon.munoz@senado.gov.co
Bogotá D.C.

LEÓN
FREDY MUÑOZ
SENADOR

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

NEGADO
17.01.2025

PROPOSICIÓN

Modifíquese el **artículo 400** del Código Sustantivo del Trabajo, así:

Artículo 400: Retención de cuotas sindicales. (este artículo viene de la ponencia alternativa, presentada en la comisión IV del Senado)

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

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

3. Previa comunicación escrita y firmada por el presidente, el fiscal y el tesorero de la federación, confederación o central sindical, el empleador 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.

Cordialmente,

LEÓN FREDY MUÑOZ LOPERA
Senador de la República

26

Carrera 7 No. 8 – 68, Of. Mezanine Norte Piso 2, Edificio Nuevo del Congreso Teléfonos 3823000 Ext.3151
leon.munoz@senado.gov.co
Bogotá D.C.

LEÓN
FREDY MUÑOZ
SENADOR

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

NEGADO
17 01 2025

PROPOSICIÓN

Adiciónese el **un parágrafo al artículo 380** del Código Sustantivo del Trabajo, así:

Artículo 380. Sanciones (este artículo viene de la ponencia alternativa, presentada en la comisión IV del Senado)

(...)

Parágrafo. Protección judicial de derechos sindicales. Las organizaciones sindicales podrán presentar solicitudes de protección judicial respecto a conductas antisindicales y éstas se tramitarán conforme al procedimiento sumario establecido en el numeral 2) del presente artículo. Los jueces que conozcan de este procedimiento disponen de amplias facultades para proteger los derechos y libertades sindicales de los trabajadores y de sus organizaciones.

En consecuencia, podrán adoptar cualquier medida cautelar o definitiva que consideren pertinente para su efectiva protección, cesación de acciones u omisiones que afecten derechos sindicales; además deberán imponer una multa entre 1 y 100 SMLMV a las personas naturales que realicen, promuevan, instiguen o asesoren tales conductas, sin perjuicio de las sanciones que podrán imponer el Ministerio del trabajo al empleador que incurra en conductas antisindicales y de las penales o disciplinarias a que haya lugar.

Cordialmente;

LEÓN FREDY MUÑOZ LOPERA
Senador de la República

27

Carrera 7 No. 8 – 68, Of. Mezanine Norte Piso 2, Edificio Nuevo del Congreso Teléfonos 3823000 Ext.3151
leon.munoz@senado.gov.co
Bogotá D.C.

LEÓN
FREDY MUÑOZ
SENADOR

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

NEGADO
17 VI 2025

PROPOSICIÓN

Modifíquese el **artículo 417** del Código Sustantivo del Trabajo, así:

Artículo 417. Derecho de federación. (este artículo viene de la ponencia alternativa, presentada en la comisión IV del Senado) Todos los sindicatos tienen, sin limitación alguna, la facultad de unirse o coaligarse en federaciones locales, regionales, nacionales, profesionales o industriales, y éstas en confederaciones. Las federaciones y confederaciones tienen derecho a la personería jurídica propia y las mismas atribuciones de los sindicatos.

1. Las confederaciones pueden afiliar sindicatos, si sus estatutos lo permiten.

2. Las federaciones y confederaciones pueden afiliar directamente a trabajadores si sus estatutos así lo permiten.

Parágrafo. Las federaciones nacionales deberán estar conformadas mínimo por diez (10) organizaciones sindicales de orden nacional.

Las federaciones de orden regional no pueden estar conformadas por menos de cinco (5) sindicatos de orden regional. Una confederación no puede estar conformada por menos de cincuenta (50) sindicatos de primer grado o por menos de diez (10) federaciones de orden nacional. Para los efectos del presente artículo no se tendrán en cuenta sindicatos o federaciones que hagan parte de otra organización de segundo o tercer grado

Cordialmente;

LEÓN FREDY MUÑOZ LOPERA
Senador de la República

28

Carrera 7 No. 8 – 68, Of. Mezanine Norte Piso 2, Edificio Nuevo del Congreso Teléfonos 3823000 Ext.3151
leon.munoz@senado.gov.co
Bogotá D.C.

LEÓN
FREDY MUÑOZ
SENADOR

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

NEGADO
17 01 2025

Modifíquese **el artículo 429** del Código Sustantivo del Trabajo, así:

Artículo 429.(este artículo viene de la ponencia alternativa, presentada en la comisión IV del Senado). Derecho de huelga. La huelga es un derecho y un medio de presión que tiene por finalidad la promoción y defensa de los intereses y los derechos de los trabajadores. 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

Cordialmente;

LEÓN FREDY MUÑOZ LOPERA
Senador de la República

29

Carrera 7 No. 8 – 68, Of. Mezanine Norte Piso 2, Edificio Nuevo del Congreso Teléfonos 3823000 Ext.3151
leon.munoz@senado.gov.co
Bogotá D.C.

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

NEGADO
17 VI 2025

Modifíquese **el artículo 448** del Código Sustantivo del Trabajo, así:

Artículo 448.(este artículo viene de la ponencia alternativa, presentada en la comisión IV del Senado) Funciones de las autoridades.

1. Durante el desarrollo de la huelga, las autoridades policivas tendrán a su cargo la vigilancia y su desarrollo pacífico y ejercerán de modo permanente la acción que les corresponda, a fin de evitar que se promuevan desórdenes o cometan infracciones o delitos, y especialmente para la protección de la integridad y seguridad de los huelguistas, y de los bienes de la empresa.

2. Está prohibida la sustitución del trabajo de los huelguistas o el esquirolaje en cualquier de sus formas. En consecuencia, los empleadores deberán abstenerse de llevar a cabo conductas dirigidas o que tengan el efecto de sustituir el trabajo, funciones o tareas rehusadas con motivo de huelga.

3. Cuando el sindicato acredite ante las autoridades y empleadores que la huelga es respaldada por la mayoría los trabajadores de la o las empresas concernidas, aquellos no autorizarán el ingreso al trabajo de grupos minoritarios de trabajadores, aunque éstos manifiesten su deseo de hacerlo.

En caso contrario, solo ejercerán el derecho de huelga los trabajadores que decidan secundarla, de modo que se garantice la libertad de trabajo de los no huelguistas.

30

4. Los trabajadores no podrán ser perjudicados en cualquier forma por el solo hecho de promover, organizar y/o participar en una huelga.

5. En ejercicio de su autonomía sindical, las organizaciones de trabajadores tienen la facultad de ejercer el derecho de huelga hasta que estimen pertinente o de solicitar la convocatoria de un tribunal de arbitramento en cualquier momento para que defina la controversia.

Cordialmente;

LEÓN FREDY MUÑOZ LOPERA
Senador de la República

Carrera 7 No. 8 – 68, Of. Mezanine Norte Piso 2, Edificio Nuevo del Congreso Teléfonos 3823000 Ext.3151
leon.munoz@senado.gov.co
Bogotá D.C.

NEGADO
17. VI. 2025

PROPOSICIÓN

Modifíquese **el artículo 467** del Código Sustantivo del Trabajo, así:

Artículo 467. (este artículo viene de la ponencia alternativa, presentada en la comisión IV del Senado) El Estado promoverá y garantizará el libre ejercicio de la negociación colectiva en todos los niveles. Para tales efectos, el Ministerio del Trabajo reglamentará el ejercicio efectivo de este derecho, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

a) La negociación colectiva se llevará a cabo entre un empleador, un grupo de empleadores, una organización o varias organizaciones representativas de empleadores, por una parte, y una o varias organizaciones representativas de los trabajadores, por otra, según sea el caso. Por lo tanto, la reglamentación tendrá en cuenta para efectos de la negociación colectiva a la organización u organizaciones más representativas en la respectiva unidad negocial.

b) La negociación colectiva se adelantará en una sola mesa de negociación y deberá culminar en la suscripción de una sola convención colectiva de trabajo por cada nivel o unidad negocial.

Parágrafo. La reglamentación que se expida deberá garantizar la eficacia del derecho a la negociación colectiva en todos los niveles y deberá estar acorde con las normas internacionales del trabajo y los criterios de los organismos de control de la Organización Internacional del Trabajo.

Parágrafo 2. La negociación colectiva no será obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas.

31

Parágrafo 3. En las negociaciones colectivas de rama o sector de actividad donde participen las micro, pequeñas o medianas empresas, se garantizará participación efectiva para sus representantes. Asimismo, las partes en la negociación deberán garantizar la suscripción de capítulos especiales para estas, los cuales reconozcan las condiciones y contextos sociales.

Cordialmente;

LEÓN FREDY MUÑOZ LOPERA
Senador de la República

Carrera 7 No. 8 – 68, Of. Mezanine Norte Piso 2, Edificio Nuevo del Congreso Teléfonos 3823000 Ext.3151
leon.munoz@senado.gov.co
Bogotá D.C.

LEÓN
FREDY MUÑOZ
SENADOR

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

NEGADO
77.41 2025

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese **el artículo 481** del Código Sustantivo del Trabajo, así:

Artículo 481. Prohibición de pactos colectivos. (este artículo viene de la ponencia alternativa, presentada en la comisión IV del Senado)

Se prohíbe la celebración de acuerdos plurales o grupales, independientemente de su denominación, dirigidos a fijar las condiciones de trabajo y empleo, entre empleadores y sus asociaciones y trabajadores no sindicalizados, donde haya presencia de organizaciones sindicales en cualquier nivel. Los derechos y prerrogativas individuales que estuvieren contenidos en los pactos colectivos y cualquier tipo de acuerdo que tenga un efecto similar, conservarán su vigencia y una vez culminado su plazo no podrán ser prorrogados y sus beneficios se entienden incorporados a los contratos individuales de trabajo.

Cordialmente,

LEÓN FREDY MUÑOZ LOPERA
Senador de la República

32

Carrera 7 No. 8 – 68, Of. Mezanine Norte Piso 2, Edificio Nuevo del Congreso Teléfonos 3823000 Ext.3151
leon.munoz@senado.gov.co
Bogotá D.C.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

ROBERT DAZA
SENADOR CAMPESINO
ALTERNATIVO Y POPULAR

NEGADO
17 VI 2025

Bogotá, junio de 2025

Asunto: Proposición aditiva ponencia mayoritaria PL 311 de 2024 Senado – 166 de 2023 Cámara – Acumulado con Proyecto de Ley 192 y 256 de 2023 Cámara

Adiciónese un nuevo artículo al Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado – 166 de 2023 Cámara – Acumulado con Proyecto de Ley 192 y 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":

Artículo X. Condiciones sanitarias y de dignidad laboral en el sector agropecuario. En el desarrollo de las actividades laborales pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas o análogas, los empleadores, contratistas, asociaciones o cualquier persona natural o jurídica que contrate personal. deberán garantizar condiciones sanitarias adecuadas y dignas para las y los trabajadores.

Estas condiciones incluyen, como mínimo:

a) La disponibilidad de baños higiénicos, seguros y separados por género, en proporción al número de trabajadores y trabajadoras, con un mantenimiento regular y accesibles durante toda la jornada laboral.

b) La ubicación de los baños a una distancia razonable de las áreas de trabajo, teniendo en cuenta la extensión de los terrenos y las particularidades geográficas.

Atentamente,

ROBERT DAZA GUEVARA
Senador de la República
Pacto Histórico-Polo Democrático

CATALINA DEL SOCORRO PÉREZ PÉREZ
Honorable Senadora de la República
Colombia Humana-Pacto Histórico

11. VI 2025

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA
Edificio Nuevo – Congreso: carrera 7 No 8-62 - Bogotá oficina 103
robert.guevara@senado.gov.co
Robert Daza Robert Daza Senador @RobertDazaG

116

NEGADO
17 VI 2025

Bogotá, junio de 2025

Asunto: Proposición aditiva ponencia mayoritaria PL 311 de 2024 Senado – 166 de 2023 Cámara – Acumulado con Proyecto de Ley 192 y 256 de 2023 Cámara

Adiciónese un nuevo artículo al Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado – 166 de 2023 Cámara – Acumulado con Proyecto de Ley 192 y 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":

Artículo X. Uso anticipado de la licencia de maternidad y paternidad en casos de adopción. En los casos de adopción, tanto la licencia de maternidad como la de paternidad podrán iniciarse hasta con una (1) semana de anticipación a la fecha programada para la entrega del menor, a elección de la persona trabajadora adoptante.

La semana utilizada de manera anticipada se descontará del total de semanas previstas para cada licencia: dieciocho (18) semanas para la licencia de maternidad adoptiva y seis (6) semanas para la licencia de paternidad adoptiva.

La solicitud para hacer uso anticipado de la licencia deberá presentarse ante el empleador, acompañada del documento emitido por la autoridad competente —el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) o la entidad autorizada para la adopción—, en el que conste la fecha prevista de entrega del menor.

Atentamente,

ROBERT DAZA GUEVARA
Senador de la República
Pacto Histórico-Polo Democrático

33

NEGADO
17 VI 2025

Bogotá, junio de 2025

Asunto: Proposición aditiva ponencia mayoritaria PL 311 de 2024 Senado – 166 de 2023 Cámara – Acumulado con Proyecto de Ley 192 y 256 de 2023 Cámara

Adiciónese un nuevo artículo al Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado – 166 de 2023 Cámara – Acumulado con Proyecto de Ley 192 y 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":

Artículo X. Modificación a la Licencia de Paternidad. Modifíquese el parágrafo 2° del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 236. Licencia en la época del parto e incentivos para la adecuada atención del recién nacido. *(...)*

Parágrafo. La licencia de paternidad en Colombia se incrementará de manera progresiva hasta alcanzar una duración de seis (6) semanas en el año 2027, conforme al siguiente cronograma:

- A partir del año 2025, será de tres (3) semanas.
- En el año 2026, será de cuatro (4) semanas.
- A partir del año 2027, será de seis (6) semanas.

La licencia remunerada de paternidad será financiada por la Entidad Promotora de Salud (EPS) o por la entidad que determine la legislación en materia de seguridad social, o, en su defecto, por el Gobierno nacional. Dicha licencia se reconocerá con ocasión del nacimiento o la adopción de hijas o hijos.

Para efectos de su otorgamiento, el trabajador deberá presentar ante la EPS o la entidad que haga sus veces, dentro de los treinta (30) días siguientes al nacimiento o adopción, uno de los siguientes documentos, según corresponda:

- Registro civil de nacimiento del menor.

- Registro civil del menor entregado en adopción
- Acta de entrega del menor emitida por el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) o por una institución autorizada para dicho fin.

Atentamente,

ROBERT DAZA GUEVARA
Senador de la República
Pacto Histórico-Polo Democrático

NEGADO
7H VI 2025

Bogotá, junio de 2025

Asunto: Proposición aditiva ponencia mayoritaria PL 311 de 2024 Senado – 166 de 2023 Cámara – Acumulado con Proyecto de Ley 192 y 256 de 2023 Cámara

Adiciónese un nuevo artículo al Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado – 166 de 2023 Cámara – Acumulado con Proyecto de Ley 192 y 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":

Artículo X. Adiciónese un artículo al Título V, Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, en los siguientes términos:

Artículo 133A. Jornal agropecuario. Créase la modalidad de jornal agropecuario como forma de remuneración de los contratos de trabajo agropecuario. Bajo esta modalidad, el trabajador o trabajadora podrá convenir con el empleador el pago del salario y, en general, de la totalidad de los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral, a través de un jornal rural. Dicho jornal se reconocerá en los periodos de pago que acuerden las partes y comprenderá, además del salario correspondiente al trabajo ordinario diario, una compensación equivalente al valor de todas las prestaciones sociales y beneficios legales a los que tenga derecho el trabajador o trabajadora agropecuario, tales como primas, auxilios y subsidios, con excepción de las vacaciones.

El trabajador o trabajadora agropecuario conservará el derecho a disfrutar de vacaciones conforme a lo establecido en el Capítulo IV del Título VII del Código Sustantivo del Trabajo, o en las normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen. Igualmente, cuando haya lugar a ello, tendrá derecho a la indemnización por despido sin justa causa, la cual se liquidará de conformidad con las disposiciones vigentes del Código Sustantivo del Trabajo.

Parágrafo 1°. En ningún caso el valor del jornal agropecuario diario podrá ser inferior al salario mínimo legal diario vigente o al estipulado en convención colectiva. El componente prestacional del jornal no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) del total de dicha remuneración diaria.

Parágrafo 2°. La aplicación de esta modalidad requerirá un pacto expreso entre las partes. El trabajo suplementario o extraordinario no se encuentra incluido dentro del jornal agropecuario.

Parágrafo 3°. Las personas vinculadas mediante contrato de trabajo agropecuario bajo esta modalidad serán afiliadas al Sistema de Seguridad Social Integral en calidad de trabajadores dependientes, en la modalidad de tiempo parcial, de conformidad con la normativa vigente. Las cotizaciones correspondientes, incluidas las del subsidio familiar, se efectuarán sobre el valor del jornal agropecuario devengado, sin incluir el componente prestacional del 30%.

Parágrafo 4°. El Gobierno nacional, a través del Ministerio del Trabajo, implementará el *Plan Progresivo de Protección Social y de Garantías de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras Agropecuarios*, con el propósito de fortalecer el sistema de protección y seguridad social en el sector rural, contribuir a la superación de la pobreza y la desigualdad, y promover la integración y el cierre de brechas entre el campo y la ciudad, en aras del bienestar de la población rural.

Atentamente,

ROBERT DAZA GUEVARA
Senador de la República
Pacto Histórico-Polo Democrático

NEGADO
17 VI 2025

Bogotá, junio de 2025

Asunto: Proposición aditiva ponencia mayoritaria PL 311 de 2024 Senado – 166 de 2023 Cámara – Acumulado con Proyecto de Ley 192 y 256 de 2023 Cámara

Adiciónese un nuevo artículo al Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado – 166 de 2023 Cámara – Acumulado con Proyecto de Ley 192 y 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":

Artículo X. Se entiende por contrato de trabajo agropecuario aquel celebrado entre un empleador y una persona trabajadora que presta sus servicios en el desarrollo de labores propias de la actividad agropecuaria dentro de la cadena de producción primaria, sin perjuicio de su reconocimiento como persona campesina. Este contrato podrá comprender actividades de carácter permanente, transitorio, estacional conforme a los ciclos productivos o de temporada, así como labores continuas o discontinuas.

Tendrá la calidad de empleador agropecuario toda persona natural o jurídica que, de manera subordinada y a cambio de una remuneración, contrate trabajadores para la ejecución de actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas o análogas.

Se entiende por actividad agropecuaria en la cadena de producción primaria toda aquella orientada a la obtención de frutos o productos primarios provenientes de labores pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silvícolas, pesqueras u otras de naturaleza similar. Igualmente, comprende las enajenaciones directas que realicen los productores de dichos frutos o productos en su estado natural, así como su transformación, siempre que esta se efectúe por los propios productores, se desarrolle en contextos rurales y no constituya, por sí sola, una unidad empresarial.

Parágrafo 1°. La ejecución de labores comprendidas en la cadena de producción primaria agropecuaria genera la presunción de la existencia de un contrato de trabajo agropecuario. Este tipo de contrato no será aplicable a las empresas agroindustriales, a quienes se les aplicarán las disposiciones generales del presente Código.

36

Parágrafo 2°. Cuando las actividades desarrolladas en el marco de este contrato se extiendan por un periodo superior a veintisiete (27) semanas continuas con el mismo empleador, se entenderá que se trata de un contrato a término indefinido, conforme a las disposiciones del presente Código.

Parágrafo 3°. Para los efectos de este título, la vinculación de trabajadores agropecuarios a través de empresas de servicios temporales o mediante esquemas de tercerización laboral deberá ajustarse a la normatividad vigente.

Atentamente,

ROBERT DAZA GUEVARA
Senador de la República
Pacto Histórico-Polo Democrático

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
[redacted]
KARINA ESPINOSA OLIVER
SENADORA DE LA REPÚBLICA
2022-2026

Karina Espinosa
SENADORA
#LaVozSocial

Bogotá, D.C. 10 de junio de 2025

NEGADO
17 01 2025

ctor
EFRAÍN JOSÉ CEPEDA SARABIA
Presidente
Honorable Senado de la República
Ciudad

Por medio de la presente me permito presentar proposición a la Plenaria de Senado al 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", informe de ponencia segundo debate, firmada por la Senadora Angelica Lozano y otros.

PROPOSICIÓN ADITIVA

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"

Artículo Nuevo:

Los honorarios pactados entre abogados y trabajadores en procesos judiciales laborales no podrán superar el 20 % del valor efectivamente recibido por el trabajador como resultado del proceso (indemnizaciones, salarios, prestaciones).

Se entenderán nulas las cláusulas que fijen porcentajes superiores

JUSTIFICACIÓN

1. Fundamento constitucional y legal:

La Constitución Política de Colombia consagra en su artículo 53 la protección especial del trabajo y de los derechos mínimos de los trabajadores, entre ellos la remuneración

37

10 01 2025

mínima, vital y móvil, y la irrenunciabilidad de los beneficios mínimos establecidos en normas laborales. Asimismo, el artículo 13 establece el derecho a la igualdad y la protección especial a quienes se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, como ocurre frecuentemente con los trabajadores en litigios laborales frente a sus empleadores.

En concordancia, el Código Sustantivo del Trabajo y el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social contemplan principios como la primacía de la realidad, la protección al trabajador y la celeridad en los procesos laborales, lo cual justifica adoptar medidas que impidan que los trabajadores, tras largos y complejos litigios, vean afectadas sus legítimas expectativas económicas por prácticas contractuales desproporcionadas en los acuerdos de honorarios.

2. Problema identificado:

En la práctica judicial laboral se han documentado múltiples casos en los que trabajadores, en situación de necesidad o desconocimiento, suscriben acuerdos de honorarios con abogados que superan el 30 %, 40 % o incluso el 50 % del valor recuperado en juicio, lo que termina por desnaturalizar el objetivo del proceso: garantizar la restitución de derechos laborales y económicos vulnerados. Esta situación es especialmente grave cuando los montos reconocidos judicialmente corresponden a indemnizaciones por despido injusto, salarios dejados de percibir o prestaciones sociales acumuladas durante años.

3. Necesidad de intervención legislativa:

A falta de una regulación expresa que limite los porcentajes máximos de honorarios en materia laboral, se presenta un vacío normativo que ha sido aprovechado para formalizar cláusulas abusivas, valiéndose del desequilibrio estructural entre abogado y trabajador. En este sentido, la norma propuesta busca restablecer el equilibrio contractual y garantizar la justicia material al interior de los procesos laborales, sin limitar el ejercicio legítimo de la profesión de abogado ni desconocer el principio de libertad contractual.

4. Contenido y efectos de la norma:

El artículo propuesto establece que los honorarios pactados entre abogados y trabajadores no podrán exceder el 20 % del valor efectivamente recibido como resultado del proceso judicial. Además, se declara expresamente la nulidad de las cláusulas que excedan este límite, lo cual ofrece una garantía legal de protección y control. Esta medida:

- Promueve el acceso efectivo a la justicia.
- Protege el ingreso mínimo que debe recibir el trabajador como parte débil del proceso.
- Evita el enriquecimiento injustificado a expensas de quienes buscan la defensa de sus derechos laborales.

5. Comparación con otras jurisdicciones:

En países como Argentina, España o México existen regulaciones similares que fijan límites a los honorarios de abogados en litigios laborales, reconociendo el carácter alimentario de los derechos en juego y el deber de protección reforzada del trabajador. Adoptar una medida semejante en Colombia permitiría armonizar nuestra legislación con estándares de justicia social y equidad reconocidos internacionalmente.

Atentamente,

KARINA ESPINOSA OLIVER
Senadora de la República

10-01-2025

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

[redacted]

KARINA ESPINOSA OLIVER
SENADORA DE LA REPÚBLICA
2022-2026

Karina Espinosa
SENADORA
#LaVozSocial

Bogotá, D.C. 10 de junio de 2025

ctor
EFRAÍN JOSÉ CEPEDA SARABIA
Presidente
Honorable Senado de la República
Ciudad

NEGADO
17 VI 2025

Por medio de la presente me permito presentar proposición a la Plenaria de Senado al 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", informe de ponencia segundo debate, firmada por la Senadora Angelica Lozano y otros.

PROPOSICIÓN ADITIVA

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"

Adiciónese un artículo nuevo al 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", en el siguiente sentido:

Artículo nuevo

Adiciónese un parágrafo al artículo 249 del Código Sustantivo del Trabajo

Cuando el empleador acredite de manera fehaciente el pago directo al trabajador del valor correspondiente a las cesantías, dicho pago se considerará liberatorio de la obligación, y no procederá sanción por no consignación, salvo que se demuestre que el pago no se realizó en condiciones de libertad y que no fue utilizado en fines autorizados por la ley.

JUSTIFICACIÓN

El régimen vigente en Colombia sobre cesantías establece que los empleadores deben consignar estos recursos en el fondo correspondiente antes del 15 de febrero de cada año (artículo 99 de la Ley 50 de 1990, en concordancia con el artículo 249 del Código Sustantivo del Trabajo). El incumplimiento de esta obligación genera una sanción moratoria equivalente a un día de salario por cada día de retardo, independientemente de si el trabajador ha recibido efectivamente el valor correspondiente por otra vía.

Este enfoque rígido desconoce la realidad de múltiples relaciones laborales donde el empleador, muchas veces a solicitud del trabajador o por acuerdo voluntario entre las partes, realiza el pago directo y comprobado de las cesantías para fines legalmente autorizados, como educación o compra de vivienda. Sin embargo, a pesar de ello, persisten decisiones judiciales que imponen la sanción por la sola omisión de la consignación formal en el fondo, incluso si el trabajador recibió y utilizó el dinero de forma legítima.

Fundamento constitucional:

La Corte Constitucional ha sostenido reiteradamente que el derecho laboral debe interpretarse bajo criterios de justicia material, razonabilidad y equidad, tal como lo establece el artículo 53 de la Constitución. El principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades (también contenido en el artículo 21 del CST) exige que el análisis jurídico se centre en los hechos efectivamente ocurridos y no únicamente en las exigencias formales del sistema.

El artículo propuesto busca armonizar estos principios, evitando que el empleador sea sancionado si ha cumplido sustancialmente con la obligación, es decir, si pagó efectivamente las cesantías al trabajador, y este las recibió libremente y las destinó a los fines autorizados.

Protección del trabajador y límites a la excepción:

La propuesta no pretende eliminar la obligación de consignación, ni mucho menos debilitar la protección al trabajador. Por el contrario, establece condiciones estrictas para que el pago directo tenga efectos liberatorios:

- Que el empleador acredite de manera fehaciente el pago (medios probatorios suficientes).
- Que se verifique que el trabajador recibió el dinero en condiciones de libertad.
- Que los recursos hayan sido utilizados en fines legalmente permitidos, como educación, vivienda, salud, entre otros.

En caso contrario —por ejemplo, si el trabajador no consintió libremente o si hubo coacción— sí deberá aplicarse la sanción por no consignación.

La adopción de esta norma permitirá:

- Evitar sanciones injustas cuando no existe perjuicio al trabajador.
- Reconocer la buena fe del empleador que cumple sustancialmente con sus obligaciones.
- Reducir la litigiosidad innecesaria y la congestión judicial.
- Fortalecer la seguridad jurídica en las relaciones laborales.

En otros sistemas jurídicos con principios protectores similares —como los de Uruguay, Chile y España— se reconocen mecanismos flexibles y racionales para considerar el cumplimiento sustancial de obligaciones laborales, cuando se puede probar de manera clara que no hubo afectación a los derechos del trabajador.

Atentamente,

KARINA ESPINOSA OLIVER
Senadora de la República

10.01.2025

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA
[redacted]

Karina Espinosa
SENADORA
#LaVozSocial

KARINA ESPINOSA OLIVER
SENADORA DE LA REPÚBLICA
2022-2026

Bogotá, D.C. 10 de junio de 2025

NEGADO
17 VI 2025.

Doctor
EFRAÍN JOSÉ CEPEDA SARABIA
Presidente
Honorable Senado de la República
Ciudad

Por medio de la presente me permito presentar proposición a la Plenaria de Senado al 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", informe de ponencia segundo debate, firmada por la Senadora Angelica Lozano y otros.

PROPOSICIÓN ADITIVA

Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado – 166 de 2023 Cámara – Acumulado con el Proyecto de Ley 192 y 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"

Adiciónese un artículo nuevo al **Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado – 166 de 2023 Cámara – Acumulado con el Proyecto de Ley 192 y 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 cual quedará así:

Artículo Nuevo. Gradualidad progresiva de los recargos para micro, pequeñas y medianas empresas

1. ***Ámbito de aplicación y definición de tamaños empresariales***
   Para los efectos de esta disposición se tomará como referencia la clasificación vigente de unidades empresariales establecida en las normas sobre fomento a las mipymes:

10.VI.2025
39

a) Microempresa: hasta diez (10) trabajadores.
b) Pequeña empresa: de once (11) a cuarenta y nueve (49) trabajadores.
c) Mediana empresa: de cincuenta (50) a ciento noventa y nueve (199) trabajadores.
d) Gran empresa: doscientos (200) trabajadores o más.

2. *Recargos objeto de gradualidad*
La gradualidad prevista en este artículo se aplicará exclusivamente a los recargos por i) trabajo nocturno, ii) horas extras diurnas y nocturnas, y iii) trabajo dominical o festivo, sin afectar el salario básico ni las demás prestaciones sociales.

3. *Esquema progresivo para micro y pequeñas empresas*
Las micro y pequeñas empresas podrán liquidar los recargos mencionados así:

a) Primer año contado desde la entrada en vigor de la presente ley: sesenta por ciento (60 %) de la tarifa plena establecida en el Código Sustantivo del Trabajo.
b) Segundo año: ochenta por ciento (80 %).

c) A partir del tercer año: ciento por ciento (100 %) de la tarifa plena.

4. *Esquema progresivo para medianas empresas*
a) Primer año contado desde la entrada en vigor de la presente ley: ochenta por ciento (80 %) de la tarifa plena.
b) A partir del segundo año: ciento por ciento (100 %) de la tarifa plena.

5. *Aplicación inmediata para grandes empresas*
Las grandes empresas continuarán aplicando el ciento por ciento (100 %) de los recargos establecidos en la normatividad laboral sin fase de transición.

6. *Condiciones para acceder al beneficio*
La empresa que opte por la gradualidad deberá:
a) Estar al día en los aportes a seguridad social y parafiscales.
b) Mantener o aumentar su planta de personal durante el período de aplicación gradual; en caso de reducción injustificada de puestos de trabajo perderá el beneficio retroactivamente.
c) Registrar ante el Ministerio del Trabajo su intención de acogerse al

esquema progresivo dentro de los sesenta (60) días siguientes a la promulgación de la presente ley.

7. ***Protección de los derechos del trabajador***
   a) El salario básico no podrá ser disminuido con motivo de la gradualidad.
   b) Los recargos deberán liquidarse y pagarse dentro de los plazos ordinarios de nómina.
   c) La gradualidad no afectará el cálculo de prestaciones que se basen en el salario promedio (vacaciones, indemnizaciones, pensión).

8. ***Supervisión y sanciones***
   La Unidad de Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio del Trabajo verificará el cumplimiento de las condiciones. El uso indebido del beneficio acarreará la devolución de las sumas dejadas de pagar, intereses moratorios y multa de hasta doscientos (200) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

9. ***Reglamentación***
   El Gobierno Nacional expedirá, en un plazo máximo de cuatro (6) meses a partir de la promulgación de la presente ley, la reglamentación necesaria para su efectiva implementación, incluida la creación de un registro digital simplificado para las empresas beneficiarias.

Justificación:

El esquema de gradualidad propuesto equilibra dos necesidades legítimas: proteger el ingreso de los trabajadores y evitar que los recargos inmediatos ahoguen la capacidad financiera de micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes), que representan más del 90 % del tejido empresarial colombiano y generan la mayor parte del empleo formal. Al permitir que estas unidades apliquen recargos del 60 % y 80 % en los dos primeros años, se les concede una ventana de ajuste similar a la prevista en Francia y Alemania, donde el aumento escalonado de sobrecostos laborales ha demostrado reducir cierres y fomentar la formalización sin sacrificar los derechos básicos.

La gradualidad se condiciona al cumplimiento de aportes a seguridad social y a la preservación del empleo, de modo que el beneficio premie la legalidad y la generación de puestos de trabajo. Además, impide que el salario base o las prestaciones se vean

20.11.2025

afectados, salvaguardando el principio de progresividad de los derechos laborales consagrado en la Constitución y en convenios internacionales. Así, la medida alinea la política de fomento a mipymes con la sostenibilidad del mercado laboral, ofreciendo una transición responsable hacia las tarifas plenas de recargos sin poner en riesgo la viabilidad de los pequeños negocios ni el bienestar de sus trabajadores.

Cordialmente,

Karina Espinosa Oliver
Senadora de la República

KARINA ESPINOSA OLIVER
SENADORA DE LA REPÚBLICA
2022-2026

Bogotá, D.C. 10 de junio de 2025

NEGADO
17 VI 2025

Doctor
EFRAÍN JOSÉ CEPEDA SARABIA
Presidente
Honorable Senado de la República
Ciudad

Por medio de la presente me permito presentar proposición al 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", informe de ponencia segundo debate, firmada por la Senadora Angelica Lozano y otros.

PROPOSICIÓN ADITIVA

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"

Adiciónese un artículo nuevo al 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", en el siguiente sentido:

Artículo Nuevo:

Trabajo por horas y seguridad social proporcional. El trabajo contratado por tiempo parcial o por horas deberá formalizarse mediante contrato de trabajo escrito, señalando número de horas pactadas y tiempo de ejecución.

Los empleadores deberán cotizar por el trabajador al sistema de seguridad social (salud, pensión, riesgos laborales) de manera proporcional al tiempo efectivamente trabajado y al salario devengado, sin que ello implique restricción de los derechos de los derechos mínimos.

El sistema de seguridad social adoptará mecanismos para consolidar las cotizaciones parciales, de manera que los trabajadores puedan alcanzar la cobertura completa con uno o varios empleos por horas.

10-VI-2025

Se garantizará a los trabajadores por horas el derecho a:

- ***Acceso a los servicios de salud.***
- ***Cotización reconocida para pensión.***
- ***Cobertura en riesgos laborales. proporcional al tiempo de trabajo.***
- ***Reconocimiento proporcional de vacaciones, licencias y demás prestaciones legales.***

El Gobierno Nacional reglamentará en un plazo no mayor a seis (6) meses las condiciones para la implementación efectiva de este sistema.

JUSTIFICACIÓN

Hoy millones de trabajadores en Colombia -comerciantes, cuidadores, empleadas domésticas, artistas, trabajadores del agro, trabajadores en plataformas- trabajan por horas y no tienen seguridad social.

Los países modernos han resuelto esto con cotización proporcional y acumulación de derechos (Francia, España, Chile).

No podemos tener un sistema que siga empujando a estos trabajadores a la informalidad.

La propuesta busca un sistema flexible, pero con derechos, que ayude a formalizar el trabajo por horas sin destruir empleos.

Se debe garantizar que el costo no recaiga sólo en el trabajador, sino que el empleador pague su proporción correspondiente.

Atentamente,

KARINA ESPINOSA OLIVER
Senadora de la República

NEGADO
17 01 2025

PROPOSICIÓN

Adiciónese un **ARTÍCULO NUEVO** del **Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulado con los Proyectos No. 192 de 2023 Cámara y No. 256 de 2023 Cámara, "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia":**

Artículo Nuevo. Prepensionado. El prepensionado **EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD**, es la persona vinculada laboralmente al sector público o privado, que le falten **ENTRE TRES (3) Y SEIS (6)** años para reunir los requisitos de edad y/o tiempo de servicio o semanas cotizadas para obtener el disfrute de la pensión de vejez.

Las personas que hayan cumplido con el tiempo y la edad de pensión dejarán de gozar de esta protección, siempre y cuando hayan sido incluidos en nómina pensional.

PARÁGRAFO. EN UN PLAZO NO MAYOR A TRES MESES DE ENTRADA EN VIGENCIA LA PRESENTE LEY, EL GOBIERNO NACIONAL, EN CABEZA DE MINISTERIO DEL TRABAJO, REGLAMENTARÁ LOS TÉRMINOS Y CONDICIONES ESTABLECIDOS EN EL PRESENTE ARTÍCULO, INCLUIDO EL PERÍODO DE TIEMPO PREVIO PARA PROTEGER AL PREPENSIONADO, DEPENDIENDO CADA CASO O EL RESPECTIVO TIPO DE DISCAPACIDAD.

Presentada por,

JOSÉ VICENTE CARREÑO CASTRO
Senador de la República.

41

SUSTENTACIÓN

EN LA MEDIDA QUE LA CONDICIÓN DE PREPENSIONADO –ESTABILIDAD LABORAL- ACTUALMENTE SE ENCUENTRA TRES AÑOS ANTES DE ADQUIRIR LA PENSIÓN, ES MÁS QUE JUSTO QUE A LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPCIDAD SE LE AMPLIE ESA FIGURA DE ESTABILIDAD LABORAL, POR LO QUE ESTA PROPOSICIÓN ESTABLECE QUE NO SE LE PUEDE DESPEDIR ENTRE TRES Y SEIS AÑOS ANTES DE LA JUBILACIÓN, AUTORIZANDO AL GOBIERNO NACIONAL LA POTESTAD REGLAMENTARIA PARA QUE ESTABLEZCA EL TIEMPO PARA CADA CASO O DEPÉNDIENDO EL TIPO DE DISCAPACIDAD.

ES DE ANOTAR QUE EN LA DISCUSIÓN DE LA REFORMA PENSIONAL, LA ENTONCES MINISTRA DE TRABAJO GLORÍA INÉS RAMÍREZ LE DIO UN AVAL PREVIO –CON SU PROPIA FIRMA- A ESTA PROPOSICIÓN NUESTRA, PERO CON LA CONDICIÓN QUE LA MISMA SE RADICARA EN LA AHORA DISCUTIDA Y ÁLGIDA REFORMA LABORAL.

Seccion Relatoria <relatoria@senado.gov.co>

PROPOSICIÓN Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO del Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulado con los Proyectos No. 192 de 2023 Cámara y No. 256 de 2023 Cámara, "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia":

2 mensajes

José Vicente Carreño Castro <jose.carreno@senado.gov.co> 9 de junio de 2025, 12:39
Para: Secretaria General <secretaria.general@senado.gov.co>, Seccion Relatoria <relatoria@senado.gov.co>

PROPOSICIÓN
Adiciónese un ARTÍCULO NUEVO del Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulado con los Proyectos No. 192 de 2023 Cámara y No. 256 de 2023 Cámara, "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia":

Proposiciones CARREÑO Reforma LABORAL-1.pdf
400K

Secretaria General <secretaria.general@senado.gov.co> 9 de junio de 2025, 13:59
Para: Seccion Relatoria <relatoria@senado.gov.co>, Doli Adenis Rojas Zarate <dolly.rojas@senado.gov.co>

[El texto citado está oculto]
--
SGE-CE- -2025
SECRETARIA GENERAL DEL SENADO
RECIBIDO: María Carolina Morales Castellar.
FECHA 09/06/2025
[El texto citado está oculto]

Proposiciones CARREÑO Reforma LABORAL-1.pdf
400K

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

Karina Espinosa
SENADORA
#LaVozSocial

KARINA ESPINOSA OLIVER
SENADORA DE LA REPÚBLICA
2022-2026

Bogotá, D.C. 9 de junio de 2025

NEGADO
17 VI 2025

Doctor
EFRAÍN JOSÉ CEPEDA SARABIA
Presidente
Honorable Senado de la República
Ciudad

Por medio de la presente me permito presentar proposición al 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", informe de ponencia segundo debate, firmada por la Senadora Angelica Lozano y otros.

PROPOSICIÓN ADITIVA

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"

Adiciónese un Artículo Nuevo al 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", en el siguiente sentido:

Artículo nuevo. Prohibición de tercerización e intermediación laboral mediante contratos sindicales para actividades misionales permanentes y garantías laborales para el personal de enfermería y auxiliares de enfermería.

Queda prohibida la tercerización e intermediación laboral mediante contratos sindicales para el desarrollo de actividades misionales permanentes en cualquier sector económico. En el sector salud, específicamente para el personal de enfermería y auxiliares de enfermería, las instituciones prestadoras de servicios de salud, tanto públicas como privadas, deberán vincular directamente a este personal mediante contratos laborales, garantizando todos los derechos y prestaciones establecidos en la legislación laboral.

9.VI.2025
42

El personal de enfermería y auxiliares de enfermería que labore bajo el sistema de turnos rotativos tendrá garantizados los siguientes derechos específicos:

a) Días compensatorios: Por cada domingo o festivo laborado, se reconocerá un (1) día completo de descanso compensatorio remunerado, independientemente del número de horas trabajadas en dicho domingo o festivo. Este día compensatorio no podrá ser sustituido por compensación monetaria, salvo en caso de terminación del contrato sin que se hubiere disfrutado del mismo.

b) Recargo nocturno: Las horas laboradas entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m. tendrán un recargo del 35% sobre el valor de la hora ordinaria diurna. Este recargo se pagará independientemente de que el trabajo nocturno sea habitual o no.

c) Recargo por trabajo en dominicales y festivos: El trabajo en días dominicales y festivos se remunerará con un recargo del 100% sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del derecho al día compensatorio remunerado.

d) Vacaciones: Se garantizará el disfrute efectivo de quince (15) días hábiles de vacaciones remuneradas por cada año de servicio. Al menos la mitad del período vacacional deberá disfrutarse de manera continua. Las vacaciones no podrán ser compensadas en dinero, salvo en los casos de terminación del contrato sin que se hubieren disfrutado.

e) Jornada máxima: La jornada laboral del personal de enfermería y auxiliares de enfermería no podrá exceder de doce (12) horas diarias ni de sesenta y seis (66) horas semanales, cualquiera sea la modalidad de su vinculación, conforme a lo establecido en el artículo 2 de la Ley 269 de 1996.

f) Descanso entre jornadas: Se garantizará un descanso mínimo de doce (12) horas continuas entre una jornada y otra cuando se trate de turnos rotativos.

Las instituciones prestadoras de servicios de salud deberán implementar un sistema de programación de turnos que garantice una distribución equitativa de los turnos nocturnos, dominicales y festivos entre todo el personal de enfermería y auxiliares de enfermería, y que permita conocer dicha programación con al menos quince (15) días de anticipación.

Parágrafo 1°. Las instituciones prestadoras de servicios de salud que a la entrada en vigencia de la presente ley tengan personal de enfermería y auxiliares de enfermería vinculados mediante contratos sindicales u otras formas de

tercerización, deberán realizar la transición a la contratación directa en un plazo no mayor a seis (6) meses.

Parágrafo 2°. El Ministerio del Trabajo, en coordinación con el Ministerio de Salud y Protección Social, establecerá un programa especial de formalización laboral para el personal de enfermería y auxiliares de enfermería, que incluirá incentivos para las instituciones que adelanten la formalización antes del plazo establecido y sanciones para aquellas que incumplan esta disposición.

Parágrafo 3°. La prohibición establecida en este artículo no afecta el derecho de asociación sindical ni la negociación colectiva. Los sindicatos podrán seguir ejerciendo sus funciones de representación y defensa de los derechos de los trabajadores, pero no podrán actuar como intermediarios laborales para actividades misionales permanentes.

Parágrafo 4°. Los derechos establecidos en el presente artículo constituyen un mínimo de garantías para el personal de enfermería y auxiliares de enfermería, y no podrán ser desmejorados por ningún tipo de contratación, pacto o convención. Las convenciones colectivas, pactos colectivos o acuerdos individuales podrán establecer condiciones más favorables."

JUSTIFICACIÓN

La tercerización e intermediación laboral mediante contratos sindicales para actividades misionales permanentes, con énfasis en el personal de enfermería y auxiliares de enfermería, e incluyendo garantías específicas para quienes laboran en turnos rotativos, se fundamenta en múltiples consideraciones jurídicas, técnicas y de política pública:

Fundamentos Constitucionales y Legales

La propuesta se alinea con principios constitucionales fundamentales, particularmente:

Derecho al trabajo en condiciones dignas y justas (Artículo 25 CP): La tercerización mediante contratos sindicales ha generado condiciones laborales precarias para el personal de enfermería, con jornadas extendidas, inestabilidad laboral y limitado acceso a prestaciones sociales, contraviniendo el mandato constitucional de trabajo digno.

Primacía de la realidad sobre las formalidades (Artículo 53 CP): Los contratos sindicales en el sector salud frecuentemente encubren verdaderas relaciones laborales, donde existe subordinación, cumplimiento de horarios y dependencia

económica, elementos constitutivos del contrato de trabajo según la jurisprudencia constitucional (Sentencias T-614 de 2009, T-171 de 2012).

Derecho a la igualdad (Artículo 13 CP): La tercerización genera un tratamiento diferenciado injustificado entre trabajadores que realizan las mismas funciones pero con condiciones contractuales y beneficios distintos, vulnerando el principio de "a trabajo igual, salario igual".

Derecho al descanso necesario (Artículo 53 CP): El principio constitucional del descanso necesario fundamenta las garantías específicas sobre días compensatorios, descanso entre jornadas y vacaciones efectivas para el personal que labora en turnos rotativos.

Fundamentación de las Garantías Específicas para Turnos Rotativos

Las garantías específicas para el personal de enfermería y auxiliares de enfermería que labora en turnos rotativos se fundamentan en:

Concepto 2422 de 2019 del Consejo de Estado - Sala de Consulta y Servicio Civil: Este concepto establece que los empleados públicos que laboran habitualmente en domingos y festivos tienen derecho a un día completo de descanso compensatorio, independientemente del número de horas trabajadas en dicho día.

Además, clarifica que este descanso compensatorio es adicional a la remuneración por el trabajo en día dominical o festivo.

Decreto Ley 1042 de 1978, artículo 39: Establece que los empleados públicos que por la naturaleza de su trabajo deban laborar habitual y permanentemente los días dominicales o festivos, tendrán derecho a una remuneración equivalente al doble del valor de un día de trabajo por cada dominical o festivo laborado, más el disfrute de un día de descanso compensatorio.

Ley 269 de 1996, artículo 2: Establece una jornada laboral especial para el personal asistencial que presta servicios de salud, permitiendo una jornada máxima de doce (12) horas diarias sin que en la semana exceda de sesenta y seis (66) horas, cualquiera sea la modalidad de su vinculación.

Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): La OIT ha establecido en diversos instrumentos, como el Convenio 149 sobre el personal de enfermería y la Recomendación 157, la necesidad de garantizar condiciones de trabajo adecuadas para el personal de enfermería, incluyendo limitaciones a la jornada laboral, períodos de descanso suficientes y compensaciones adecuadas por trabajo en horarios atípicos.

Evidencia científica sobre riesgos de los turnos rotativos: Estudios científicos han demostrado que los turnos rotativos, especialmente aquellos que incluyen trabajo nocturno, están asociados con mayores riesgos para la salud física y mental, incluyendo trastornos del sueño, enfermedades cardiovasculares, metabólicas y psicológicas. El descanso adecuado entre jornadas (mínimo 12 horas) es una medida preventiva esencial reconocida internacionalmente.

La prohibición de la tercerización e intermediación laboral mediante contratos sindicales para actividades misionales permanentes, con énfasis en el personal de enfermería y auxiliares de enfermería, y el establecimiento de garantías específicas para quienes laboran en turnos rotativos, constituye una medida necesaria y proporcionada para garantizar condiciones laborales dignas en un sector esencial para el bienestar social.

Atentamente,

KARINA ESPINOSA OLIVER
Senadora de la República

(Este artículo viene del proyecto original, presentado por el Gobierno Nacional, garantizando así el principio de consecutividad)

PROPOSICIÓN

NEGADO
17 VI 2025

Adiciónese un artículo nuevo al Código Sustantivo del Trabajo, así:

Artículo nuevo Trabajo Familiar y Comunitario. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:

Artículo 103B. Trabajo familiar y comunitario. Es considerado trabajo familiar o comunitario aquel que se desarrolla, con o sin pPomesa de remuneración, con el objetivo de obtener medios para la subsistencia y mejoramiento de la vida familiar o comunitaria.

Con el fin de promover su permanencia y la garantía de los derechos de quienes lo ejercen, este tipo de trabajo contará con especial protección de las autoridades. También será reconocido bajo este mismo criterio, el trabajo de las poblaciones pescadoras y anfibias que desarrollan tareas dirigidas a asegurar la subsistencia de sus comunidades.

En todo caso se reconocerá la existencia de trabajo de cuidado remunerado cuando concurran 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.

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

Parágrafo 1. En aquellos casos en que el trabajo familiar sea esencialmente subordinado, 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.

Parágrafo 2. El trabajo familiar, comunitario, campesino, solidario y popular deberá contar con acceso a seguridad social integral en Salud, Protección Social Integral para la Vejez y Riesgos Laborales. El Gobierno nacional reglamentará en un plazo de 12 meses las condiciones de acceso y permanencia de esta población.

Cordialmente;

LEÓN FREDY MUÑOZ LOPERA
Senador de la República

Carrera 7 No. 8 – 68, Of. Mezanine Norte Piso 2, Edificio Nuevo del Congreso Teléfonos 3823000 Ext.3151
leon.munoz@senado.gov.co
Bogotá D.C.

(este artículo viene del proyecto original, presentado por el Gobierno Nacional, garantizando así el principio de consecutividad).

NEGADO
17 VI 2025

PROPOSICIÓN

Adiciónese un artículo Código Sustantivo del Trabajo adicionado por el artículo 55 de la Ley 50 de 1990, así:

Artículo nuevo Contrato Agropecuario. Hay contrato de trabajo agropecuario cuando el trabajador o trabajadora labora en la ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria, sin perjuicio de su reconocimiento como persona campesina; comprenderá aquellas actividades permanentes, transitorias, estacionales en virtud de los ciclos productivos o de temporada, continuas o discontinuas. Se considera empleador agropecuario a la persona natural o jurídica que contrata personas naturales para el desarrollo de actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silvicultura, pesca u otras semejantes, de manera subordinada y a cambio de una remuneración.

Se entenderá por actividad agropecuaria primaria toda actividad encaminada a la obtención de frutos o productos primarios a través de la realización de tareas pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas u otras semejantes, también lo es su transformación artesanal, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales. Quedan expresamente excluidas las actividades industriales de empaque, reempaque, transporte, exposición, venta o transformación a través de cualquier proceso que modifique su estado natural.

Parágrafo 1. La ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria presumirá que se trata de un

contrato de trabajo agropecuario. Este contrato no aplica para las empresas agroindustriales a quienes les aplican las normas generales de este Código.

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

Parágrafo 3. El trabajador y trabajadora agropecuaria que labore en actividades estacionales o de temporada, cíclicas o periódicas, tendrá derecho preferente para volver a ser contratado en la siguiente temporada o estación, siempre y cuando el trabajador o trabajadora haya realizado sus labores conforme a las necesidades del servicio o que el mismo sea requerido.

Parágrafo 4. Para efectos de este título, queda prohibida la vinculación de trabajadores agropecuarios mediante empresas de servicios temporales y la tercerización laboral.

Cordialmente,

LEÓN FREDY MUÑOZ LOPERA
Senador de la República

Carrera 7 No. 8 – 68, Of. Mezanine Norte Piso 2, Edificio Nuevo del Congreso Teléfonos 3823000 Ext.3151
leon.munoz@senado.gov.co
Bogotá D.C.

(este artículo viene del proyecto original, presentado por el Gobierno Nacional, garantizando así el principio de consecutividad).

PROPOSICIÓN

NEGADO
17 VI 2025

Adiciónese un artículo nuevo al Código Sustantivo del Trabajo adicionado por el artículo 55 de la Ley 50 de 1990, así:

Artículo Nuevo.

Promoción de escenarios de práctica en las Entidades Públicas. El Gobierno Nacional, a través del Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública, desarrollará y reglamentará una política que incentive, fomente y coordine los programas de jóvenes talentos, orientados a que jóvenes sin experiencia puedan realizar prácticas laborales, judicatura y relación docencia de servicio en el área de la salud, en las entidades públicas, las cuales contarán como experiencia para el acceso al servicio público.

Parágrafo 1. El Gobierno Nacional podrá destinar recursos del Presupuesto General de la Nación al Ministerio del Trabajo para incentivar el desarrollo de prácticas laborales de jóvenes estudiantes en el sector público. Esto como mecanismo para que adquieran experiencia profesional previa relacionada a su campo de estudio y se facilite su transición al mercado laboral en condiciones dignas y justas.

Parágrafo 2. En caso de realizar en el sector público la práctica laboral, judicatura o relación docencia de servicio en el área de la salud, las entidades públicas podrán realizar la vinculación formativa del practicante y no será obligatorio celebrar convenios con la Institución Educativa, salvo en los casos en que la Institución Educativa lo solicite en el marco de la autonomía universitaria.

45

Parágrafo 3. Para el proceso de desarrollo y reglamentación se contará con un plazo de seis (6) meses, contados a partir de la expedición de la presente ley.

Cordialmente;

LEÓN FREDY MUÑOZ LOPERA
Senador de la República

Carrera 7 No. 8 – 68, Of. Mezanine Norte Piso 2, Edificio Nuevo del Congreso Teléfonos 3823000 Ext.3151
leon.munoz@senado.gov.co
Bogotá D.C.

NEGADO
17 01 2025

PROPOSICIÓN

Adiciónese un artículo nuevo al Código Sustantivo del Trabajo adicionado por el artículo 55 de la Ley 50 de 1990, así:

Artículo Nuevo (este artículo viene del proyecto original, presentado por el Gobierno Nacional, garantizando así el principio de consecutividad). Indemnización por despido sin justa causa. Modifíquese el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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

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

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

3. En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así: a) Cuarenta y cinco (45) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año; b) Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán cuarenta y cinco (45)

11-01-2025

46

<u>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.</u>

Cordialmente;

LEÓN FREDY MUÑOZ LOPERA
Senador de la República

Carrera 7 No. 8 – 68, Of. Mezanine Norte Piso 2, Edificio Nuevo del Congreso Teléfonos 3823000 Ext.3151
leon.munoz@senado.gov.co
Bogotá D.C.

(este artículo viene del proyecto original, presentado por el Gobierno Nacional, garantizando así el principio de consecutividad)

NEGADO
17 VI 2025

PROPOSICIÓN

Adiciónese un artículo nuevo al Código Sustantivo del Trabajo, así:

Artículo nuevo. Licencia de Paternidad. Modifíquese el parágrafo 2° del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Parágrafo 2. 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.

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS o entidad que determine la Ley de Seguridad Social, o el Gobierno nacional, y será reconocida por el nacimiento o adopción de hijas e hijos. 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.

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.

Cordialmente;

LEÓN FREDY MUÑOZ LOPERA
Senador de la República

Carrera 7 No. 8 – 68, Of. Mezanine Norte Piso 2, Edificio Nuevo del Congreso Teléfonos 3823000 Ext.3151
leon.munoz@senado.gov.co
Bogotá D.C.

(este artículo viene de la ponencia alternativa, presentada en la comisión IV del Senado)

PROPOSICIÓN

NEGADO
17 01 2025

Inclúyase un artículo nuevo al Código Código Sustantivo del Trabajo, así:

ARTÍCULO NUEVO: Con el fin de fomentar la formalización laboral, las personas que están actualmente afiliadas al SISBEN, que consiguiera un trabajo en el cual sus empleadores deseen cotizar para sus prestaciones sociales lo podrán hacer. Se establecerá un SISBEN subsidiado y uno contributivo.

El que pase de subsidiado al contributivo no perderá la calificación que los trabajadores tengan en el 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. En caso de quedar nuevamente desempleado volverá automáticamente al SISBEN subsidiado.

El Gobierno reglamentará el presente artículo en un término máximo de un año. Esto con el propósito de continuar avanzando en el derecho universal a la pensión de jubilación. Las cotizaciones para pensión, salud y riesgos laborales seguirán las reglas de la normatividad vigente.

Cordialmente;

LEÓN FREDY MUÑOZ LOPERA
Senador de la República

Carrera 7 No. 8 – 68, Of. Mezanine Norte Piso 2, Edificio Nuevo del Congreso Teléfonos 3823000 Ext.3151
leon.munoz@senado.gov.co
Bogotá D.C.

(este artículo viene de la ponencia alternativa, presentada en la comisión IV del Senado)

NEGADO
17 VI 2025

PROPOSICIÓN

Inclúyase un artículo nuevo al Código Código Sustantivo del Trabajo, así:

ARTÍCULO NUEVO: El Gobierno Nacional garantizará la implementación de un incentivo económico a favor de aquellos empleadores que contraten y adapten sus espacios de trabajo con el objeto de promover la generación y permanencia de los empleos a favor de personas con discapacidad.

Cordialmente;

LEÓN FREDY MUÑOZ LOPERA
Senador de la República

(este artículo viene de la ponencia alternativa, presentada en la comisión IV del Senado)

PROPOSICIÓN

NEGADO
17 VI 2025

Inclúyase un artículo nuevo al Código Código Sustantivo del Trabajo, así:

ARTÍCULO NUEVO: Seguimiento Estadístico a Trabajadores por Cuenta Propia.

El Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) deberá integrar en la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) un seguimiento obligatorio de los trabajadores por cuenta propia e independientes, identificando:

a) la composición de las retribuciones que corresponden a remuneraciones de capital o remuneraciones salariales;

b) la intensidad de la jornada de trabajado realizada; y demás disposiciones que se consideren necesarias para la identificación plena de la fuerza laboral colombiana y sus condiciones. Los informes que resulten de este seguimiento deberán fortalecer la construcción del Sistema de Información Estadística para la Economía Popular (SIEP)

Cordialmente;

LEÓN FREDY MUÑOZ LOPERA
Senador de la República

Carrera 7 No. 8 – 68, Of. Mezanine Norte Piso 2, Edificio Nuevo del Congreso Teléfonos 3823000 Ext.3151
leon.munoz@senado.gov.co
Bogotá D.C.

LEÓN
FREDY MUÑOZ
SENADOR

CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

Carrera 7 No. 8 – 68, Of. Mezanine Norte Piso 2, Edificio Nuevo del Congreso Teléfonos 3823000 Ext.3151
leon.munoz@senado.gov.co
Bogotá D.C.

(este artículo viene de la ponencia alternativa, presentada en la comisión IV del Senado)

PROPOSICIÓN

NEGADO
17 01 2025

Inclúyase un artículo nuevo al Código Código Sustantivo del Trabajo, así:

ARTÍCULO NUEVO: Adiciónese el artículo 236A al Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 236A. La pareja adoptante del mismo sexo definirá, por una sola vez, quién de ellos gozará de la licencia de paternidad y quién la de maternidad, en las mismas condiciones previstas para las familias hetero parentales adoptantes.

Cordialmente,

LEÓN FREDY MUÑOZ LOPERA
Senador de la República

Carrera 7 No. 8 – 68, Of. Mezanine Norte Piso 2, Edificio Nuevo del Congreso Teléfonos 3823000 Ext.3151
leon.munoz@senado.gov.co
Bogotá D.C.

(este artículo viene de la ponencia alternativa, presentada en la comisión IV del Senado)

PROPOSICIÓN

NEGADO
17 VI 2025

Inclúyase un artículo nuevo al Código Código Sustantivo del Trabajo, así:

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

Por medio del cual se modifica el artículo 7° de la Ley 1221 de 2008:

7. Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, valor de internet, desplazamientos ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones. El empleador y el trabajador fijarán, de mutuo acuerdo, el auxilio mensual que compensará los costos de internet y el valor de la energía.

Cordialmente;

LEÓN FREDY MUÑOZ LOPERA
Senador de la República

Carrera 7 No. 8 – 68, Of. Mezanine Norte Piso 2, Edificio Nuevo del Congreso Teléfonos 3823000 Ext.3151
leon.munoz@senado.gov.co
Bogotá D.C.

(este artículo viene de la ponencia alternativa, presentada en la comisión IV del Senado)

PROPOSICIÓN

NEGADO
17 VI 2025

Inclúyase un artículo nuevo al Código Código Sustantivo del Trabajo, así:

Artículo 38. Actividades Complementarias del Sector Portuario, Transportador o de Abastos Se entienden como actividades complementarias del sector portuario transportador o de abastos, las que realizan coteros, carperos, braceros y otros similares, que contribuyen al desarrollo y a la productividad de los encadenamientos productivosdel sector portuario, de abastos y del sector transportador.

Los trabajadores y trabajadoras que realicen actividades complementarias del sector portuario, transportador o de abastos y ejecuten dichas actividades bajo continuada dependencia y subordinación deberán vincularse mediante contrato de trabajo con la entidad o persona que los contrate y quién ejerza la subordinación frente a ellos.

Los trabajadores y trabajadoras que realicen actividades complementarias del sector portuario transportador o de abastos y ejecuten dichas actividades con autonomía e independencia, en beneficio de varias personas y bajo diferentes vinculaciones, recibirán el tratamiento de trabajadores autónomos y deberán afiliarse al Sistema de Seguridad Social en Pensión y Riesgos Laborales cotizando sobre el 40% de sus ingresos. Cuando los ingresos mensuales sean iguales o superiores a un salario mínimo legal mensual legal vigente, deberán cotizar también a la seguridad social en salud.

En el caso de la cotización al Sistema de Seguridad Social en Riesgos Laborales esta correrá por cuenta de la central portuaria o de abastos que sea la beneficiaria principal de sus servicios, con independencia de los acuerdos a que estas puedan llegar con las empresas transportadoras.

Cordialmente,

LEÓN FREDY MUÑOZ LOPERA
Senador de la República

Carrera 7 No. 8 – 68, Of. Mezanine Norte Piso 2, Edificio Nuevo del Congreso Teléfonos 3823000 Ext.3151
leon.munoz@senado.gov.co
Bogotá D.C.

LEÓN
FREDY MUÑOZ
SENADOR

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

NEGADO
17 VI 2025

PROPOSICIÓN

Adiciónese un artículo nuevo al ponencia mayoritaria del 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 cuál quedará así:

Artículo Nuevo: Interrupción de la prescripción. Modifíquese el artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, el cual quedará así:

Artículo 151. Prescripción. Las acciones que emanan de las leyes sociales prescribirán en cinco (5) años. El simple reclamo escrito del trabajador, recibido por el empleador, sobre un derecho o prestación debidamente determinado, interrumpirá la prescripción, pero solo por un lapso igual. En el evento en que se reclamen derechos emanados de una relación de trabajo, el término de prescripción se contará desde que la respectiva obligación se hace exigible.

Cordialmente;

LEÓN FREDY MUÑOZ LOPERA
Senador de la República

Carrera 7 No. 8 – 68, Of. Mezanine Norte Piso 2, Edificio Nuevo del Congreso Teléfonos 3823000 Ext.3151
leon.munoz@senado.gov.co
Bogotá D.C.

54

JUSTIFICACIÓN

La modificación propuesta al artículo 151 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social busca fortalecer la garantía de los derechos laborales mediante la ampliación del término de prescripción a cinco años y la introducción de la interrupción automática de la prescripción con el simple reclamo escrito del trabajador.

Esta medida protege al trabajador al suspender el cómputo del plazo cuando se presenta una reclamación formal, otorgándole mayor oportunidad para que sus derechos sean reconocidos y atendidos sin perder la posibilidad de accionar judicialmente. Asimismo, la interrupción por un lapso igual garantiza equilibrio entre las partes, evitando que los empleadores puedan beneficiarse de demoras injustificadas en el ejercicio de los derechos. La regulación precisa que el término comienza a contarse desde la exigibilidad de la obligación, brindando claridad y seguridad jurídica.

En conjunto, esta disposición promueve un acceso más efectivo a la justicia laboral, en sintonía con los principios de protección al trabajador y con las recomendaciones internacionales en materia de derechos laborales.

(este artículo viene de la ponencia alternativa, presentada en la comisión IV del Senado)

PROPOSICIÓN

NEGADO
17 VI 2025

Inclúyase un artículo nuevo al Código Código Sustantivo del Trabajo, así:

ARTÍCULO NUEVO: 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 con base en el IPC certificado por el DANE en el 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.

La sanción por devolución improcedente de que trata el artículo 670 del Estatuto Tributario, aplicable a estos procesos, se reducirá al diez por ciento (10%), siempre que se devuelva el aporte total recibido en forma indebida, propuesto o determinado por la UGPP en los términos señalados en el presente artículo, de acuerdo con el procedimiento que para tal efecto establezca dicha entidad.

Cuando haya lugar a la devolución de los valores restituidos por los beneficiarios 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, por cualquier causa, incluyendo la nulidad total o parcial que ordenen los jueces en los fallos que se susciten con ocasión del medio de control de nulidad y restablecimiento del derecho contra los actos administrativos expedidos por la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social -UGPP, el reintegro de los recursos corresponderá únicamente a las sumas restituidas por los beneficiarios de los auxilios sin que haya lugar a reconocimiento de valores adicionales, tales como, indexación, corrección monetaria o interés.

Cordialmente;

LEÓN FREDY MUÑOZ LOPERA
Senador de la República

Carrera 7 No. 8 – 68, Of. Mezanine Norte Piso 2, Edificio Nuevo del Congreso Teléfonos 3823000 Ext.3151
leon.munoz@senado.gov.co
Bogotá D.C.

(este artículo viene de la ponencia alternativa, presentada en la comisión IV del Senado)

PROPOSICIÓN

NEGADO 17 VI 2025

Adiciónese **un artículo nuevo** al Código Sustantivo del Trabajo, así:

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

1. Unidad de pliego. El pliego de peticiones debe ser el resultado de actividades de coordinación para la integración de las aspiraciones de los trabajadores y las trabajadoras. Será indispensable para la iniciación de la negociación colectiva la presentación de un único pliego unificado.

2. Representatividad de las partes:

a. Parte sindical. El sindicato o los sindicatos si hubiere más de uno (1), pueden convenir la composición de la comisión negociadora, sin que en ningún caso exceda de diez (10) negociadores en el caso de negociaciones en el nivel de empresa y de quince (15) en niveles superiores. De no llegar a un acuerdo para la representación, la conformación de la comisión deberá ser definida por las organizaciones sindicales, de forma objetiva y proporcional al número de afiliados con derecho y pago a cuota sindical, sin que en ningún caso pueda exceder el límite indicado. Si una de las organizaciones sindicales opta por no hacer parte del pliego unificado y no presenta su propio pliego de manera concurrente para ser parte del único conflicto colectivo de trabajo, no podrá presentar posteriormente un pliego de peticiones hasta tanto no se convoque a un nuevo conflicto colectivo.

b. Parte empleadora. La legitimación de la negociación colectiva estará a cargo de la empresa o grupos de empresas cuando la negociación tenga lugar en este nivel. En el caso de las negociaciones colectivas del sector de actividad, rama o industria, la representación estará a cargo de las organizaciones que los empleadores libremente designen por consenso o, en su defecto, a cargo de la organización u organizaciones de empleadores más representativas del respectivo nivel.

Parágrafo: Dentro de los dos años siguientes a la entrada en vigor de esta ley, los sindicatos y empleadores concertarán en un solo texto y plazo las diferentes convenciones colectivas existentes en la empresa. En el evento en que no haya acuerdo, se entenderá que la convención colectiva vigente en la empresa es la que tenga prevista una mayor vigencia y a ella se incorporarán las disposiciones de las demás.

Cordialmente;

LEÓN FREDY MUÑOZ LOPERA
Senador de la República

Carrera 7 No. 8 – 68, Of. Mezanine Norte Piso 2, Edificio Nuevo del Congreso Teléfonos 3823000 Ext.3151
leon.munoz@senado.gov.co
Bogotá D.C.

NEGADO
17 01 2025

este artículo viene del proyecto original, presentado por el Gobierno Nacional, garantizando así el principio de consecutividad)

PROPOSICIÓN

Adiciónese un artículo nuevo al Código Sustantivo del Trabajo adicionado por el artículo 55 de la Ley 50 de 1990, así:

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. 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.

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. 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.

Cordialmente;

LEÓN FREDY MUÑOZ LOPERA
Senador de la República

Carrera 7 No. 8 – 68, Of. Mezanine Norte Piso 2, Edificio Nuevo del Congreso Teléfonos 3823000 Ext.3151
leon.munoz@senado.gov.co
Bogotá D.C.

NEGADO
27 01 2025

(este artículo viene de la ponencia alternativa, presentada en la comisión IV del Senado)

PROPOSICIÓN

Adiciónese un **artículo Nuevo** al Código Sustantivo del Trabajo, así:

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.

Cordialmente,

LEÓN FREDY MUÑOZ LOPERA
Senador de la República

Carrera 7 No. 8 – 68, Of. Mezanine Norte Piso 2, Edificio Nuevo del Congreso Teléfonos 3823000 Ext.3151
leon.munoz@senado.gov.co
Bogotá D.C.

10:10
am.

(este artículo viene de la ponencia alternativa, presentada en la comisión IV del Senado)

NEGADO
17 VI 2025

PROPOSICIÓN

Adiciónese un **artículo Nuevo** al Código Sustantivo del Trabajo, así:

ARTÍCULO NUEVO 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:

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 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

59

preferente por la empresa dentro del año siguiente a su retiro, siempre y cuando cumplan con el perfil requerido y el cargo se encuentre vacantes.

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 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.

Cordialmente,

LEÓN FREDY MUÑOZ LOPERA
Senador de la República

Carrera 7 No. 8 – 68, Of. Mezanine Norte Piso 2, Edificio Nuevo del Congreso Teléfonos 3823000 Ext.3151
leon.munoz@senado.gov.co
Bogotá D.C.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

MIRA PARTIDO POLÍTICO

NEGADO
17 VI 2025

PROPOSICIÓN 20

Agréguese un artículo nuevo al Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 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 cual que quedará así:

Artículo Nuevo. Compensación en el impuesto de renta por redistribución de utilidades. Las personas jurídicas obligadas al pago del impuesto de renta, podrán deducir hasta el 5% de la obligación, siempre que se demuestre en el año gravable correspondiente a la presentación de dicho impuesto, el porcentaje debe ser efectivamente redistribuido como bonificación a la planta de trabajadores de manera equitativa.

De los honorables congresistas:

ANA PAOLA AGUDELO GARCÍA
Senadora de la República
Partido Político MIRA

IRMA LUZ HERRERA RODRIGUEZ
Representante a la Cámara
Partido Político MIRA

MANUEL VIRGÜEZ PIRAQUIVE
Senador de la República
Partido Político MIRA

CARLOS EDUARDO GUEVARA V.
Senador de la República
Partido Político MIRA

60

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA

MIRA PARTIDO POLÍTICO

NEGADO 27 01 2025

PROPOSICIÓN 7

Agréguese un Parágrafo nuevo al Artículo 23 del Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 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 cual que quedará así:

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.

Parágrafo Nuevo. Fomento del Empleo Efectivo mediante la Vinculación Laboral de Aprendices. Con el propósito de fomentar la vinculación laboral efectiva de los aprendices, cuando el empleador, al finalizar las etapas del contrato de aprendizaje, decida celebrar con el aprendiz un contrato de trabajo con una duración mínima de doce (12) meses, sin afectar la planta de personal existente, accederá a los siguientes beneficios: si la obligación corresponde a una sola cuota, se le exonera de asignar plaza de aprendizaje durante el año siguiente y, en consecuencia, del pago de la cuota monetaria. Si la obligación es de dos o más aprendices, se le exonerará hasta por un máximo de dos plazas, y del pago correspondiente de la cuota monetaria por el término de un (1) año.

De los honorables congresistas:

ANA PAOLA AGUDELO GARCÍA
Senadora de la República
Partido Político MIRA

IRMA LUZ HERRERA RODRÍGUEZ
Representante a la Cámara
Partido Político MIRA

MANUEL VIRGÜEZ PIRAQUIVE
Senador de la República
Partido Político MIRA

CARLOS EDUARDO GUEVARA V.
Senador de la República
Partido Político MIRA

61

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Bogotá D.C. junio de 2025

Honorable Senador
EFRAÍN CEPEDA
Presidente
Senado

NEGADO
17 VI 2025

Con sustento en la Ley 5a de 1992 "Por la cual se expide el Reglamento del Congreso; el Senado y la Cámara de Representantes", en virtud del artículo 236 de la ley 5 de 1992 presento la siguiente

PROPOSICIÓN

Adiciónese un artículo nuevo al Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulado con los Proyectos No. 192 de 2023 Cámara y No. 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así:

Artículo Nuevo. Modalidad de contratación laboral para el sector agropecuario.

Hay contrato de trabajo agropecuario cuando el trabajador o trabajadora labora bajo subordinación en relación con una persona natural o empresa agrícola, 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, prestadas para uno o varios empleadores.

Se considera empleador agropecuario a la persona natural o jurídica que contrata personas naturales para el desarrollo de actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas u otras semejantes, de manera subordinada y a cambio de una remuneración. El gobierno nacional podrá determinar, mediante reglamentación, aquellas situaciones en las que una persona natural no será considerado como empleador, debido a sus especiales condiciones de vulnerabilidad o pobreza.

Se entenderá por actividad agropecuaria en la cadena de producción primaria, toda actividad encaminada a la obtención de frutos o productos primarios de las actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silvicultura, pesca u otras semejantes, así como las enajenaciones que hagan directamente los productores de los frutos o de sus productos en su estado natural, y las actividades de transformación de tales frutos y productos que efectúen los productores, en tanto se desarrollen en la ruralidad, siempre y cuando dicha transformación no haga parte del proceso industrial y no constituya por sí misma una empresa.

Parágrafo 1º. La ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria, conforme lo definido en el inciso precedente, se presumirá que se trata de un contrato de trabajo agropecuario. Solo se podrán contratar a través de esta modalidad aquellas actividades que correspondan a las descritas en el inciso tercero de este artículo.

G1

Parágrafo 2º. Si las actividades realizadas para este contrato se mantienen por más de

27 semanas continuas para el mismo empleador, se entenderá estipulado a tiempo a término indefinido, en los términos de este Código.

Parágrafo 3º. El contrato agropecuario podrá pactarse por tiempo determinado según el tipo de actividades a desarrollar de acuerdo con lo dispuesto en el presente artículo. El tiempo determinado que se pacte entre las partes será como mínimo una jornada diaria de trabajo con el mismo empleador.

La determinación del salario se hará conforme con las normas sobre libertad de estipulación previstas en este código. Se respetará el salario mínimo legal o el convencional fijado en pactos, convenciones colectivas y laudos arbitrales.

FERNEY SILVA IDROBO
SENADOR DE LA REPÚBLICA

MARÍA JOSÉ PIZARRO RODRÍGUEZ
Senadora de la República
Coalición Pacto Histórico

CATALINA DEL SOCORRO PÉREZ PÉREZ
Honorable Senadora de la República
Colombia Humana-Pacto Histórico

MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS
Representante a la Cámara
Bogotá- Pacto Histórico

Martha Isabel Peralta Epieyú
Senadora de la República
Pacto Histórico - MAIS

ISABEL CRISTINA ZULETA LÓPEZ
Senadora de la República
Pacto Histórico - Colombia
Humana

Proposición modificatoria Proyecto de Ley Iniciativa PH-10Junio2025

GLORIA INÉS FLÓREZ SCHNEIDER
Senadora de la República
Colombia Humana - Pacto Histórico

CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ESMERALDA HERNÁNDEZ SILVA
Senadora de la República
Pacto Histórico

JAEL QUIROGA CARRILLO
Senadora de la Repùblica
Pacto Histórico- UP.

SANDRA RAMÍREZ LOBO SILVA
Senadora de la República
Partido Comunes

WILSON NEBER ARIAS CASTILLO
Senador de la República
Coalición Pacto Histórico

Alfredo Mondragón
Representante a la Cámara por el Valle del Cauca
Coalición Pacto Histórico

CARLOS ALBERTO BENAVIDES MORA
Senador de la República
Polo Democrático Alternativo

Sandra Yaneth Jaimes Cruz
Senadora de la República
PDA - Pacto Histórico

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

Bogotá D.C. junio de 2025

Honorable Senador
EFRAÍN CEPEDA
Presidente
Senado de la República

NEGADO
17 VI 2025

Asunto: Proposición Artículo Nuevo del 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

A la Ponencia Mayoritaria para Segundo 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"

ARTÍCULO NUEVO: 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 programas de empleo verde y azul. El Ministerio de trabajo reglamentará los incentivos en un plazo de 6 meses, promoviendo la equidad de género.

MARTHA ISABEL PERALTA EPIEYÚ Senadora de la República Pacto Histórico - MAIS	**ISABEL CRISTINA ZULETA LÓPEZ** Senadora de la República Pacto Histórico - Colombia Humana

62

PACTO HISTÓRICO

COLOMBIA PUEDE

ESMERALDA HERNÁNDEZ SILVA Senadora de la República Pacto Histórico	**FERNEY SILVA IDROBO** Senador de la República Pacto Histórico
MARÍA JOSE PIZARRO RODRÍGUEZ **Senadora de la República** **Coalición Pacto Histórico**	**MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS** Representante a la Cámara Bogotá- Pacto Histórico
JAEL QUIROGA CARRILLO Senadora de la Repùblica Pacto Histórico- UP.	**SANDRA RAMÍREZ LOBO SILVA** Senadora de la República Partido Comunes
WILSON NEBER ARIAS CASTILLO Senador de la República Coalición Pacto Histórico	**CARLOS ALBERTO BENAVIDES MORA** Senador de la República Polo Democrático Alternativo

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

Sandra Yaneth Jaimes Cruz Senadora de la República PDA - Pacto Histórico	**CATALINA DEL SOCORRO PÉREZ PÉREZ** Honorable Senadora de la República Colombia Humana-Pacto Histórico
Proposición modificación Proyecto de Ley Bancada PH-10Junio2025 **GLORIA INÉS FLÓREZ SCHNEIDER** Senadora de la República Colombia Humana - Pacto Histórico	**Imelda Daza Cotes** **Senadora de La República**

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

Bogotá D.C. junio de 2025

Honorable Senador
EFRAÍN CEPEDA
Presidente
Senado

NEGADO
17 6' 2025.

PROPOSICIÓN DE ARTÍCULO NUEVO

Adiciónese un artículo nuevo a la ponencia mayoritaria del Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulados con los Proyectos 192 de 2023 Cámara y 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 cual quedará así:

Artículo nuevo. Límites al uso de Contratos de Prestación de Servicios. No podrán celebrarse contratos de prestación de servicios ni cualquier tipo de contrato civil o mercantil con personas naturales, para realizar actividades subordinadas en empresas privadas.

Será ineficaz cualquier vinculación que desconozca esta prohibición entendiendo para todos los efectos legales que desde un comienzo ha existido una relación laboral con el derecho al pago de los salarios, prestaciones y demás beneficios legales o extralegales, así como los aportes al sistema de seguridad social en los términos establecidos por la ley para cualquier trabajador o trabajadora subordinada.

En caso de que en el ámbito judicial se declare la primacía de la relación laboral deberá pagarse la indemnización moratoria establecida en el artículo 65 de este estatuto.

JUSTIFICACIÓN

Prohibir la celebración de contratos civiles o de prestación de servicios con personas naturales para realizar actividades subordinadas en el sector privado es indispensable para hacer efectivo el principio de la primacía de la realidad sobre la forma, consagrado en el artículo 53 de la Constitución, y reiterado por la Corte Constitucional en la sentencia C-614 de 2009 y la Corte Suprema en la sentencia SL 3777 de 2022.

Esta prohibición:

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

- Evita la precarización laboral.
- Garantiza el acceso a prestaciones sociales y estabilidad en el empleo.
- Fortalece el Estado Social de Derecho, al asegurar que las formas contractuales reflejen la verdadera naturaleza de la relación laboral.

Así, cualquier contrato que encubra una relación de subordinación constituye un fraude a la ley laboral y una vulneración a los derechos fundamentales del trabajador.

Atentamente,

MARIA FERNANDA CARRASCAL ROJAS Representante a la Cámara por Bogotá	**MARÍA JOSÉ PIZARRO RODRÍGUEZ** **Senadora de la República** **Coalición Pacto Histórico**
ISABEL CRISTINA ZULETA LÓPEZ Senadora de la República Pacto Histórico - Colombia Humana	**ESMERALDA HERNÁNDEZ SILVA** Senadora de la República Pacto Histórico

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

JAEL QUIROGA CARRILLO Senadora de la Repùblica Pacto Histórico- UP.	**Clara Eugenia López Obregón** **Senadora del Pacto Histórico**
WILSON NEBER ARIAS CASTILLO Senador de la República Coalición Pacto Histórico	**CARLOS ALBERTO BENAVIDES MORA** Senador de la República Polo Democrático Alternativo
Sandra Yaneth Jaimes Cruz Senadora de la República PDA - Pacto Histórico	**ROBERT DAZA GUEVARA** Senador de la República Pacto Histórico
Iván Cepeda Castro Senador de la República PDA - Coalición del Pacto Histórico	**CATALINA DEL SOCORRO PÉREZ PÉREZ** Honorable Senadora de la República Colombia Humana-Pacto Histórico

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

FERNEY SILVA IDROBO **SENADOR DE LA REPÚBLICA** **Pacto Histórico**	**SONIA SHIRLEY BERNAL SANCHEZ** **Senadora de la República**
Proposición modificación Proyecto de Ley Bancada PH-10Junio2025 **GLORIA INÉS FLÓREZ SCHNEIDER** Senadora de la República Colombia Humana - Pacto Histórico	**Imelda Daza Cotes** **Senadora de La República**

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

Bogotá D.C. junio de 2025

Honorable Senador
EFRAÍN CEPEDA
Presidente
Senado

NEGADO
17 VI 2025

PROPOSICIÓN DE ARTÍCULO NUEVO

Adiciónese un artículo nuevo a la ponencia mayoritaria del Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulados con los Proyectos 192 de 2023 Cámara y 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 cual quedará así:

Artículo nuevo. 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 quedará así:

"Artículo 482. PROHIBICIÓN DE CONTRATOS SINDICALES CON ORGANIZACIONES SINDICALES PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS O EJECUCIÓN DE OBRAS. Se prohíbe la celebración de contratos sindicales o cualquier tipo de acuerdo civil o mercantil que tenga por objeto o efecto encomendar a las organizaciones de trabajadores la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios en favor de terceros a cambio de un precio.

PARÁGRAFO TRANSITORIO Los contratos sindicales vigentes al momento de la publicación de esta ley, se mantendrán hasta tanto los afiliados partícipes sean beneficiarios de acuerdos de formalización laboral en los términos de la Ley 1610 de 2013, en los cuales además deberá ser parte el sindicato de la empresa contratante o el más representativo del sector."

JUSTIFICACIÓN

Eliminar la posibilidad de prohibir los contratos sindicales en una reforma laboral perpetúa una figura que ha sido utilizada para debilitar la negociación colectiva y precarizar las

condiciones laborales en Colombia. La Corte Suprema de Justicia, en la Sentencia SL3086 de 2021, advirtió que los sindicatos no deben convertirse en un sustituto de las cooperativas de trabajo asociado, utilizadas anteriormente para evadir responsabilidades laborales. Mantener estos contratos contradice los principios del Convenio 87 de la OIT, que promueve la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, y que forma parte del bloque de constitucionalidad en Colombia.

Además, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, en febrero de 2024, tomó nota con interés de que el proyecto de reforma laboral preveía la eliminación de los contratos sindicales, reconociendo así la necesidad de avanzar en la protección de los derechos sindicales. A pesar de ello, en 2023 existían 2.810 contratos sindicales en Colombia, superando ampliamente el número de convenciones colectivas suscritas con trabajadores sindicalizados. Por lo tanto, mantener la posibilidad de celebrar contratos sindicales en la legislación laboral perpetúa una figura que ha sido cuestionada por su impacto negativo en la libertad sindical y la negociación colectiva, contraviniendo compromisos internacionales y jurisprudencia nacional orientados a fortalecer el movimiento sindical y proteger los derechos de los trabajadores.

Atentamente,

MARIA FERNANDA CARRASCAL ROJAS Representante a la Cámara por Bogotá	**Clara Eugenia López Obregón** **Senadora del Pacto Histórico**
ISABEL CRISTINA ZULETA LÓPEZ Senadora de la República Pacto Histórico - Colombia Humana	**MARÍA JOSÉ PIZARRO RODRÍGUEZ** **Senadora de la República** **Coalición Pacto Histórico**

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

ESMERALDA HERNÁNDEZ SILVA Senadora de la República Pacto Histórico	**JAEL QUIROGA CARRILLO** Senadora de la Repùblica Pacto Histórico- UP.
WILSON NEBER ARIAS CASTILLO Senador de la República Coalición Pacto Histórico	**CARLOS ALBERTO BENAVIDES MORA** Senador de la República Polo Democrático Alternativo
Sandra Yaneth Jaimes Cruz Senadora de la República PDA - Pacto Histórico	**ROBERT DAZA GUEVARA** Senador de la República Pacto Histórico
CATALINA DEL SOCORRO PÉREZ PÉREZ Honorable Senadora de la República Colombia Humana-Pacto Histórico	**FERNEY SILVA IDROBO** **SENADOR DE LA REPÚBLICA** **Pacto Histórico**

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

Proposición modificación Proyecto de Ley Bancada PH-10Junio2025 **GLORIA INÉS FLÓREZ SCHNEIDER** Senadora de la República Colombia Humana - Pacto Histórico	**Imelda Daza Cotes** **Senadora de La República**

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

Bogotá D.C. junio de 2025

Honorable Senador
EFRAÍN CEPEDA
Presidente
Senado

NEGADO
17 VI 2025

PROPOSICIÓN DE ARTÍCULO NUEVO

Adiciónese un artículo nuevo a la ponencia mayoritaria del Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulados con los Proyectos 192 de 2023 Cámara y 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 cual quedará así:

Artículo nuevo. Requisitos de la huelga contractual. Modifíquese el artículo 431 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 431. REQUISITOS DE LA HUELGA CONTRACTUAL.

Cuando el ejercicio de la huelga tenga por objeto servir de medio de presión en el marco de una negociación colectiva, la misma no podrá iniciar sin que antes se haya agotado el procedimiento de arreglo directo y el preaviso regulado en los artículos siguientes."

JUSTIFICACIÓN

La inclusión de un artículo en la reforma laboral que estipule los requisitos para la huelga contractual es una necesidad jurídica y constitucional para garantizar el ejercicio efectivo y legítimo de este derecho. El artículo 56 de la Constitución Política reconoce expresamente el derecho a la huelga en el marco de los conflictos colectivos del trabajo, y establece que su ejercicio debe ser regulado por la ley. No obstante, la regulación vigente ha sido ampliamente criticada por establecer trámites excesivos o restrictivos que en la práctica dificultan o anulan el ejercicio del derecho. Por ello, la reforma debe establecer requisitos claros, razonables y ajustados a estándares de libertad sindical, especialmente para la huelga contractual, es decir, aquella que surge durante un proceso de negociación colectiva.

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

Este mandato constitucional se refuerza con el Convenio 87 de la OIT, que protege la libertad sindical y cuya interpretación autorizada por el Comité de Libertad Sindical entiende que la huelga es una de sus manifestaciones esenciales. A su vez, la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, en la sentencia SL1680 de 2020, ha sostenido que la huelga contractual forma parte del núcleo esencial del derecho colectivo y que su restricción indebida constituye una violación a los compromisos internacionales asumidos por Colombia. Por tanto, la reforma laboral debe incluir un artículo que regule los requisitos de la huelga contractual de forma garantista y coherente con los estándares internacionales, permitiendo su ejercicio efectivo como herramienta legítima de presión en la negociación colectiva, sin cargas desproporcionadas ni amenazas de judicialización. Esto no solo asegura el cumplimiento del bloque de constitucionalidad, sino que fortalece la democracia sindical y el diálogo social en el país.

Atentamente,

MARIA FERNANDA CARRASCAL ROJAS Representante a la Cámara por Bogotá	**Clara Eugenia López Obregón** **Senadora del Pacto Histórico**
ISABEL CRISTINA ZULETA LÓPEZ Senadora de la República Pacto Histórico - Colombia Humana	**MARÍA JOSÉ PIZARRO RODRÍGUEZ** **Senadora de la República** **Coalición Pacto Histórico**

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

ESMERALDA HERNÁNDEZ SILVA Senadora de la República Pacto Histórico	**JAEL QUIROGA CARRILLO** Senadora de la Repùblica Pacto Histórico- UP.
WILSON NEBER ARIAS CASTILLO Senador de la República Coalición Pacto Histórico	**CARLOS ALBERTO BENAVIDES MORA** Senador de la República Polo Democrático Alternativo
Sandra Yaneth Jaimes Cruz Senadora de la República PDA - Pacto Histórico	**ROBERT DAZA GUEVARA** Senador de la República Pacto Histórico
CATALINA DEL SOCORRO PÉREZ PÉREZ Honorable Senadora de la República Colombia Humana-Pacto Histórico	**FERNEY SILVA IDROBO** **SENADOR DE LA REPÚBLICA** **Pacto Histórico**

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

Proposición modificación Proyecto de Ley Herencia PH-10Junio2025 **GLORIA INÉS FLÓREZ SCHNEIDER** Senadora de la República Colombia Humana - Pacto Histórico	**Imelda Daza Cotes** **Senadora de La República**

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

Bogotá D.C. junio de 2025

Honorable Senador
EFRAÍN CEPEDA
Presidente
Senado

NEGADO
17 01 2025

PROPOSICIÓN DE ARTÍCULO NUEVO

Adiciónese un artículo nuevo a la ponencia mayoritaria del Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulados con los Proyectos 192 de 2023 Cámara y 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 cual quedará así:

Artículo nuevo. Sanción moratoria. El numeral 1 del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

1. Si a la terminación del contrato de trabajo, el empleador no paga al trabajador o trabajadora los salarios, prestaciones legales y convencionales e indemnizaciones que le adeude, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, deberá pagar al trabajador o trabajadora, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo hasta cuando se verifique el pago.

JUSTIFICACIÓN

- La indemnización moratoria busca castigar el incumplimiento del empleador en el pago oportuno de lo debido al trabajador. Aumentarla o fortalecerla en su aplicación garantiza un efecto disuasorio real, desincentivando que los empleadores posterguen o evadan sus obligaciones económicas al finalizar el contrato de trabajo. El texto del proyecto reafirma esta función al mantener el cálculo diario hasta que se verifique el pago.
- La mora en el pago de salarios y prestaciones genera perjuicios económicos graves al trabajador. Aumentar la indemnización moratoria reconoce la dimensión real del daño, especialmente en contextos de vulnerabilidad, y busca restablecer el equilibrio roto por el incumplimiento del empleador.

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

- En la práctica, muchos empleadores retrasan el pago de prestaciones con la expectativa de no ser sancionados eficazmente. Una indemnización moratoria elevada y clara desestimula esta práctica y fomenta una cultura de cumplimiento en los procesos de terminación contractual.

Atentamente,

MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS Representante a la Cámara Bogotá- Pacto Histórico	**ESMERALDA HERNÁNDEZ SILVA** Senadora de la República Pacto Histórico
FERNEY SILVA IDROBO Senador de la República Pacto Histórico	**ISABEL CRISTINA ZULETA LÓPEZ** Senadora de la República Pacto Histórico - Colombia Humana
MARÍA JOSÉ PIZARRO RODRÍGUEZ **Senadora de la República** **Coalición Pacto Histórico**	**Clara Eugenia López Obregón** **Senadora del Pacto Histórico**

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

JAEL QUIROGA CARRILLO Senadora de la Repùblica Pacto Histórico- UP.	**Martha Isabel Peralta Epieyú** Senadora de la República Pacto Histórico - MAIS
SANDRA RAMÍREZ LOBO SILVA Senadora de la República Partido Comunes	**Aída Avella Esquivel** **Pacto Històrico UP**
WILSON NEBER ARIAS CASTILLO Senador de la República Coalición Pacto Histórico	**CARLOS ALBERTO BENAVIDES MORA** Senador de la República Polo Democrático Alternativo
Sandra Yaneth Jaimes Cruz Senadora de la República PDA - Pacto Histórico	**ROBERT DAZA GUEVARA** Senador de la República Pacto Histórico

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

CATALINA DEL SOCORRO PÉREZ PÉREZ Honorable Senadora de la República Colombia Humana-Pacto Histórico	Proposición modificación Proyecto de Ley Unificado PH-10Junio2025 **GLORIA INÉS FLÓREZ SCHNEIDER** Senadora de la República Colombia Humana - Pacto Histórico
Imelda Daza Cotes **Senadora de La República**	

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

Bogotá D.C. junio de 2025

Honorable Senador
EFRAÍN CEPEDA
Presidente
Senado

NEGADO
17 01 2025

PROPOSICIÓN DE ARTÍCULO NUEVO

Adiciónese un artículo nuevo a la ponencia mayoritaria del Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulados con los Proyectos 192 de 2023 Cámara y 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 cual quedará así:

Artículo nuevo. Trabajadores amparados por el fuero sindical. Modifíquese el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"**ARTÍCULO 406. TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL.** Están amparados por el fuero sindical:

1. Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;

2. Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;

3. En los sindicatos de industria, rama o sector de actividad el fuero sindical de los directivos se otorgará así:

   a. Cuando el sindicato afilie entre veinticinco (25) y cien (100) trabajadores, hasta diez (10) miembros de la junta directiva. De ciento uno (101) en adelante, un (1) representante más por cada cien (100) trabajadores, adicionales a los establecidos anteriormente.

   b. Cuando la subdirectiva afilie entre veinticinco (25) y cien (100) trabajadores, hasta diez (10) miembros de cada una de las juntas subdirectivas ubicadas en las

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

68

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

JUSTIFICACIÓN

Incluir un artículo que modifique el Artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo sobre trabajadores amparados por el fuero sindical es fundamental para garantizar de manera efectiva el ejercicio de la libertad sindical, la estabilidad laboral y la protección frente a represalias antisindicales. El fuero sindical no es un privilegio, sino una garantía constitucional y legal que protege a quienes ejercen funciones de representación sindical frente a actos de retaliación por parte del empleador. Su fortalecimiento mediante una modificación normativa busca adecuar su alcance y eficacia a los retos del mundo laboral actual, donde persisten prácticas de persecución y desarticulación sindical.

Además, ampliar o precisar el alcance del fuero en el articulado de la reforma laboral permite proteger nuevas formas de representación sindical, como comités seccionales, subdirectivas y sindicatos de reciente conformación, así como adecuar la figura a contextos laborales más fragmentados y descentralizados. Esto contribuye a evitar despidos arbitrarios, garantiza el debido proceso (art. 29 de la Constitución), y permite que los sindicatos cumplan efectivamente sus funciones de defensa colectiva sin temor a represalias. En suma, modificar el artículo 406 no solo refuerza las garantías de los dirigentes sindicales, sino que preserva el núcleo de la libertad sindical como derecho fundamental en el marco de una reforma laboral que busca trabajo digno, estable y con plenas garantías democráticas.

Atentamente,

MARIA FERNANDA CARRASCAL ROJAS Representante a la Cámara por Bogotá	**Clara Eugenia López Obregón** **Senadora del Pacto Histórico**

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

Bogotá D.C. junio de 2025

Honorable Senador
EFRAÍN CEPEDA
Presidente
Senado

NEGADO
17 01 2025

PROPOSICIÓN DE ARTÍCULO NUEVO

Adiciónese un artículo nuevo a la ponencia mayoritaria del Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulados con los Proyectos 192 de 2023 Cámara y 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 cual quedará así:

Artículo nuevo. Subdirectivas y Comités Seccionales. Modifíquese el artículo 55 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

"**ARTÍCULO 391-A. SUBDIRECTIVAS y COMITÉS SECCIONALES.** Todo sindicato podrá prever en sus estatutos la creación de subdirectivas seccionales en aquellos municipios distintos al de su domicilio principal y en el que tenga un número no inferior a veinticinco (25) miembros. Igualmente se podrá prever la creación de comités seccionales en aquellos municipios distintos al del domicilio principal o el domicilio de la subdirectiva y en el que se tenga un número de afiliados no inferior a doce (12) miembros. No podrá haber más de una subdirectiva o comité por municipio salvo lo dispuesto en el siguiente inciso.

Los sindicatos de industria, rama o sector de actividad podrán prever en sus estatutos la creación de subdirectivas en cada una de las empresas ubicadas en un mismo municipio en las que tengan un número no inferior a 25 afiliados. También podrán prever la creación de comités seccionales en cada una de las empresas ubicadas en un mismo municipio en las que tengan un número no inferior a 12 afiliados.

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

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

67

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

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."

JUSTIFICACIÓN

La necesidad de incluir un cambio normativo sobre las subdirectivas y comités seccionales en la reforma laboral se fundamenta en el artículo 29 de la Constitución Política, que consagra el debido proceso, y en el Convenio 87 de la OIT, que protege la libertad sindical, incluyendo la organización interna y territorial de los sindicatos. En virtud de estos principios, los sindicatos deben tener la facultad de estructurarse de acuerdo con sus necesidades, lo que incluye la creación de subdirectivas o comités seccionales en los distintos centros de trabajo, regiones o filiales, sin que el Estado interfiera o imponga restricciones indebidas. Restringir la existencia o reconocimiento de estas formas de organización vulnera la autonomía sindical y afecta la eficacia de la representación de los trabajadores.

Además, en contextos donde las relaciones laborales están descentralizadas —por ejemplo, en entidades con múltiples sedes, regiones o sucursales—, las subdirectivas y comités seccionales permiten una representación cercana, eficaz y con capacidad de acción sindical real. Su reconocimiento legal y funcional no solo responde a criterios de libertad y autonomía, sino que garantiza el ejercicio efectivo de derechos como la negociación colectiva, la participación y la defensa de los afiliados, conforme al debido proceso y la organización democrática de los sindicatos. La inclusión de un cambio normativo en este sentido es necesaria para garantizar que los derechos colectivos sean ejercidos de forma plena, descentralizada y legítima, conforme a los estándares constitucionales e internacionales.

Atentamente,

MARIA FERNANDA CARRASCAL ROJAS Representante a la Cámara por Bogotá	**ESMERALDA HERNÁNDEZ SILVA** Senadora de la República Pacto Histórico

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

ISABEL CRISTINA ZULETA LÓPEZ Senadora de la República Pacto Histórico - Colombia Humana	**MARÍA JOSÉ PIZÁRRO RODRÍGUEZ** **Senadora de la República** **Coalición Pacto Histórico**
JAEL QUIROGA CARRILLO Senadora de la Repùblica Pacto Histórico- UP.	**Clara Eugenia López Obregón** **Senadora del Pacto Histórico**
WILSON NEBER ARIAS CASTILLO Senador de la República Coalición Pacto Histórico	**CARLOS ALBERTO BENAVIDES MORA** Senador de la República Polo Democrático Alternativo

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

Sandra Yaneth Jaimes Cruz Senadora de la República PDA - Pacto Histórico	**ROBERT DAZA GUEVARA** Senador de la República Pacto Histórico
CATALINA DEL SOCORRO PÉREZ PÉREZ Honorable Senadora de la República Colombia Humana-Pacto Histórico	**FERNEY SILVA IDROBO** Senador de la República Pacto Histórico
Imelda Daza Cotes **Senadora de La República**	Propositiva modificación Proyecto de Ley Bandada PH-10Junio2025 **GLORIA INÉS FLÓREZ SCHNEIDER** Senadora de la República Colombia Humana - Pacto Histórico

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

Bogotá D.C. junio de 2025

Honorable Senador
EFRAÍN CEPEDA
Presidente
Senado

NEGADO
17 01 2025

PROPOSICIÓN DE ARTÍCULO NUEVO

Adiciónese un artículo nuevo a la ponencia mayoritaria del Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulados con los Proyectos 192 de 2023 Cámara y 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 cual quedará así:

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

1. Unidad de pliego. El pliego de peticiones debe ser el resultado de actividades de coordinación para la integración de las aspiraciones de los trabajadores y las trabajadoras. Será indispensable para la iniciación de la negociación colectiva la presentación de un único pliego unificado.

2. Representatividad de las partes:

   a. Parte sindical. El sindicato o los sindicatos si hubiere más de uno, pueden convenir la composición de la comisión negociadora, sin que en ningún caso exceda de diez (10) negociadores en el caso de negociaciones en el nivel de empresa y de quince (15) en niveles superiores. De no llegar a un acuerdo para la representación, la conformación de la comisión deberá ser definida por las organizaciones sindicales, de forma objetiva y proporcional al número de afiliados con derecho y pago a cuota sindical, sin que en ningún caso pueda exceder el límite indicado. Si una de las organizaciones sindicales opta por no hacer parte del pliego unificado y no presenta su propio pliego de

manera concurrente para ser parte del único conflicto colectivo de trabajo, no podrá presentar posteriormente un pliego de peticiones hasta tanto no se convoque a un nuevo conflicto colectivo.

b. Parte empleadora. La legitimación de la negociación colectiva estará a cargo de la empresa o grupos de empresas cuando la negociación tenga lugar en este nivel. En el caso de las negociaciones colectivas de sector de actividad, rama o industria, la representación estará a cargo de las organizaciones que los empleadores libremente designen por consenso o, en su defecto, a cargo de la organización u organizaciones de empleadores más representativas del respectivo nivel.

Parágrafo: Dentro de los dos años siguientes a la entrada en vigor de esta ley, los sindicatos y empleadores concertarán en un solo texto y plazo las diferentes convenciones colectivas existentes en la empresa. En el evento en que no haya acuerdo, se entenderá que la convención colectiva vigente en la empresa es la que tenga prevista una mayor vigencia y a ella se incorporarán las disposiciones de las demás.

JUSTIFICACIÓN

La inclusión en la reforma laboral de un artículo que garantice el derecho a la negociación colectiva multinivel es una exigencia jurídica y política que responde tanto al mandato constitucional como a los compromisos internacionales asumidos por Colombia. La Constitución Política, en sus artículos 39, 53 y 55, reconoce el derecho a la libertad sindical, el principio de la negociación colectiva libre y voluntaria y el deber del Estado de promoverla. Estos principios encuentran desarrollo y respaldo en los Convenios 98 y 154 de la OIT, ambos ratificados por Colombia, que establecen que los Estados deben adoptar medidas efectivas para fomentar la negociación colectiva en todos los niveles apropiados, y con la mayor cobertura posible. A su vez, la Recomendación 163 de la OIT señala que esta negociación puede realizarse a nivel de empresa, sector o industria, según las características del país y del sistema de relaciones laborales.

En el contexto colombiano, donde predominan relaciones laborales fragmentadas, subcontratadas o dispersas por cadenas de valor, la negociación colectiva

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

únicamente por empresa resulta insuficiente para garantizar condiciones laborales justas y homogéneas. Por ello, la OCDE ha recomendado expresamente a Colombia avanzar hacia modelos de negociación sectorial o multinivel, como estrategia para fortalecer el diálogo social, reducir la desigualdad y cerrar brechas en sectores precarizados. La reforma laboral, entonces, debe incluir un artículo que habilite y promueva la negociación colectiva por rama, sector o cadena productiva, como mecanismo para ampliar la cobertura sindical, evitar la competencia desleal entre empleadores a costa de los derechos laborales, y garantizar condiciones mínimas dignas para todos los trabajadores, sin importar el tamaño o forma jurídica de su empleador. Esta medida es esencial para avanzar hacia un sistema de relaciones laborales más justo, equilibrado y alineado con los estándares internacionales.

Atentamente,

MARIA FERNANDA CARRASCAL ROJAS Representante a la Cámara por Bogotá	**Clara Eugenia López Obregón** **Senadora del Pacto Histórico**
ISABEL CRISTINA ZULETA LÓPEZ Senadora de la República Pacto Histórico - Colombia Humana	**MARÍA JOSÉ PIZARRO RODRÍGUEZ** **Senadora de la República** **Coalición Pacto Histórico**

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

ESMERALDA HERNÁNDEZ SILVA Senadora de la República Pacto Histórico	**JAEL QUIROGA CARRILLO** Senadora de la Repùblica Pacto Histórico- UP.
WILSON NEBER ARIAS CASTILLO Senador de la República Coalición Pacto Histórico	**CARLOS ALBERTO BENAVIDES MORA** Senador de la República Polo Democrático Alternativo
Sandra Yaneth Jaimes Cruz Senadora de la República PDA - Pacto Histórico	**ROBERT DAZA GUEVARA** Senador de la República Pacto Histórico
SONIA SHIRLEY BERNAL SANCHEZ **Senadora de la República**	Proposición modificación Proyecto de Ley Radicado PH-10Junio2025 **GLORIA INÉS FLÓREZ SCHNEIDER** Senadora de la República

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

	Colombia Humana - Pacto Histórico
CATALINA DEL SOCORRO PÉREZ PÉREZ Honorable Senadora de la República Colombia Humana-Pacto Histórico	**FERNEY SILVA IDROBO** Senador de la República Pacto Histórico
Imelda Daza Cotes **Senadora de La República**	

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

Bogotá D.C. junio de 2025

Honorable Senador
EFRAÍN CEPEDA
Presidente
Senado

NEGADO
17 01 2025

PROPOSICIÓN

Adiciónese un *artículo a la ponencia positiva del Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulados con los Proyectos 192 de 2023 Cámara y 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 cual quedará así:

Artículo nuevo Indemnización por despido sin justa causa. Modifíquese el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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

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

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

3. En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

70

empresas de un mismo municipio. De ciento uno (101) en adelante, un (1) representante más por cada cien (100) trabajadores, adicionales a los establecidos anteriormente.

c. Hasta dos (2) miembros de cada uno de los comités seccionales.

1. En los sindicatos que no sean de industria, rama o sector de actividad, el fuero sindical de los directivos se otorgará así:

a. Cuando el sindicato afilie entre veinticinco (25) y cincuenta (50) trabajadores, hasta dos (2) miembros de la junta directiva y subdirectivas.

b. Cuando el sindicato afilie entre cincuenta y uno (51) y setenta y cinco (75) trabajadores, hasta cinco (5) miembros de la junta directiva y subdirectivas.

c. Cuando el sindicato afilie entre setenta y seis (76) y cien (100) trabajadores, hasta 10 miembros de la junta directiva y subdirectivas.

d. De ciento uno (101) en adelante, un (1) representante más en las juntas directivas y subdirectivas por cada cien (100) trabajadores, adicionales a los establecidos anteriormente.

e. Hasta dos (2) miembros de cada uno de los comités seccionales.

1. Hasta dos (2) miembros de la comisión estatutaria de reclamos del sindicato más representativo en la empresa, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más.

PARÁGRAFO 1. En el caso de los numerales 3 y 4 el fuero se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más;

PARÁGRAFO 2. Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.

PARÁGRAFO 3. Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador.

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

a) Cuarenta y cinco (45) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año;

b) Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo, se le pagarán cuarenta y cinco (45) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.

Atentamente,

AIDA AVELLA ESQUIVEL ***Senadora de La República*** ***Pacto Histórico -Unión Patriótica***	**ESMERALDA HERNÁNDEZ SILVA** Senadora de la República Pacto Histórico
FERNEY SILVA IDROBO **SENADOR DE LA REPÚBLICA** **Pacto Histórico**	**MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS** Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico
ISABEL CRISTINA ZULETA LÓPEZ Senadora de la República Pacto Histórico - Colombia Humana	**JAEL QUIROGA CARRILLO** Senadora de la Repùblica Pacto Histórico- UP.

SANDRA RAMÍREZ LOBO SILVA Senadora de la República Partido Comunes	**Martha Isabel Peralta Epieyú** Senadora de la República Pacto Histórico - MAIS
WILSON NEBER ARIAS CASTILLO Senador de la República Coalición Pacto Histórico	**Alfredo Mondragón** Representante a la Cámara por el Valle del Cauca Coalición Pacto Histórico
CARLOS ALBERTO BENAVIDES MORA Senador de la República Polo Democrático Alternativo	**Sandra Yaneth Jaimes Cruz** Senadora de la República PDA - Pacto Histórico
CATALINA DEL SOCORRO PÉREZ PÉREZ Honorable Senadora de la República Colombia Humana-Pacto Histórico	**SONIA SHIRLEY BERNAL SANCHEZ** **Senadora de la República**

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

ISABEL CRISTINA ZULETA LÓPEZ Senadora de la República Pacto Histórico - Colombia Humana	**MARÍA JOSÉ PIZÁRRO RODRÍGUEZ** **Senadora de la República** **Coalición Pacto Histórico**
ESMERALDA HERNÁNDEZ SILVA Senadora de la República Pacto Histórico	**JAEL QUIROGA CARRILLO** Senadora de la Repùblica Pacto Histórico- UP.
WILSON NEBER ARIAS CASTILLO Senador de la República Coalición Pacto Histórico	**CARLOS ALBERTO BENAVIDES MORA** Senador de la República Polo Democrático Alternativo

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

Sandra Yaneth Jaimes Cruz Senadora de la República PDA - Pacto Histórico	**ROBERT DAZA GUEVARA** Senador de la República Pacto Histórico
CATALINA DEL SOCORRO PÉREZ PÉREZ Honorable Senadora de la República Colombia Humana-Pacto Histórico	**FERNEY SILVA IDROBO** Senador de la República Pacto Histórico
Proposición modificación Proyecto de Ley Bancada PH-10Junio2025 **GLORIA INÉS FLÓREZ SCHNEIDER** Senadora de la República Colombia Humana - Pacto Histórico	**Imelda Daza Cotes** **Senadora de La República**

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Bogotá D.C. junio de 2025

Honorable Senador
EFRAÍN CEPEDA
Presidente
Senado

NEGADO
17 VI 2025

Con sustento en la Ley 5a de 1992 "Por la cual se expide el Reglamento del Congreso; el Senado y la Cámara de Representantes", en virtud del artículo 236 de la ley 5 de 1992 presento la siguiente

PROPOSICIÓN

Añádase un artículo nuevo al Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulado con los Proyectos No. 192 de 2023 Cámara y No. 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así:

Artículo Nuevo. Jornal Agropecuario. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:

"Artículo 133 A. Jornal agropecuario. Créase la modalidad especial de jornal agropecuario para remunerar los contratos agropecuarios. El trabajador o trabajadora podrá acordar con el empleador el pago del salario y en general de la totalidad de derechos y obligaciones derivados de la modalidad aquí descrita, el cual se reconocerá en los periodos de pago pactados entre las partes bajo esta modalidad, que además de retribuir el trabajo diario ordinario, compensará el valor de la totalidad de prestaciones sociales y beneficios legales a que tenga derecho el trabajador agropecuario, tales como, primas, auxilios y subsidios sin incluir las vacaciones.

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

Parágrafo 1. En ningún caso el jornal agropecuario desconocerá el salario mínimo legal vigente. El pago del jornal agropecuario no podrá ser inferior al salario mínimo diario legal vigente según el tipo de actividades a desarrollar y en proporción al salario mínimo legal mensual vigente o al pactado en convención colectiva y el factor prestacional que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía. Lo anterior conforme a lo establecido en los artículos 28 y 30 de la Ley 2381 de 2024.

Parágrafo 2. Esta modalidad requiere pacto expreso entre las partes. El valor del trabajo suplementario, cuando a ello haya lugar, se calculará de acuerdo con la normatividad correspondiente y se pagará con el jornal agropecuario.

Parágrafo 3. El Gobierno nacional por medio del Ministerio del Trabajo implementará el Plan Progresivo de Protección Social y de Garantías de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras agropecuarios para fortalecer el sistema de protección y seguridad social; ayudar a superar la pobreza y la desigualdad de la población rural, promoviendo la

71

integración y el cierre de brechas entre el campo y la ciudad para alcanzar el bienestar de la población. También creará un programa de incentivos para la nómina para el sector rural que propenda por la creación de empleos mediante el contrato agropecuario.

Parágrafo 4: Los empleadores del contrato agropecuario pagarán la cotización a riesgos laborales; si el trabajador labora para varios empleadores en el mes, cada uno deberá afiliar por una sola vez y pagar las cotizaciones de manera independiente por el tiempo parcial de trabajo, lo anterior de acuerdo con la reglamentación que para el efecto expida el Ministerio de Trabajo.

FERNEY SILVA IDROBO
SENADOR DE LA REPÚBLICA

ISABEL CRISTINA ZULETA LÓPEZ
Senadora de la República
Pacto Histórico - Colombia Humana

CATALINA DEL SOCORRO PÉREZ PÉREZ
Honorable Senadora de la República
Colombia Humana-Pacto Histórico

MARÍA JOSÉ PIZARRO RODRÍGUEZ
Senadora de la República
Coalición Pacto Histórico

MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS
Representante a la Cámara
Bogotá- Pacto Histórico

Propuesta modificación Proyecto de Ley Iniciado PH-10Junio2025

GLORIA INÉS FLÓREZ SCHNEIDER
Senadora de la República
Colombia Humana - Pacto Histórico

Imelda Daza Cotes
Senadora de La República

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

Bogotá D.C. junio de 2025

Honorable Senador
EFRAÍN CEPEDA
Presidente
Senado

NEGADO
17 VI 2025

PROPOSICIÓN

PROPOSICIÓN

Adiciónese un *artículo a la ponencia positiva del Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulados con los Proyectos 192 de 2023 Cámara y 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 cual quedará así:

Artículo nuevo. Con el fin de fomentar la formalización laboral, las personas que están actualmente afiliadas al SISBEN, que obtengan un trabajo en el cual sus empleadores deseen cotizar para sus prestaciones sociales lo podrán hacer. Se establecerá un SISBEN subsidiado y uno contributivo. El que pase de subsidiado al contributivo no perderá la calificación que los trabajadores tengan en el 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. En caso de quedar nuevamente desempleado volverá automáticamente al SISBEN subsidiado.

El Gobierno reglamentará el presente artículo en un término máximo de un año. Esto con el propósito de continuar avanzando en el derecho universal a la pensión de jubilación. Las cotizaciones para pensión, salud y riesgos laborales seguirán las reglas de la normatividad vigente.

Atentamente,

72

AIDA AVELLA ESQUIVEL ***Senadora de La República*** ***Pacto Histórico -Unión Patriótica***	**ESMERALDA HERNÁNDEZ SILVA** Senadora de la República Pacto Histórico
FERNEY SILVA IDROBO **SENADOR DE LA REPÚBLICA** **Pacto Histórico**	**MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS** Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico
ISABEL CRISTINA ZULETA LÓPEZ Senadora de la República Pacto Histórico - Colombia Humana	**JAEL QUIROGA CARRILLO** Senadora de la Repùblica Pacto Histórico- UP.
SANDRA RAMÍREZ LOBO SILVA Senadora de la República Partido Comunes	**Martha Isabel Peralta Epieyú** Senadora de la República Pacto Histórico - MAIS
WILSON NEBER ARIAS CASTILLO Senador de la República Coalición Pacto Histórico	**CARLOS ALBERTO BENAVIDES MORA** Senador de la República Polo Democrático Alternativo

Contacto Tel: 601-3823672 601-3823670 Edificio del Congreso - CRA 7ª No. 8 - 68 Oficina 428B
aida.avella@senado.gov.co

Sandra Yaneth Jaimes Cruz Senadora de la República PDA - Pacto Histórico	**CATALINA DEL SOCORRO PÉREZ PÉREZ** Honorable Senadora de la República Colombia Humana-Pacto Histórico
SONIA SHIRLEY BERNAL SANCHEZ **Senadora de la República**	Proposición modificación Proyecto de Ley Bancada PH-10Junio2025 **GLORIA INÉS FLÓREZ SCHNEIDER** Senadora de la República Colombia Humana - Pacto Histórico

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

Bogotá D.C. junio de 2025

Honorable Senador
EFRAÍN CEPEDA
Presidente
Senado

NEGADO
17 VI 2025

PROPOSICIÓN

Adiciónese un *artículo a la ponencia positiva del Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulados con los Proyectos 192 de 2023 Cámara y 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 cual quedará así:

Artículo nuevo. 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 quedará así:

"Artículo 482. PROHIBICIÓN DE CONTRATOS SINDICALES CON ORGANIZACIONES SINDICALES PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS O EJECUCIÓN DE OBRAS. Se prohíbe la celebración de contratos sindicales o cualquier tipo de acuerdo civil o mercantil que tenga por objeto o efecto encomendar a las organizaciones de trabajadores la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios en favor de terceros a cambio de un precio.

PARÁGRAFO TRANSITORIO Los contratos sindicales vigentes al momento de la publicación de esta ley, se mantendrán hasta tanto los afiliados partícipes sean beneficiarios de acuerdos de formalización laboral en los términos de la Ley 1610 de 2013, en los cuales además deberá ser parte el sindicato de la empresa contratante o el más representativo del sector."

Atentamente,

AIDA AVELLA ESQUIVEL ***Senadora de La República*** ***Pacto Histórico -Unión Patriótica***	**ESMERALDA HERNÁNDEZ SILVA** Senadora de la República Pacto Histórico

Contacto Tel: 601-3823672 601-3823670 Edificio del Congreso - CRA 7ª No. 8 - 68 Oficina 428B
aida.avella@senado.gov.co

73

FERNEY SILVA IDROBO Senador de la República Pacto Histórico	**MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS** Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico
Martha Isabel Peralta Epieyú Senadora de la República Pacto Histórico - MAIS	**WILSON NEBER ARIAS CASTILLO** Senador de la República Coalición Pacto Histórico
ISABEL CRISTINA ZULETA LÓPEZ Senadora de la República Pacto Histórico - Colombia Humana	**JAEL QUIROGA CARRILLO** Senadora de la Repùblica Pacto Histórico- UP.
SANDRA RAMÍREZ LOBO SILVA Senadora de la República Partido Comunes	**Alfredo Mondragón** Representante a la Cámara por el Valle del Cauca Coalición Pacto Histórico

Iván Cepeda Castro Senador de la República PDA - Coalición del Pacto Histórico	**CARLOS ALBERTO BENAVIDES MORA** Senador de la República Polo Democrático Alternativo
Sandra Yaneth Jaimes Cruz Senadora de la República PDA - Pacto Histórico	**CATALINA DEL SOCORRO PÉREZ PÉREZ** Honorable Senadora de la República Colombia Humana-Pacto Histórico
SONIA SHIRLEY BERNAL SANCHEZ **Senadora de la República**	

Bogotá D.C. junio de 2025

Honorable Senador
EFRAÍN CEPEDA
Presidente
Senado

NEGADO
17 01 2025

PROPOSICIÓN

Adiciónese un *artículo a la ponencia positiva del Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulados con los Proyectos 192 de 2023 Cámara y 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 cual quedará así:

Artículo Nuevo. Salario Personal e Intransferible El salario en Colombia es un derecho personal, intransferible e inembargable en los términos establecidos por la ley. Corresponde exclusivamente al trabajador o trabajadora que realiza la labor y deberá ser pagado de manera directa, sin intermediación que menoscabe su integridad o cuantía. Prohibición de cesión o intermediación abusiva: Queda prohibida cualquier forma de transferencia, cesión o intermediación del salario que implique su desvío, retención injustificada o reducción por parte de empleadores, tercerizadoras, sindicatos, cooperativas u otras figuras contractuales.

Justificación

En Colombia, persisten prácticas inaceptables en regiones con alta vulnerabilidad laboral, especialmente en el sector agrícola más deprimido, donde aún se recurre al pago de salarios *a interpuesta persona* o mediante créditos en abastecimientos comerciales, violando el principio de que el salario es un derecho directo e intransferible. Este artículo reafirma que el salario debe ser pagado en dinero, de manera personal y oportuna, conforme a la ley, prohibiendo cualquier modalidad que lo sustituya por bienes, servicios o intermediaciones injustas. Excepcionalmente, sólo se admitirán descuentos legalmente autorizados (aportes a seguridad social, pensiones alimenticias o embargos judiciales), asegurando que el trabajador reciba, como mínimo, el salario mínimo legal vigente. Además, se establece responsabilidad solidaria entre empresas principales y contratistas para garantizar el pago íntegro del salario y las prestaciones sociales, eliminando vacíos que permiten la explotación laboral. Con esta medida, se protege especialmente a los trabajadores rurales y se erradican prácticas abusivas que desnaturalizan el derecho al trabajo digno.

Atentamente,

AIDA AVELLA ESQUIVEL ***Senadora de La República*** ***Pacto Histórico -Unión Patriótica***	**ESMERALDA HERNÁNDEZ SILVA** Senadora de la República Pacto Histórico
MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	**Iván Cepeda Castro** Senador de la República PDA - Coalición del Pacto Histórico
ISABEL CRISTINA ZULETA LÓPEZ Senadora de la República Pacto Histórico - Colombia Humana	**JAEL QUIROGA CARRILLO** Senadora de la Repùblica Pacto Histórico- UP.
SANDRA RAMÍREZ LOBO SILVA Senadora de la República Partido Comunes	**Martha Isabel Peralta Epieyú** Senadora de la República Pacto Histórico - MAIS

WILSON NEBER ARIAS CASTILLO Senador de la República Coalición Pacto Histórico	**Alfredo Mondragón** Representante a la Cámara por el Valle del Cauca Coalición Pacto Histórico
CARLOS ALBERTO BENAVIDES MORA Senador de la República Polo Democrático Alternativo	**Sandra Yaneth Jaimes Cruz** Senadora de la República PDA - Pacto Histórico
CATALINA DEL SOCORRO PÉREZ PÉREZ Honorable Senadora de la República Colombia Humana-Pacto Histórico	**FERNEY SILVA IDROBO** Senador de la República Pacto Histórico
SONIA SHIRLEY BERNAL SANCHEZ **Senadora de la República**	Proposición modificación Proyecto de Ley Bancada PH-10Junio2025 **GLORIA INÉS FLÓREZ SCHNEIDER** Senadora de la República Colombia Humana - Pacto Histórico

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

Bogotá D.C. junio de 2025

Honorable Senador
EFRAÍN CEPEDA
Presidente
Senado

NEGADO
17 VI 2025

PROPOSICIÓN

Adiciónese un *artículo a la ponencia positiva del Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulados con los Proyectos 192 de 2023 Cámara y 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 cual quedará así:

"ARTÍCULO NUEVO°. Trabajo Familiar y Comunitario. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:

ARTÍCULO 103B. TRABAJO FAMILIAR Y COMUNITARIO. Es considerado trabajo familiar o comunitario aquel que se desarrolla, con o sin promesa de remuneración, con el objetivo de obtener medios para la subsistencia y mejoramiento de la vida familiar o comunitaria.

Con el fin de promover su permanencia y la garantía de los derechos de quienes lo ejercen, este tipo de trabajo contará con especial protección de las autoridades. También será reconocido bajo este mismo criterio, el trabajo de las poblaciones pescadoras y anfibias que desarrollan tareas dirigidas a asegurar la subsistencia de sus comunidades.

En todo caso se reconocerá la existencia de trabajo de cuidado remunerado cuando concurran 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.
Queda prohibida cualquier forma de explotación, discriminación o abuso en el ejercicio de este tipo de trabajo. Los inspectores de trabajo verificarán que las actividades se desarrollen en condiciones de dignidad.

Parágrafo 1. En aquellos casos en que el trabajo familiar sea esencialmente subordinado, 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.

Parágrafo 2. El trabajo familiar, comunitario, campesino, solidario y popular deberá contar con acceso a seguridad social integral en Salud, Protección Social Integral para la Vejez y Riesgos Laborales. El Gobierno nacional reglamentará en un plazo de 12 meses las condiciones de acceso y permanencia de esta población".

Atentamente,

AIDA AVELLA ESQUIVEL ***Senadora de La República*** ***Pacto Histórico -Unión Patriótica***	**ESMERALDA HERNÁNDEZ SILVA** Senadora de la República Pacto Histórico
MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS Representante a la Cámara por Bogotá Pacto Histórico	**ISABEL CRISTINA ZULETA LÓPEZ** Senadora de la República Pacto Histórico - Colombia Humana
JAEL QUIROGA CARRILLO Senadora de la Repùblica Pacto Histórico- UP.	**SANDRA RAMÍREZ LOBO SILVA** Senadora de la República Partido Comunes

Martha Isabel Peralta Epieyú Senadora de la República Pacto Histórico - MAIS	**WILSON NEBER ARIAS CASTILLO** Senador de la República Coalición Pacto Histórico
Iván Cepeda Castro Senador de la República PDA - Coalición del Pacto Histórico	**CARLOS ALBERTO BENAVIDES MORA** Senador de la República Polo Democrático Alternativo
Sandra Yaneth Jaimes Cruz Senadora de la República PDA - Pacto Histórico	**CATALINA DEL SOCORRO PÉREZ PÉREZ** Honorable Senadora de la República Colombia Humana-Pacto Histórico
FERNEY SILVA IDROBO Senador de la República Pacto Histórico	**SONIA SHIRLEY BERNAL SANCHEZ** **Senadora de la República**

Proposición modificación Proyecto de Ley Bancada PH-10Junio2025 **GLORIA INÉS FLÓREZ SCHNEIDER** Senadora de la República Colombia Humana - Pacto Histórico	

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

CATHY JUVINAO

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO
Representante a la Cámara por
Bogotá

NEGADO
17 01 2025

PROPOSICIÓN ADITIVA - PONENCIA MAYORITARIA

ADICIÓNESE UN ARTÍCULO NUEVO al Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado – 166 de 2023 Cámara acumulado con los Proyectos No. 192 de 2023 Cámara y No. 256 de 2023 Cámara, "*Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*" el cual quedará así:

ARTÍCULO NUEVO. Modifíquese el artículo 4 de la Ley 2043 de 2020, el cual quedará así:

ARTÍCULO 4. AUXILIO DE PRÁCTICA. A Los estudiantes que desarrollen sus prácticas laborales en el sector público tendrán derecho a un auxilio económico mensual de sostenimiento equivalente por lo menos al cien por ciento (100%) del salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV), en caso de que la práctica se realice a tiempo completo. Para las prácticas de tiempo parcial, el auxilio de práctica deberá ser proporcional a la jornada de la actividad formativa.

PARÁGRAFO 1. El auxilio que trata la presente Ley, tiene como finalidad apoyar al practicante en el desarrollo de su actividad formativa y en ningún caso constituye salario. Su fuente de financiación será partidas presupuestales destinadas al Ministerio del Trabajo a partir del Presupuesto General de la Nación.

PARÁGRAFO 2. En todo caso, el desembolso del auxilio de práctica deberá estar soportado en el cumplimiento efectivo de las obligaciones impuestas en la práctica laboral, certificado por el supervisor asignado.

PARÁGRAFO 3. El pago del auxilio no exime a las entidades receptoras del practicante de las obligaciones relativas a la afiliación y pago de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), ni del cubrimiento mediante póliza de responsabilidad civil frente a terceros, conforme a la reglamentación vigente aplicable a cada sector. En ningún caso estas obligaciones podrán trasladarse al practicante.

PARÁGRAFO 4. Durante toda el desarrollo de la práctica laboral, el estudiante deberá estar afiliado al Sistema de Seguridad Social Integral en salud y pensiones, conforme a la normatividad vigente aplicable a los trabajadores dependientes

Catherine Juvinao C.

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO
Representante a la Cámara por Bogotá

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

CATHY JUVINAO

91

NEGADO 11:07 am
17 01 2025

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO
Representante a la Cámara por
Bogotá

PROPOSICIÓN ADITIVA PONENCIA MAYORITARIA

ADICIÓNESE UN ARTÍCULO NUEVO all 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" el cual quedará así:

ARTÍCULO NUEVO. FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DEL MINISTERIO DEL TRABAJO. El Gobierno Nacional deberá garantizar el fortalecimiento institucional del Ministerio del Trabajo para el ejercicio efectivo de sus funciones de inspección, vigilancia y control. Este fortalecimiento deberá realizarse mediante la asignación de recursos técnicos, financieros y tecnológicos suficientes, así como el aumento progresivo del talento humano especializado en materia laboral.

PARÁGRAFO 1. La implementación de esta medida deberá priorizar la modernización de los sistemas de información, la interoperabilidad con otras entidades del Estado, la capacitación permanente de los inspectores de trabajo y el incremento de la cobertura territorial de las Direcciones Territoriales del Ministerio.

PARÁGRAFO 2. El Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Hacienda y Crédito Público, deberá incorporar anualmente en el Presupuesto General de la Nación los recursos necesarios para dar cumplimiento a lo previsto en el presente artículo.

PARÁGRAFO 3. El Ministerio del Trabajo deberá remitir anualmente a las Comisiones Séptimas del Congreso de la República un informe detallado con los resultados de las acciones de inspección, vigilancia y control, incluyendo como mínimo: los sectores priorizados, número de visitas realizadas, hallazgos y sanciones impuestas. Este informe también deberá incluir el número de solicitudes de autorización de despido en escenarios de estabilidad laboral reforzada recibidas, el número de decisiones adoptadas, y el término en que fueron resueltas.

PARÁGRAFO 4. El Gobierno Nacional reglamentará los términos y condiciones en que el Ministerio del Trabajo deberá dar respuesta oportuna y eficaz a los requerimientos elevados por empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales, so pena de las responsabilidades disciplinarias a que haya lugar por parte de los funcionarios que incumplan dicha obligación

Catherine Juvinao C.

CATHERINE JUVINAO CLAVIJO
Representante a la Cámara por Bogotá

77

11:35
92.

Carolina ESPITIA
SENADORA

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

NEGADO
17 01 2025

PROPOSICIÓN

Adiciónese un artículo nuevo del Proyecto de Ley 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*"

Artículo nuevo: Sistema de Inspección Rural Móvil para Protección al Trabajo Femenino Rural. El Ministerio del Trabajo, en conjunto con las alcaldías municipales, implementará un sistema de inspección móvil que permita la supervisión periódica de las condiciones laborales en áreas rurales. Este sistema estará compuesto por equipos itinerantes de inspectores laborales con presencia mínima trimestral en zonas agrícolas, ganaderas y otros espacios de trabajo rural, para verificar el cumplimiento de las leyes laborales, con énfasis en las relacionadas con el trabajo femenino rural.

El Ministerio del Trabajo y las alcaldías locales trabajarán de manera coordinada para Identificar las zonas prioritarias de intervención, basándose en criterios como la densidad de trabajadoras rurales, historial de denuncias y vulnerabilidad socioeconómica; desarrollar un plan de acción conjunto que incluya la capacitación de inspectores en las particularidades del trabajo rural y las necesidades específicas de las trabajadoras; establecer canales de comunicación accesibles, como líneas telefónicas gratuitas o plataformas digitales adaptadas a las condiciones de conectividad rural, para que las trabajadoras puedan reportar irregularidades o solicitar inspecciones.

Los equipos de inspección rural móvil tendrán las siguientes funciones:

1. Realizar visitas programadas y no programadas a fincas, cooperativas y otros lugares de trabajo rural para inspeccionar las condiciones laborales de las trabajadoras.
2. Verificar el cumplimiento de las normativas sobre salario mínimo, seguridad social, licencias de maternidad y otras protecciones específicas para las trabajadoras rurales.
3. Recibir y atender denuncias de las trabajadoras rurales sobre posibles violaciones a sus derechos laborales.
4. Brindar orientación a empleadores y trabajadoras sobre las obligaciones y derechos establecidos en la ley.
5. Y la demás que surjan de la implementación del Sistema de Inspección Rural Móvil.

Los equipos de inspección rural móvil estarán equipados con herramientas tecnológicas adecuadas para registrar sus hallazgos, generar reportes en tiempo real y mantener un registro digital de las inspecciones realizadas.

11-01-2025

Ana.espitia@senado.gov.co
Carrera 7 No. 8-62 Edificio Nuevo del Congreso
Oficina 707B
Telefono: (601) 3823000 Ext 3770

78

Parágrafo 1. El sistema de inspección rural móvil será evaluado anualmente por el Ministerio del Trabajo, con el fin de evaluar hallazgos y acciones correctivas e identificar áreas de mejora, ajustar las estrategias de intervención y asegurar su efectividad en la protección de las trabajadoras rurales.

Parágrafo 2. El Gobierno nacional, a través del Ministerio del Trabajo, reglamentará los detalles operativos de este sistema en un plazo no superior a doce (12) meses a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, asegurando su implementación gradual y adaptada a las realidades de cada región.

Cordialmente

ANA CAROLINA ESPITIA JEREZ
Senadora de la República

Ana.espitia@senado.gov.co
Carrera 7 No. 8-62 Edificio Nuevo del Congreso
Oficina 707B
Telefono: (601) 3823000 Ext 3770

JUSTIFICACIÓN

La proposición de adicionar un nuevo artículo al proyecto de ley, en relación directa al artículo 34 que busca proteger el trabajo femenino rural, responde a la ausencia de mecanismos concretos de inspección laboral en zonas rurales. Sin herramientas específicas para garantizar su cumplimiento, las protecciones establecidas corren el riesgo de ser ineficaces, dejando desprotegidas a las trabajadoras rurales frente a condiciones laborales precarias.

La informalidad y la escasa presencia de autoridades laborales en estas zonas rurales agravan su vulnerabilidad. Un sistema de inspección efectivo es esencial para garantizar que las protecciones legales del Artículo 34° se traduzcan en mejoras concretas para estas trabajadoras.

Las áreas rurales presentan obstáculos únicos para la supervisión laboral, como lo pueden ser, la dispersión geográfica que dificulta las inspecciones regulares; la falta de infraestructura ya que no hay oficinas laborales permanentes en muchas zonas rurales y la informalidad, pues, los contratos verbales predominan, complicando el monitoreo del cumplimiento legal. Sin un mecanismo adaptado a estas condiciones, las disposiciones del artículo podrían quedar como meras intenciones sin efecto práctico.
Para abordar estos desafíos, se propone un sistema de inspección rural móvil que lleve la supervisión laboral directamente a las zonas rurales mediante equipos móviles, amplíe la cobertura a comunidades remotas, superando las limitaciones de las oficinas fijas y permita respuestas rápidas a denuncias o irregularidades, esta solución aumentaría la presencia del Estado en el territorio y reforzaría la protección de las trabajadoras rurales. Adicionalmente, la colaboración entre el Ministerio del Trabajo y las alcaldías es fundamental: puesto que las alcaldías pueden identificar prioridades y facilitar el acceso a comunidades a través de redes locales (líderes comunales, juntas de acción comunal). Esta sinergia asegura que el sistema sea sostenible y efectivo en cada región.

Por último, la experiencia internacional respalda esta proposición, teniendo como ejemplos de éxito a países como Brasil [1], en donde, las unidades móviles de inspección han combatido el trabajo esclavo en áreas rurales con resultados positivos[2] o en el continente

[1] Cumplimiento de las regulaciones laborales y flujos de trabajo: evidencia de las ciudades brasileñas: https://izajodm.springeropen.com/articles/10.1186/s40176-018-0129-3

[2] Informe de la ONU cita a Brasil como ejemplo de recortes en las inspecciones de trabajo esclavo: https://www.conectas.org/en/noticias/un-report-cites-brazil-as-example-of-cutbacks-in-slave-labor-inspections/

europeo tomamos como respaldo el trabajo desarrollado por España[3], en el cual, equipos itinerantes supervisan el cumplimiento laboral en temporadas agrícolas[4]. En efecto, estos casos demuestran la viabilidad y eficacia de un enfoque móvil en contextos similares.

En conclusión, incluir un sistema de inspección rural móvil en concordancia al Artículo 34° es crucial para que las protecciones al trabajo femenino rural sean efectivas. Sin supervisión adecuada, las buenas intenciones del artículo no se materializarán en las zonas rurales, donde las trabajadoras más lo necesitan. Coordinado por el Ministerio del Trabajo y las alcaldías, este sistema ofrece una solución práctica y viable, fortaleciendo el proyecto de ley y avanzando hacia la justicia social y la equidad de género en el campo.

[3]Inspección de Trabajo en España: Qué hacer y más información: https://accountingnetworksl.com/labour-inspection-spain/

[4] ¿Qué es una inspección de trabajo y seguridad social? https://administracion.gob.es/pag_Home/en/Tu-espacio-europeo/derechos-obligaciones/empresas/empleados/seguridad-social/inspeccion.html

Ana.espitia@senado.gov.co
Carrera 7 No. 8-62 Edificio Nuevo del Congreso
Oficina 707B
Telefono: (601) 3823000 Ext 3770

Bogotá, junio de 2025

NEGADO
17·VI 2025

Asunto: Proposición modificatoria ponencia mayoritaria PL 311 de 2024 Senado – 166 de 2023 Cámara – Acumulado con Proyecto de Ley 192 y 256 de 2023 Cámara

Modifíquese el literal a) del artículo 63° Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado – 166 de 2023 Cámara – Acumulado con Proyecto de Ley 192 y 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 cual quedará se la siguiente forma:

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

(…)

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.

La protección debe extenderse no solo a los dirigentes sindicales sino a todos los afiliados del sindicato que participen en actividades sindicales legítimas.

Atentamente,

ROBERT DAZA GUEVARA
Senador de la República
Pacto Histórico-Polo Democrático

80

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

ROBERT DAZA
SENADOR CAMPESINO ALTERNATIVO Y POPULAR

NEGADO
17 VI 2025

Bogotá, junio de 2025

Asunto: Proposición aditiva ponencia mayoritaria PL 311 de 2024 Senado – 166 de 2023 Cámara – Acumulado con Proyecto de Ley 192 y 256 de 2023 Cámara

Adiciónese un nuevo literal (L) al numeral 2° del artículo 63° del Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado – 166 de 2023 Cámara – Acumulado con Proyecto de Ley 192 y 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":

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

(…)

L). Negarse a proporcionar información a la Organización Sindical u Organizaciones Sindicales existentes sobre la situación económica y financiera de la empresa antes y durante la etapa de negociación colectiva.

(…)

Atentamente,

ROBERT DAZA GUEVARA
Senador de la República
Pacto Histórico-Polo Democrático

Edificio Nuevo – Congreso: carrera 7 No 8-62 - Bogotá oficina 103
robert.guevara@senado.gov.co

Robert Daza Robert Daza Senador @RobertDazaG

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

ROBERT DAZA
SENADOR CAMPESINO ALTERNATIVO Y POPULAR

Bogotá, junio de 2025

NEGADO
17 VI 2025

Asunto: Proposición aditiva ponencia mayoritaria PL 311 de 2024 Senado – 166 de 2023 Cámara – Acumulado con Proyecto de Ley 192 y 256 de 2023 Cámara

Adiciónese un nuevo parágrafo (2°) al artículo 63° del Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado – 166 de 2023 Cámara – Acumulado con Proyecto de Ley 192 y 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":

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

(…)

Parágrafo 2°. Los delegados o negociadores sindicales de los pliegos, así como sus asesores, estarán amparados por el fuero sindical. A partir de la entrada en vigencia de esta ley no habrá excepciones a la obligación empresarial de levantar judicialmente el fuero sindical.

Atentamente,

ROBERT DAZA GUEVARA
Senador de la República
Pacto Histórico-Polo Democrático

82

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA
Edificio Nuevo – Congreso: carrera 7 No 8-62 - Bogotá oficina 103
robert.guevara@senado.gov.co

Robert Daza Robert Daza Senador @RobertDazaG

CHACÓN
SENADOR

96.
11:50am

Bogotá D.C., junio de 2025.

Honorable Senador
Efraín Cepeda
Presidente Plenaria del Senado
C/C Mesa Directiva
Congreso de la Republica.

NEGADO
17 VI 2025

PROPOSICIÓN

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"

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El artículo 4° del proyecto de ley introduce al Código Sustantivo del Trabajo los principios rectores que regirán las disposiciones que en materia laboral se dicten. Sin embargo, esta importante adición considerada incluso en el Articulo 53 Constitucional esta siendo introducida de manera incorrecta al CST, toda vez que lo hacen a través de la modificación al articulo 1° que estable el objeto.

En concordancia con el espíritu que persiguen los autores y los ponentes de dar cumplimiento al mandato constitucional de establecer en la legislación dichos PRINCIPIOS fundamentales para el desarrollo de las relaciones justas entre los trabajadores y empleadores, se considera necesario separar los principios del articulo que establece el objeto y proponer un ARTICULO NUEVO para los principios.

Por los motivos anteriormente fundados se sugiere la siguiente:

II. PROPOSICIÓN ADITIVA

Por los motivos anteriormente mencionados, solicitamos se adicione un artículo nuevo al texto propuesto en la ponencia de cuarto debate en la Plenaria de Senado, del 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 que cursa su trámite, de la siguiente manera:

ARTÍCULO NUEVO°. PRINCIPIOS: 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;

17.VI.2025

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.

Cordialmente,

ALEJANDRO CARLOS CHACÓN CAMARGO
Senador de la República

Edificio Nuevo del Congreso
Ofc 203
601 - 3823332

97

12:26

PALOMA

NEGADO

17. VI 2025

PROPOSICIÓN

Adiciónese un artículo nuevo al **Proyecto de Ley número 311 de 2024 Senado – 166 de 2023 Cámara – Acumulado con el Proyecto de Ley 192 y 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 cual quedará así:

Artículo nuevo. Los trabajadores podrán continuar laborando y cotizando al sistema general de pensiones hasta cumplir un máximo de 70 años, si así lo desean. Ninguna empresa, por norma interna o política institucional, podrá dar por terminada la relación laboral de manera unilateral o cambiar el tipo de contratación con fundamento exclusivo en que el trabajador haya alcanzado la edad de pensión (62 años) y completado el número mínimo de semanas requeridas (1300), mientras el trabajador manifieste su voluntad de continuar en el cargo y conserve sus capacidades laborales

Cordialmente,

Paloma Valencia

PALOMA VALENCIA LASERNA
Senadora de la República

84

98
12:38

Esperanza Andrade
SENADORA

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

PROPOSICIÓN

NEGADO
17 VI 2025

Proyecto de Ley número 311 de 2024 Senado – 166 de 2023 Cámara – Acumulado con el Proyecto de Ley 192 y 256 de 2023 Cámara: *"Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"*

De conformidad con lo dispuesto en la ley 5 de 1992, Artículos 114 y 115, respetuosamente someto consideración de la Honorable Plenaria del Senado, la siguiente proposición al texto del articulado propuesto en la ponencia para segundo debate al proyecto de ley referido:

Inclusión de artículo nuevo del texto propuesto el cual quedará así:

Artículo nuevo: Artículo nuevo. Principio de Sostenibilidad empresarial. La interpretación y aplicación de las normas laborales deberá atender criterios de estabilidad en las relaciones de trabajo, la protección de las fuentes de empleo formal y la capacidad adaptativa y competitiva de los empleadores en un marco de coordinación económica y equilibrio social.

Justificación: Es importante consolidar y brindar mayor claridad al significado del principio introducido.

De usted,

ESPERANZA ANDRADE SERRANO

Senadora de la República

11-VI-2025

85

NEGADO
17 01 2025

Con sustento en la Ley 5ª de 1992 "Por la cual se expide el Reglamento del Congreso; el Senado y la Cámara de Representantes", en su sección 5, Artículo 114, numeral 2 presentó

PROPOSICIÓN ADITIVA

Al texto para cuarto debate del Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara

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

Adiciónese un artículo nuevo al Proyecto de Ley No 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así;

Artículo X. Contrato Agrario. Hay contrato de trabajo agrario cuando el trabajador o trabajadora labora en la ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción, sin perjuicio de su reconocimiento como persona campesina; comprenderá aquellas actividades permanentes, transitorias, estacionales en virtud de los ciclos productivos o de temporada, continuas o discontinuas.

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

Se entenderá por actividad agraria en la cadena de producción, toda actividad encaminada a la obtención de frutos o productos primarios de las actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silvicultura, pesca u otras semejantes, así como las enajenaciones que hagan directamente los productores de los frutos o de sus productos en su estado natural, y las actividades de transformación de tales frutos y productos que efectúen los productores, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales, siempre y cuando dicha transformación no constituya por sí misma una empresa.

Parágrafo 1. La ejecución de tareas propias de la actividad agraria, sus actividades complementarias y conexas en toda la cadena de producción, primaria presumirá que se trata de un contrato de trabajo agrario. Este contrato no aplica para las empresas agroindustriales a quienes les aplican las normas generales de este Código.

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

EDUARD SARMIENTO HIDALGO
Representante a la Cámara por Cundinamarca
PACTO HISTÓRICO

86

Con sustento en la Ley 5ª de 1992 "Por la cual se expide el Reglamento del Congreso; el Senado y la Cámara de Representantes", en su sección 5, Artículo 114, numeral 2 presentó

PROPOSICIÓN ADITIVA

NEGADO
17 01 2025

Al texto para cuarto debate del Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara

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

Adiciónese un artículo nuevo al Proyecto de Ley No 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así;

Artículo X. Jornal Agropecuario. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:

ARTÍCULO 133 A. JORNAL AGRARIO. Créase la modalidad de jornal agrario para remunerar los contratos agrarios. El trabajador o trabajadora podrá acordar con el empleador el pago del salario y en general de la totalidad de derechos y obligaciones derivados de la modalidad aquí descrita, el cual se reconocerá en los periodos de pago pactados entre las partes bajo la modalidad de un jornal laboral 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 agrario, tales como, primas, auxilios y subsidios, sin incluir las vacaciones.

El trabajador o trabajadora agrario 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 agrario será inferior al salario mínimo diario legal vigente o al pactado en convención colectiva y el factor prestacional que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

Parágrafo 2. Esta modalidad requiere pacto expreso entre las partes. El trabajo suplementario no está incluido dentro del jornal agrario.

Parágrafo 3. La afiliación y cotización de las personas con contrato de trabajo agrario que devenguen un jornal agrario será en calidad de dependientes en la modalidad de tiempo parcial contempladas en las normas que le regulen, y realizarán las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral

eduardsarmientohidalgo.co Carrera 7 # 8-68 Bogotá 313 310 6754 eduardsarmiento.representante@gmail.com

incluyendo el aporte de subsidio familiar sobre el jornal agrario devengado sin incluir el factor prestacional del 30%.

Parágrafo 4. El Gobierno nacional por medio del Ministerio del Trabajo implementará el Plan Progresivo de Protección Social y de Garantías de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras agrarios y de la asociatividad rural, para fortalecer el sistema de protección y seguridad social; ayudar a superar la pobreza y la desigualdad de la población rural, promoviendo la integración y el cierre de brechas entre el campo y la ciudad para alcanzar el bienestar de la población.

EDUARD SARMIENTO HIDALGO
Representante a la Cámara por Cundinamarca
PACTO HISTÓRICO

NEGADO
17 04 2025

Con sustento en la Ley 5ª de 1992 "Por la cual se expide el Reglamento del Congreso; el Senado y la Cámara de Representantes", en su sección 5, Artículo 114, numeral 2 presentó

PROPOSICIÓN ADITIVA

Al texto para cuarto debate del Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara

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

Adiciónese un artículo nuevo al Proyecto de Ley No 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así;

Artículo X. Garantías para la vivienda del trabajador y trabajadora agrarias y rural que reside en el lugar de trabajo y su familia. Se podrán acordar los siguientes derechos especiales para el trabajador y la trabajadora rural que habita en el predio

de explotación con su familia, en el marco de las posibilidades reales del empleador y de la zona rural:

1. El empleador que requiera que el trabajador o trabajadora agrarias y rural viva en su predio, deberá garantizarle condiciones locativas mínimas, siempre y cuando se cuente con la disponibilidad de los bienes y servicios públicos para garantizarlas.

2. El empleador tendrá a su cargo las reparaciones necesarias y las locativas cuando estas se deriven de una fuerza mayor o caso fortuito, cuando sus propias condiciones se lo permitan.

3. El empleador mantendrá en el lugar de trabajo un botiquín de primeros auxilios y extintor, con el fin de atender las emergencias que se presenten en sus instalaciones, de conformidad con la reglamentación vigente al respecto.

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

EDUARD SARMIENTO HIDALGO
Representante a la Cámara por Cundinamarca
PACTO HISTÓRICO

86

Con sustento en la Ley 5ª de 1992 "Por la cual se expide el Reglamento del Congreso; el Senado y la Cámara de Representantes", en su sección 5, Artículo 114, numeral 2 presentó

NEGADO
17.VI 2025

PROPOSICIÓN ADITIVA

Al texto para segundo debate del Proyecto de Ley No 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara

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

Adiciónese un artículo nuevo al Proyecto de Ley No 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así;

Artículo X. Trabajo Familiar y Comunitario. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:

ARTÍCULO 103B. TRABAJO FAMILIAR Y COMUNITARIO. Es considerado trabajo familiar o comunitario aquel que se desarrolla, con o sin promesa de remuneración, con el objetivo de obtener medios para la subsistencia y la reproducción de la vida familiar o comunitaria.

Con el fin de promover su permanencia y la garantía de los derechos de quienes lo ejercen, este tipo de trabajo contará con especial protección de las autoridades. También será reconocido bajo este mismo criterio, el trabajo de las poblaciones pescadoras y anfibias que desarrollan tareas dirigidas a asegurar la subsistencia de sus comunidades.

En todo caso se reconocerá la existencia de trabajo de cuidado remunerado cuando concurran 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.

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

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

89

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

EDUARD SARMIENTO HIDALGO
Representante a la Cámara por Cundinamarca
PACTO HISTÓRICO

NEGADO
17 01 2025

Con sustento en la Ley 5ª de 1992 "Por la cual se expide el Reglamento del Congreso; el Senado y la Cámara de Representantes", en su sección 5, Artículo 114, numeral 2 presentó

PROPOSICIÓN ADITIVA

Al texto para cuarto debate del Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara

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

Adiciónese un artículo nuevo al Proyecto de Ley No 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así;

Artículo X. *Actividades Complementarias del Sector Portuario, Transportador o de Abastos.*

Se entienden como actividades complementarias del sector portuario transportador o de abastos, las que realizan coteros, carperos, braceros y otros similares, que contribuyen al desarrollo y a la productividad de los encadenamientos productivos del sector portuario, de abastos y del sector transportador.
Los trabajadores y trabajadoras que realicen actividades complementarias del sector portuario, transportador o de abastos y ejecuten dichas actividades bajo continuada dependencia y subordinación deberán vincularse mediante contrato de trabajo con la entidad o persona que los contrate y quién ejerza la subordinación frente a ellos.

Los trabajadores y trabajadoras que realicen actividades complementarias del sector portuario transportador o de abastos y ejecuten dichas actividades con autonomía e independencia, en beneficio de varias personas y bajo diferentes vinculaciones, recibirán el tratamiento de trabajadores autónomos y deberán afiliarse al Sistema de Seguridad Social en Pensión y Riesgos Laborales cotizando sobre el 40% de sus ingresos. Cuando los ingresos mensuales sean iguales o superiores a un salario mínimo legal mensual legal vigente, deberán cotizar también a la seguridad social en salud. En el caso de la cotización al Sistema de Seguridad Social en Riesgos Laborales esta correrá por cuenta de la central portuaria o de abastos que sea la beneficiaria principal de sus servicios, con independencia de los acuerdos a que estas

EDUARD SARMIENTO HIDALGO
Representante a la Cámara por Cundinamarca
PACTO HISTÓRICO

90

NEGADO
17 01 2025

Con sustento en la Ley 5ª de 1992 "Por la cual se expide el Reglamento del Congreso; el Senado y la Cámara de Representantes", en su sección 5, Artículo 114, numeral 2 presentó

PROPOSICIÓN ADITIVA

Al texto para cuarto debate del Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara

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

Adiciónese un artículo nuevo al Proyecto de Ley No 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así;

Artículo X. Decisión de los trabajadores. Modifíquese el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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

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

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

Cuando se trate de una huelga orientada a servir de medio de presión en el marco de una negociación de un convenio gremial, los trabajadores afiliados al o los sindicatos involucrados en el conflicto colectivo que laboren en las empresas comprendidas en el respectivo nivel o unidad de negociación, podrán ejercer la huelga en cada una de ellas, siempre que la medida sea aprobada por la mayoría simple de los trabajadores sindicalizados que laboren en las respectivas empresas.

91

PARÁGRAFO 1. La votación prevista en este artículo deberá realizarse en los veinte (20) días hábiles siguientes a la terminación de la etapa de arreglo directo, mediante votación secreta, personal e indelegable, y podrá hacerse de forma virtual o presencial.

PARÁGRAFO 2. Los empleadores deberán conceder a los trabajadores convocados a participar en las jornadas de votación los permisos necesarios, para lo cual podrán organizar turnos de trabajo. La inspección del trabajo verificará que se cumpla lo previsto en este artículo.

PARÁGRAFO 3. Cuando se compruebe que el empleador impidió a los trabajadores asistir a las jornadas de votación, o intimidó o ejerció presión indebida sobre ellos para disuadirlos de votar o para votar de forma desfavorable, el o los sindicatos tendrán el derecho de convocar a una nueva votación."

EDUARD SARMIENTO HIDALGO
Representante a la Cámara por Cundinamarca
PACTO HISTÓRICO

Con sustento en la Ley 5ª de 1992 "Por la cual se expide el Reglamento del Congreso; el Senado y la Cámara de Representantes", en su sección 5, Artículo 114, numeral 2 presentó

PROPOSICIÓN ADITIVA

NEGADO
17 VI 2025

Al texto para cuarto debate del Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara

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

Adiciónese un artículo nuevo al Proyecto de Ley No 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así;

Artículo X. Requisitos de la huelga contractual. Modifíquese el artículo 431 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 431. REQUISITOS DE LA HUELGA CONTRACTUAL.

Cuando el ejercicio de la huelga tenga por objeto servir de medio de presión en el marco de una negociación colectiva, la misma no podrá iniciar sin que antes se haya agotado el procedimiento de arreglo directo y el preaviso regulado en los artículos siguientes."

Representante a la Cámara

EDUARD SARMIENTO HIDALGO
Representante a la Cámara por Cundinamarca
PACTO HISTÓRICO

92

Con sustento en la Ley 5ª de 1992 "Por la cual se expide el Reglamento del Congreso; el Senado y la Cámara de Representantes", en su sección 5, Artículo 114, numeral 2 presentó

PROPOSICIÓN ADITIVA

NEGADO
17 01 2025

Al texto para cuarto debate del Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara

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

Adiciónese un artículo nuevo al Proyecto de Ley No 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así;

Artículo X. Huelga en los servicios esenciales. Modifíquese el artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 430. HUELGA EN LOS SERVICIOS ESENCIALES. Cuando el ejercicio del derecho de huelga pueda comprometer servicios esenciales, se deberá garantizar la prestación de servicios mínimos para evitar su interrupción.

Para tales efectos, se consideran esenciales aquellos servicios que, en desarrollo de sus funciones, determinen como tales los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo, por tratarse de servicios cuya interrupción, en sentido estricto, puede poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población. En todo caso las personas trabajadoras, cuando así lo determinen, podrán someter el conflicto colectivo al Tribunal de Arbitramento voluntario.

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 identificará estos servicios de oficio o a solicitud de parte y acompañará esos escenarios procurando un acuerdo sobre la prestación de servicios mínimos.

De no lograrse el acuerdo, la fijación de los servicios mínimos será decidida por un comité independiente. El Ministerio del Trabajo, dentro de los seis (6) meses siguientes a la promulgación de esta ley, reglamentará lo concerniente a la integración y funcionamiento

93

de este comité. La reglamentación que al efecto se expida deberá estar acorde con los criterios de los organismos de control de la Organización Internacional del Trabajo y en ningún caso deberá privar de efectividad el ejercicio del derecho fundamental de huelga."

EDUARD SARMIENTO HIDALGO
Representante a la Cámara por Cundinamarca
PACTO HISTÓRICO

Con sustento en la Ley 5ª de 1992 "Por la cual se expide el Reglamento del Congreso; el Senado y la Cámara de Representantes", en su sección 5, Artículo 114, numeral 2 presentó

PROPOSICIÓN ADITIVA

NEGADO
17 VI 2025

Al texto para cuarto debate del Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara

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

Adiciónese un artículo nuevo al Proyecto de Ley No 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así;

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

1. **Unidad de pliego. El pliego de peticiones debe ser el resultado de actividades de coordinación para la integración de las aspiraciones de los trabajadores y las trabajadoras. Será indispensable para la iniciación de la negociación colectiva la presentación de un único pliego unificado.**

2. **Representatividad de las partes:**

   a. **Parte sindical. El sindicato o los sindicatos si hubiere más de uno, pueden convenir la composición de la comisión negociadora, sin que en ningún caso exceda de diez (10) negociadores en el caso de negociaciones en el nivel de empresa y de quince (15) en niveles superiores. De no llegar a un acuerdo para la representación, la conformación de la comisión deberá ser definida por las organizaciones sindicales, de forma objetiva y proporcional al número de afiliados con derecho y pago a cuota sindical, sin que en ningún caso pueda exceder el límite indicado. Si una de las organizaciones sindicales opta por no hacer parte del pliego unificado y no presenta su propio pliego de manera concurrente para ser parte del único conflicto colectivo de trabajo, no podrá presentar posteriormente un pliego de peticiones hasta tanto no se convoque a un nuevo conflicto colectivo.**

   b. **Parte empleadora. La legitimación de la negociación colectiva estará a cargo de la empresa o grupos de empresas cuando la negociación tenga lugar en este nivel. En el caso de las negociaciones colectivas de sector de actividad, rama o industria, la representación estará a cargo de las organizaciones que los empleadores libremente designen por consenso o, en su defecto, a cargo de la organización u organizaciones de empleadores más representativas del respectivo nivel.**

94

Parágrafo: Dentro de los dos años siguientes a la entrada en vigor de esta ley, los sindicatos y empleadores concertarán en un solo texto y plazo las diferentes convenciones colectivas existentes en la empresa. En el evento en que no haya acuerdo, se entenderá que la convención colectiva vigente en la empresa es la que tenga prevista una mayor vigencia y a ella se incorporarán las disposiciones de las demás.

EDUARD SARMIENTO HIDALGO
Representante a la Cámara por Cundinamarca
PACTO HISTÓRICO

NEGADO

Con sustento en la Ley 5ª de 1992 "Por la cual se expide el Reglamento del Congreso; el Senado y la Cámara de Representantes", en su sección 5, Artículo 114, numeral 2 presentó 17 01 2025

PROPOSICIÓN ADITIVA

Al texto para cuarto debate del Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara

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

Adiciónese un artículo nuevo al Proyecto de Ley No 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así;

Artículo X. Garantía del derecho a la negociación colectiva. Modifíquese el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 467. El Estado promoverá y garantizará el libre ejercicio de la negociación colectiva en todos los niveles.

Para tales efectos, el Ministerio del Trabajo reglamentará el ejercicio efectivo de este derecho, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

a. **La negociación colectiva se llevará a cabo entre un empleador, un grupo de empleadores, una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una o varias organizaciones de los trabajadores, por otra, según sea el caso.**

b. **La negociación colectiva se adelantará en una sola mesa de negociación y deberá culminar en la suscripción de una sola convención colectiva de trabajo por cada nivel o unidad negocial.**

PARÁGRAFO. La reglamentación que se expida deberá garantizar la eficacia del derecho a la negociación colectiva en todos los niveles y deberá estar acorde con las normas internacionales del trabajo y los criterios de los organismos de control de la Organización Internacional del Trabajo.

PARÁGRAFO 2. La negociación colectiva no será obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas.

PARÁGRAFO 3. En las negociaciones colectivas de rama o sector de actividad donde participen las micro, pequeñas o medianas empresas, se garantizará participación efectiva

95

para sus representantes. Asimismo, las partes en la negociación deberán garantizar la suscripción de capítulos especiales para estas, los cuales reconozcan las condiciones, contextos sociales, económicos y geográficos equivalentes."

EDUARD SARMIENTO HIDALGO
Representante a la Cámara por Cundinamarca
PACTO HISTÓRICO

Con sustento en la Ley 5ª de 1992 "Por la cual se expide el Reglamento del Congreso; el Senado y la Cámara de Representantes", en su sección 5, Artículo 114, numeral 2 presentó

PROPOSICIÓN ADITIVA

Al texto para cuarto debate del Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara

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

Adiciónese un artículo nuevo al Proyecto de Ley No 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así;

Artículo X. Trabajadores amparados por el fuero sindical. Modifíquese el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 406. TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL. Están amparados por el fuero sindical:

1. **Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;**

2. **Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;**

3. **En los sindicatos de industria, rama o sector de actividad el fuero sindical de los directivos se otorgará así:**

   a. **Cuando el sindicato afilie entre veinticinco (25) y cien (100) trabajadores, hasta diez (10) miembros de la junta directiva. De ciento un (101) en adelante, un (1) representante más por cada cien (100) trabajadores, adicionales a los establecidos anteriormente.**

   b. **Cuando la subdirectiva afilie entre veinticinco (25) y cien (100) trabajadores, hasta diez (10) miembros de cada una de las juntas subdirectivas ubicadas en las empresas de un mismo municipio. De ciento un (101) en adelante, un (1) representante más por cada cien (100) trabajadores, adicionales a los establecidos anteriormente.**

   c. **Hasta dos (2) miembros de cada uno de los comités seccionales.**

1. **En los sindicatos que no sean de industria, rama o sector de actividad, el fuero sindical de los directivos se otorgará así:**

96

a. Cuando el sindicato afilie entre veinticinco (25) y cincuenta (50) trabajadores, hasta dos (2) miembros de la junta directiva y subdirectivas.

b. Cuando el sindicato afilie entre cincuenta y uno (51) y setenta y cinco (75) trabajadores, hasta cinco (5) miembros de la junta directiva y subdirectivas.

c. Cuando el sindicato afilie entre setenta y seis (76) y cien (100) trabajadores, hasta 10 miembros de la junta directiva y subdirectivas.

d. De ciento uno (101) en adelante, un (1) representante más en las juntas directivas y subdirectivas por cada cien (100) trabajadores, adicionales a los establecidos anteriormente.

e. Hasta dos (2) miembros de cada uno de los comités seccionales.

1. Hasta dos (2) miembros de la comisión estatutaria de reclamos del sindicato más representativo en la empresa, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más.

PARÁGRAFO 1. En el caso de los numerales 3 y 4 el fuero se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más;

PARÁGRAFO 2. Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.

PARÁGRAFO 3. Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador.

EDUARD SARMIENTO HIDALGO
Representante a la Cámara por Cundinamarca
PACTO HISTÓRICO

Con sustento en la Ley 5ª de 1992 "Por la cual se expide el Reglamento del Congreso; el Senado y la Cámara de Representantes", en su sección 5, Artículo 114, numeral 2 presentó

PROPOSICIÓN ADITIVA

Al texto para cuarto debate del Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara

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

Adiciónese un artículo nuevo al Proyecto de Ley No 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así;

Artículo X. Subdirectivas y Comités Seccionales. Modifíquese el artículo 55 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 391-A. SUBDIRECTIVAS y COMITÉS SECCIONALES. Todo sindicato podrá prever en sus estatutos la creación de subdirectivas seccionales en aquellos municipios distintos al de su domicilio principal y en el que tenga un número no inferior a veinticinco (25) miembros. Igualmente se podrá prever la creación de comités seccionales en aquellos municipios distintos al del domicilio principal o el domicilio de la subdirectiva y en el que se tenga un número de afiliados no inferior a doce (12) miembros. No podrá haber más de una subdirectiva o comité por municipio salvo lo dispuesto en el siguiente inciso.

Los sindicatos de industria, rama o sector de actividad podrán prever en sus estatutos la creación de subdirectivas en cada una de las empresas ubicadas en un mismo municipio en las que tengan un número no inferior a 25 afiliados. También podrán prever la creación de comités seccionales en cada una de las empresas ubicadas en un mismo municipio en las que tengan un número no inferior a 12 afiliados.

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

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."

EDUARD SARMIENTO HIDALGO
Representante a la Cámara por Cundinamarca
PACTO HISTÓRICO

97

Con sustento en la Ley 5ª de 1992 "Por la cual se expide el Reglamento del Congreso; el Senado y la Cámara de Representantes", en su sección 5, Artículo 114, numeral 2 presentó

PROPOSICIÓN ADITIVA

Al texto para cuarto debate del Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara

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

Adiciónese un artículo nuevo al Proyecto de Ley No 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así;

Artículo X. Libertad Sindical. Modifíquese el artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 356. LIBERTAD SINDICAL. Los trabajadores y los empleadores tienen el derecho a constituir las organizaciones que estimen conveniente. En consecuencia, los trabajadores y trabajadoras podrán organizarse en sindicatos de empresa, grupos de empresas, gremio, industria, rama o sector de actividad, o cualquier forma que estimen conveniente para el logro de sus finalidades":

Repres Cámara

EDUARD SARMIENTO HIDALGO
Representante a la Cámara por Cundinamarca
PACTO HISTÓRICO

98

NEGADO
17 VI 2025

Con sustento en la Ley 5ª de 1992 "Por la cual se expide el Reglamento del Congreso; el Senado y la Cámara de Representantes", en su sección 5, Artículo 114, numeral 2 presentó

PROPOSICIÓN ADITIVA

Al texto para cuarto debate del Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara

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

Adiciónese un artículo nuevo al Proyecto de Ley No 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así;

Artículo X. Límites al uso de Contratos de Prestación de Servicios. No podrán celebrarse contratos de prestación de servicios ni cualquier tipo de contrato civil o mercantil con personas naturales, para realizar actividades subordinadas en empresas privadas.

Será ineficaz cualquier vinculación que desconozca esta prohibición entendiendo para todos los efectos legales que desde un comienzo ha existido una relación laboral con el derecho al pago de los salarios, prestaciones y demás beneficios legales o extralegales, así como los aportes al sistema de seguridad social en los términos establecidos por la ley para cualquier trabajador o trabajadora subordinada.

En caso de que en el ámbito judicial se declare la primacía de la relación laboral deberá pagarse la indemnización moratoria establecida en el artículo 65 de este estatuto.

EDUARD SARMIENTO HIDALGO
Representante a la Cámara por Cundinamarca
PACTO HISTÓRICO

99

NEGADO
17 01 2025

Con sustento en la Ley 5ª de 1992 "Por la cual se expide el Reglamento del Congreso; el Senado y la Cámara de Representantes", en su sección 5, Artículo 114, numeral 2 presentó

PROPOSICIÓN ADITIVA

Al texto para cuarto debate del Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara

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

Adiciónese un artículo nuevo al Proyecto de Ley No 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así;

Artículo X. Ineficacia del despido discriminatorio. Agréguese un parágrafo al artículo 66 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"PARÁGRAFO. Están prohibidos los despidos discriminatorios. Igualmente, cuando un trabajador o trabajadora alegue haber sido despedido por un motivo discriminatorio, el empleador tendrá la carga de probar que ello obedeció a razones objetivas o no discriminatorias; en caso contrario, el despido se tendrá por ineficaz y el trabajador o trabajadora tendrá derecho al reintegro sin solución de continuidad, o a una indemnización equivalente a la del despido injustificado previsto en este código, a su elección".

EDUARD SARMIENTO HIDALGO
Representante a la Cámara por Cundinamarca
PACTO HISTÓRICO

100

113 12.57

NEGADO
17 VI 2025

Con sustento en la Ley 5ª de 1992 "Por la cual se expide el Reglamento del Congreso; el Senado y la Cámara de Representantes", en su sección 5, Artículo 114, numeral 2 presentó

PROPOSICIÓN ADITIVA

Al texto para cuarto debate del Proyecto de Ley No. 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara

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

Adiciónese un artículo nuevo al Proyecto de Ley No 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así;

Artículo X. Sanción moratoria. Modifíquese el numeral 1° del artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

1. Si a la terminación del contrato de trabajo, el empleador no paga al trabajador o trabajadora los salarios, prestaciones legales y convencionales e indemnizaciones que le adeude, salvo los casos de retención autorizados por la ley o convenidos por las partes, deberá pagar al trabajador o trabajadora, como indemnización, una suma igual al último salario diario por cada día de retardo hasta cuando se verifique el pago, sin perjuicio a las demás prestaciones a las que tenga derecho el trabajador o trabajadora.

EDUARD SARMIENTO HIDALGO
Representante a la Cámara por Cundinamarca
PACTO HISTÓRICO

101

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
SENADO DE LA REPÚBLICA

CARLOS FERNANDO MOTOA SOLARTE
Senador de la República
Comisión Primera

NEGADO
17 VI 2025

PROPOSICIÓN

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 113 al 115 de la Ley 5 de 1992, respetuosamente, presento ante la Plenaria del Senado de la República la siguiente proposición frente 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"*:

Artículo nuevo. 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:

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

Parágrafo Transitorio. Los contratos sindicales vigentes al momento de la publicación de esta ley, se mantendrán hasta tanto los afiliados partícipes sean beneficiarios de acuerdos de formalización laboral en los términos de la Ley 1610 de 2013, en los cuales, además, deberá ser parte el sindicato de la empresa contratante o el más representativo del sector.

CARLOS FERNANDO MOTOA SOLARTE
SENADOR DE LA REPÚBLICA

11-VI-2025

102

PROPOSICIÓN ADITIVA

NEGADO
17 VI 2025

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

ADICIÓNESE el siguiente artículo al Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado – 166 de 2023 Cámara el cual quedará así:

"Artículo Nuevo. Modifíquese el artículo 15 de la Ley 15 de 1959. *Formalización y contratación laboral de trabajadores del transporte de pasajeros y de carga*. Las relaciones laborales de los trabajadores (conductores), que bajo subordinación ejecuten actividades propias del sector de transporte de carga y de pasajeros, deberán establecerse de forma directa por las empresas y/o propietarios del vehículo, mediante contratos de trabajo que deberán ser por escrito.

Para el efecto del pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones las empresas y los propietarios de los vehículos, sean socios o afiliados, serán solidariamente responsables, y en todo caso la cotización en riesgos laborales será cubierta por la empresa de transporte a quien sirve.

Los costos directa e indirectamente asociados a la contratación de los conductores y a la gestión de los riesgos que implican sus actividades y labores, cuando dicha gestión venga exigida legal o reglamentariamente, deberán formar parte de la estructura de costos en cualquier esquema de regulación tarifaria que se adopte por la autoridad competente.

La jornada de trabajo de los trabajadores del sector transporte de carga o pasajeros, estará comprendida por todos los tiempos que estén bajo las órdenes, instrucciones o asignación de tareas por parte del empleador y a disposición de este. Su duración no podrá superar la jornada máxima legal ordinaria, por lo cual el empleador deberá reconocer la remuneración de recargo nocturno o tiempos suplementarios y el derecho al día de descanso semanal obligatorio y no podrá aplicar descuentos no autorizados por el conductor."

Las garantías en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como las obligaciones derivadas de los planes estratégicos de seguridad vial, serán reconocidas y asumidas por el empleador conforme a la normatividad vigente en la materia. Para estos efectos el Ministerio de Transporte deberá tener en cuenta los factores relacionados con los tiempos de trabajo e implementará

103

sistemas que permitan determinar dentro de la estructura de costos del servicio, dichos conceptos.

El Ministerio del Trabajo en coordinación con el Ministerio del Transporte reglamentarán la metodología e implementarán una herramienta tecnológica que permita el monitoreo del tiempo de trabajo para el pago efectivo de los tiempos de trabajo suplementario, en los cuales el trabajador se encuentre a la espera de la entrega efectiva del producto o mercancía o la entrada en operación de los vehículos de pasajeros, en el caso de transporte de pasajeros en cualquiera de sus modalidades, y se velará por el pago de los recargos que se generen por dicha disponibilidad. Todos los pagos en el transporte de carga, asociados al cargue y descargue efectivo de los productos o mercancías son de obligatorio reconocimiento y pago por parte de las empresas transportadoras en desarrollo de su objeto social.

El Ministerio de Trabajo en coordinación con el Ministerio del Transporte y la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales reglamentarán el procedimiento, a través del cual se validará de forma periódica el cumplimiento de la normatividad laboral en concordancia con la regulación especial del transporte como prerrequisito para el funcionamiento, operatividad y prestación del servicio público por parte de las empresas del sector.

El Ministerio del Trabajo promoverá desde las políticas públicas el trabajo digno y decente en el sector del transporte de pasajeros y de carga, y velará desde la inspección laboral por la garantía y respeto de los derechos laborales de los operadores de equipo de transporte o conductores, incluyendo el derecho de asociación sindical, la negociación colectiva y la huelga.

JAEL QUIROGA CARRILLO Senadora de la Repùblica Pacto Histórico- UP.	**Martha Isabel Peralta Epieyú** Senadora de la República Pacto Histórico - MAIS

ISABEL CRISTINA ZULETA LÓPEZ Senadora de la República Pacto Histórico - Colombia Humana	**ESMERALDA HERNÁNDEZ SILVA** Senadora de la República Pacto Histórico
SANDRA RAMÍREZ LOBO SILVA Senadora de la República Partido Comunes	**CARLOS ALBERTO BENAVIDES MORA** Senador de la República Polo Democrático Alternativo
ROBERT DAZA GUEVARA Senador de la República Pacto Histórico	**FERNEY SILVA IDROBO** Senador de la República Colombia Humana - Pacto Histórico
CATALINA DEL SOCORRO PÉREZ PÉREZ Honorable Senadora de la República Colombia Humana-Pacto Histórico	**Imelda Daza Cotes** **Senadora de La República**

NEGADO
17 VI 2025

1037. aus
65.

PROPOSICIÓN ADITIVA

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

ADICIÓNESE el siguiente artículo al Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado – 166 de 2023 Cámara el cual quedará así:

"Artículo Nuevo. Modifíquese el artículo 15 de la Ley 15 de 1959. ***Formalización y contratación laboral de trabajadores del transporte de pasajeros y de carga***. Las relaciones laborales de los trabajadores (conductores), que bajo subordinación ejecuten actividades propias del sector de transporte de carga y de pasajeros, deberán establecerse de forma directa por las empresas y/o propietarios del vehículo, mediante contratos de trabajo que deberán ser por escrito.

Para el efecto del pago de salarios, prestaciones e indemnizaciones las empresas y los propietarios de los vehículos, sean socios o afiliados, serán solidariamente responsables, y en todo caso la cotización en riesgos laborales será cubierta por la empresa de transporte a quien sirve.

Los costos directa e indirectamente asociados a la contratación de los conductores y a la gestión de los riesgos que implican sus actividades y labores, cuando dicha gestión venga exigida legal o reglamentariamente, deberán formar parte de la estructura de costos en cualquier esquema de regulación tarifaria que se adopte por la autoridad competente.

La jornada de trabajo de los trabajadores del sector transporte de carga o pasajeros, estará comprendida por todos los tiempos que estén bajo las órdenes, instrucciones o asignación de tareas por parte del empleador y a disposición de este. Su duración no podrá superar la jornada máxima legal ordinaria, por lo cual el empleador deberá reconocer la remuneración de recargo nocturno o tiempos suplementarios y el derecho al día de descanso semanal obligatorio y no podrá aplicar descuentos no autorizados por el conductor."

104

Las garantías en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como las obligaciones derivadas de los planes estratégicos de seguridad vial, serán reconocidas y asumidas por el empleador conforme a la normatividad vigente en la materia. Para estos efectos el Ministerio de Transporte deberá tener en cuenta los factores relacionados con los tiempos de trabajo e implementará sistemas que permitan determinar dentro de la estructura de costos del servicio, dichos conceptos.

El Ministerio del Trabajo en coordinación con el Ministerio del Transporte reglamentarán la metodología e implementarán una herramienta tecnológica que permita el monitoreo del tiempo de trabajo para el pago efectivo de los tiempos de trabajo suplementario, en los cuales el trabajador se encuentre a la espera de la entrega efectiva del producto o mercancía o la entrada en operación de los vehículos de pasajeros, en el caso de transporte de pasajeros en cualquiera de sus modalidades, y se velará por el pago de los recargos que se generen por dicha disponibilidad. Todos los pagos en el transporte de carga, asociados al cargue y descargue efectivo de los productos o mercancías son de obligatorio reconocimiento y pago por parte de las empresas transportadoras en desarrollo de su objeto social.

El Ministerio de Trabajo en coordinación con el Ministerio del Transporte y la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales reglamentarán el procedimiento, a través del cual se validará de forma periódica el cumplimiento de la normatividad laboral en concordancia con la regulación especial del transporte como prerrequisito para el funcionamiento, operatividad y prestación del servicio público por parte de las empresas del sector.

El Ministerio del Trabajo promoverá desde las políticas públicas el trabajo digno y decente en el sector del transporte de pasajeros y de carga, y velará desde la inspección laboral por la garantía y respeto de los derechos laborales de los operadores de equipo de transporte o conductores, incluyendo el derecho de asociación sindical, la negociación colectiva y la huelga.

JAEL QUIROGA CARRILLO Senadora de la Repùblica Pacto Histórico- UP.	**Martha Isabel Peralta Epieyú** Senadora de la República Pacto Histórico - MAIS
ISABEL CRISTINA ZULETA LÓPEZ Senadora de la República Pacto Histórico - Colombia Humana	**ESMERALDA HERNÁNDEZ SILVA** Senadora de la República Pacto Histórico
SANDRA RAMÍREZ LOBO SILVA Senadora de la República Partido Comunes	**CARLOS ALBERTO BENAVIDES MORA** Senador de la República Polo Democrático Alternativo
ROBERT DAZA GUEVARA Senador de la República Pacto Histórico	**FERNEY SILVA IDROBO** Senador de la República Colombia Humana - Pacto Histórico

CATALINA DEL SOCORRO PÉREZ PÉREZ Honorable Senadora de la República Colombia Humana-Pacto Histórico	**Imelda Daza Cotes** **Senadora de La República**
OMAR DE JESÚS RESTREPO CORREA Senador de la República	

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

Bogotá D.C. junio de 2025

Honorable Senador
EFRAÍN CEPEDA
Presidente
Senado

NEGADO
17 07 2025

PROPOSICIÓN DE ARTÍCULO NUEVO

Adiciónese un artículo nuevo a la ponencia mayoritaria del Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulados con los Proyectos 192 de 2023 Cámara y 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 cual quedará así:

Artículo nuevo. Libertad Sindical. Modifíquese el artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"**ARTÍCULO 356. LIBERTAD SINDICAL.** Los trabajadores y los empleadores tienen el derecho a constituir las organizaciones que estimen conveniente. En consecuencia, los trabajadores y trabajadoras podrán organizarse en sindicatos de empresa, grupos de empresas, gremio, industria, rama o sector de actividad, o cualquier forma que estimen conveniente para el logro de sus finalidades":

JUSTIFICACIÓN

La inclusión de un artículo en la reforma laboral que garantice expresamente la libertad sindical es una obligación constitucional e internacional del Estado colombiano. El artículo 39 de la Constitución y el Convenio 87 de la OIT consagran el derecho de trabajadores y empleadores a constituir libremente las organizaciones que estimen convenientes, sin autorización previa ni injerencia. La Corte Suprema (SL462/21) y la Corte Constitucional han reiterado que este derecho es esencial para la efectividad de otros derechos colectivos como la negociación y la huelga. Además, la Carta de la OEA (art. 45.c) y la Opinión Consultiva OC-27/21 de la Corte IDH exigen que los marcos normativos faciliten y no obstaculicen el ejercicio pleno de la libertad sindical.

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

La inclusión de este artículo también responde a las reiteradas recomendaciones del CEARC de la OIT (2017, 2019, 2020), que ha señalado debilidades en la protección legal frente a actos antisindicales en Colombia. Por tanto, garantizar legalmente este derecho en la reforma laboral no solo fortalece la democracia sindical y la justicia social, sino que también cumple con compromisos internacionales, protege la autonomía sindical y corrige prácticas históricas de exclusión y represión. Su reconocimiento explícito es indispensable para consolidar una reforma laboral justa, moderna y coherente con el Estado Social de Derecho.

Atentamente,

MARIA FERNANDA CARRASCAL ROJAS Representante a la Cámara por Bogotá	**MARÍA JOSÉ PIZARRO RODRÍGUEZ** **Senadora de la República** **Coalición Pacto Histórico**
ISABEL CRISTINA ZULETA LÓPEZ Senadora de la República Pacto Histórico - Colombia Humana	**ESMERALDA HERNÁNDEZ SILVA** Senadora de la República Pacto Histórico
JAEL QUIROGA CARRILLO Senadora de la Repùblica Pacto Histórico- UP.	**Clara Eugenia López Obregón** **Senadora del Pacto Histórico**

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

WILSON NEBER ARIAS CASTILLO Senador de la República Coalición Pacto Histórico	**FERNEY SILVA IDROBO** **SENADOR DE LA REPÚBLICA** **Pacto Histórico**
Sandra Yaneth Jaimes Cruz Senadora de la República PDA - Pacto Histórico	**CARLOS ALBERTO BENAVIDES MORA** Senador de la República Polo Democrático Alternativo
ROBERT DAZA GUEVARA Senador de la República Pacto Histórico	**CATALINA DEL SOCORRO PÉREZ PÉREZ** Honorable Senadora de la República Colombia Humana-Pacto Histórico
Propuesta modificación Proyecto de Ley Bancada PH-10Junio2025 **GLORIA INÉS FLÓREZ SCHNEIDER** Senadora de la República Colombia Humana - Pacto Histórico	**Imelda Daza Cotes** **Senadora de La República**

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

Bogotá D.C. junio de 2025

Honorable Senador
EFRAÍN CEPEDA
Presidente
Senado

NEGADO
17 VI 2025

PROPOSICIÓN DE ARTÍCULO NUEVO

Adiciónese un artículo nuevo a la ponencia mayoritaria del Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulados con los Proyectos 192 de 2023 Cámara y 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 cual quedará así:

Artículo nuevo. Causales de ilegalidad de huelga. Modifíquese el artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 450. CAUSALES DE ILEGALIDAD DE HUELGA. La huelga solo podrá ser declarada judicialmente ilegal en los siguientes casos:

a. Cuando en los servicios esenciales no se cumpla la prestación de servicios mínimos.

b. Cuando no sea pacífica.

c. Cuando se requiera y no se cumpla el requisito del preaviso.

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

JUSTIFICACIÓN

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

La reforma laboral debe incorporar una regulación clara y garantista sobre la ilegalidad de la huelga, atendiendo al contenido del artículo 56 de la Constitución Política, que garantiza el derecho a la huelga dentro de los conflictos colectivos del trabajo, así como al artículo 39, que protege la libertad sindical y prohíbe restricciones que limiten su ejercicio. A su vez, el Convenio 87 de la OIT, interpretado por el Comité de Libertad Sindical, ha reiterado que las sanciones por la ilegalidad de una huelga deben ser proporcionales y no pueden tener como efecto la represión sindical ni el debilitamiento de los derechos colectivos. La Corte Suprema de Justicia, en las sentencias SL1680 de 2020 y SL1947 de 2021, ha reafirmado que la huelga es una forma legítima de ejercicio de la libertad sindical, y que no puede ser criminalizada ni castigada con consecuencias que disuadan su uso legítimo.

En línea con las reiteradas recomendaciones de la OIT a Colombia, y en cumplimiento del bloque de constitucionalidad, la reforma laboral debe establecer que las únicas causales de ilegalidad son aquellas que afectan derechos fundamentales de terceros o violan requisitos mínimos de legalidad, y que incluso en esos casos, la sanción debe ser exclusivamente la reincorporación al trabajo, garantizando el principio de proporcionalidad y la protección efectiva del derecho a la huelga. Esto no solo armoniza el orden interno con los compromisos internacionales de Colombia, sino que también fortalece el Estado Social de Derecho y promueve una cultura de diálogo social y resolución pacífica de los conflictos laborales.

Atentamente,

MARIA FERNANDA CARRASCAL ROJAS Representante a la Cámara por Bogotá	**Clara Eugenia López Obregón** **Senadora del Pacto Histórico**

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

ISABEL CRISTINA ZULETA LÓPEZ Senadora de la República Pacto Histórico - Colombia Humana	**MARÍA JOSÉ PIZÁRRO RODRÍGUEZ** **Senadora de la República** **Coalición Pacto Histórico**
ESMERALDA HERNÁNDEZ SILVA Senadora de la República Pacto Histórico	**JAEL QUIROGA CARRILLO** Senadora de la Repùblica Pacto Histórico- UP.
WILSON NEBER ARIAS CASTILLO Senador de la República Coalición Pacto Histórico	**CARLOS ALBERTO BENAVIDES MORA** Senador de la República Polo Democrático Alternativo

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

Sandra Yaneth Jaimes Cruz Senadora de la República PDA - Pacto Histórico	**ROBERT DAZA GUEVARA** Senador de la República Pacto Histórico
CATALINA DEL SOCORRO PÉREZ PÉREZ Honorable Senadora de la República Colombia Humana-Pacto Histórico	**FERNEY SILVA IDROBO** **SENADOR DE LA REPÚBLICA** **Pacto Histórico**
Proposición modificación Proyecto de Ley Bancada PH-10Junio2025 **GLORIA INÉS FLÓREZ SCHNEIDER** Senadora de la República Colombia Humana - Pacto Histórico	**Imelda Daza Cotes** **Senadora de La República**

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

Bogotá D.C. junio de 2025

Honorable Senador
EFRAÍN CEPEDA
Presidente
Senado

NEGADO
17 VI 2025

PROPOSICIÓN DE ARTÍCULO NUEVO

Adiciónese un artículo nuevo a la ponencia mayoritaria del Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulados con los Proyectos 192 de 2023 Cámara y 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 cual quedará así:

Artículo nuevo. Decisión de los trabajadores. Modifíquese el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

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

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

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

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

107

Cuando se trate de una huelga orientada a servir de medio de presión en el marco de una negociación de un convenio gremial, los trabajadores afiliados al o los sindicatos involucrados en el conflicto colectivo que laboren en las empresas comprendidas en el respectivo nivel o unidad de negociación, podrán ejercer la huelga en cada una de ellas, siempre que la medida sea aprobada por la mayoría simple de los trabajadores sindicalizados que laboren en las respectivas empresas.

PARÁGRAFO 1. La votación prevista en este artículo deberá realizarse en los veinte (20) días hábiles siguientes a la terminación de la etapa de arreglo directo, mediante votación secreta, personal e indelegable, y podrá hacerse de forma virtual o presencial.

PARÁGRAFO 2. Los empleadores deberán conceder a los trabajadores convocados a participar en las jornadas de votación los permisos necesarios, para lo cual podrán organizar turnos de trabajo. La inspección del trabajo verificará que se cumpla lo previsto en este artículo.

PARÁGRAFO 3. Cuando se compruebe que el empleador impidió a los trabajadores asistir a las jornadas de votación, o intimidó o ejerció presión indebida sobre ellos para disuadirlos de votar o para votar de forma desfavorable, el o los sindicatos tendrán el derecho de convocar a una nueva votación."

JUSTIFICACIÓN

La inclusión de un artículo que regule el quórum y la decisión de los trabajadores para votar la huelga en la reforma laboral es indispensable para garantizar el ejercicio efectivo del derecho fundamental a la huelga, consagrado en el artículo 56 de la Constitución Política. Esta norma establece que la huelga es un derecho legítimo en los conflictos colectivos del trabajo y que su ejercicio debe ser regulado por la ley. Para que esta regulación sea constitucionalmente válida, debe ser razonable, clara y garantista, no un obstáculo para el ejercicio del derecho.

El Convenio 87 de la OIT, ratificado por Colombia, protege la libertad sindical y ha sido interpretado por el Comité de Libertad Sindical como fuente de protección del derecho a la huelga, considerando que los requisitos para su ejercicio no deben ser tan exigentes que en la práctica lo anulen o lo hagan inalcanzable. En esta misma línea, la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, en la sentencia SL1680 de 2020, ha señalado que el derecho a la huelga debe poder ejercerse mediante procedimientos democráticos y razonables, sin cargas desproporcionadas. Por ello, la reforma laboral debe incluir un artículo que regule

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

el quórum para deliberar y votar la huelga, así como el número de votos necesarios para su aprobación, de forma que garantice una decisión colectiva democrática, sin convertir el proceso en una barrera para el ejercicio del derecho. Esta medida es clave para asegurar la legalidad, la legitimidad y la operatividad real de la huelga como herramienta de presión en los conflictos colectivos.

Atentamente,

MARIA FERNANDA CARRASCAL ROJAS Representante a la Cámara por Bogotá	**Clara Eugenia López Obregón** **Senadora del Pacto Histórico**
ISABEL CRISTINA ZULETA LÓPEZ Senadora de la República Pacto Histórico - Colombia Humana	**MARÍA JOSÉ PIZARRO RODRÍGUEZ** **Senadora de la República** **Coalición Pacto Histórico**
ESMERALDA HERNÁNDEZ SILVA Senadora de la República Pacto Histórico	**JAEL QUIROGA CARRILLO** Senadora de la Repùblica Pacto Histórico- UP.

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

WILSON NEBER ARIAS CASTILLO Senador de la República Coalición Pacto Histórico	**CARLOS ALBERTO BENAVIDES MORA** Senador de la República Polo Democrático Alternativo
Sandra Yaneth Jaimes Cruz Senado ra de la República PDA - Pacto Histórico	**ROBERT DAZA GUEVARA** Senador de la República Pacto Histórico
CATALINA DEL SOCORRO PÉREZ PÉREZ Honorable Senadora de la República Colombia Humana-Pacto Histórico	**FERNEY SILVA IDROBO** **SENADOR DE LA REPÚBLICA** **Pacto Histórico**

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

Imelda Daza Cotes **Senadora de La República**	Propuesta modificación Proyecto de Ley Bancada PH-10Junio2025 **GLORIA INÉS FLÓREZ SCHNEIDER** Senadora de la República Colombia Humana - Pacto Histórico

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

Bogotá D.C. junio de 2025

Honorable Senador
EFRAÍN CEPEDA
Presidente
Senado

NEGADO
17 01 2025

PROPOSICIÓN DE ARTÍCULO NUEVO

Adiciónese un artículo nuevo a la ponencia mayoritaria del Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulados con los Proyectos 192 de 2023 Cámara y 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 cual quedará así:

Artículo nuevo. Derecho de Huelga. Modifíquese el artículo 429 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 429. DERECHO DE HUELGA. La huelga es un derecho y un medio de presión que tiene por finalidad la promoción y defensa de los intereses y los derechos de los trabajadores. 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."

JUSTIFICACIÓN

La inclusión en la reforma laboral de un artículo específico sobre el derecho a la huelga es fundamental para dar cumplimiento a la Constitución Política, que en su artículo 56 reconoce este derecho como parte esencial de la libertad sindical y de la negociación colectiva, estableciendo que su ejercicio debe regularse por la ley. La huelga es una herramienta legítima y protegida de los trabajadores para defender sus intereses y exigir condiciones laborales justas, por lo que su desarrollo normativo es una obligación constitucional del legislador y no puede quedar relegado a regulaciones restrictivas o interpretaciones limitadas.

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

108

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

Este mandato también está respaldado por el artículo 45 literal c de la Carta de la Organización de Estados Americanos, que reconoce el derecho de los trabajadores a defender sus intereses a través de la acción colectiva. En el plano interamericano, la Opinión Consultiva OC-27/21 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos afirmó expresamente que el derecho a la huelga forma parte del contenido esencial del artículo 8 del Convenio 87 de la OIT, y está protegido por el artículo 16 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Asimismo, la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral (SL1680 de 2020) ha reiterado que la huelga es un mecanismo legítimo de presión dentro del marco del conflicto laboral y debe ser protegido frente a represalias. Por tanto, incluir un artículo que reconozca expresamente el derecho a la huelga y regule su ejercicio en forma garantista es indispensable para asegurar su protección efectiva, evitar su criminalización o restricción indebida, y fortalecer el diálogo social como base del trabajo decente y democrático.

Atentamente,

MARIA FERNANDA CARRASCAL ROJAS Representante a la Cámara por Bogotá	**Clara Eugenia López Obregón** **Senadora del Pacto Histórico**
ISABEL CRISTINA ZULETA LÓPEZ Senadora de la República Pacto Histórico - Colombia Humana	**MARÍA JOSÉ PIZARRO RODRÍGUEZ** **Senadora de la República** **Coalición Pacto Histórico**

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

ESMERALDA HERNÁNDEZ SILVA Senadora de la República Pacto Histórico	**JAEL QUIROGA CARRILLO** Senadora de la Repùblica Pacto Histórico- UP.
WILSON NEBER ARIAS CASTILLO Senador de la República Coalición Pacto Histórico	**CARLOS ALBERTO BENAVIDES MORA** Senador de la República Polo Democrático Alternativo
Sandra Yaneth Jaimes Cruz Senadora de la República PDA - Pacto Histórico	**ROBERT DAZA GUEVARA** Senador de la República Pacto Histórico
CATALINA DEL SOCORRO PÉREZ PÉREZ Honorable Senadora de la República Colombia Humana-Pacto Histórico	**FERNEY SILVA IDROBO** **SENADOR DE LA REPÚBLICA** **Pacto Histórico**

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

Imelda Daza Cotes **Senadora de La República**	

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

Bogotá D.C. junio de 2025

Honorable Senador
EFRAÍN CEPEDA
Presidente
Senado

NEGADO
17 VI 2025

PROPOSICIÓN DE ARTÍCULO NUEVO

Adiciónese un artículo nuevo a la ponencia mayoritaria del Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulados con los Proyectos 192 de 2023 Cámara y 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 cual quedará así:

Artículo nuevo. Desarrollo de la huelga. Modifíquese el artículo 445 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"**Artículo 445. DESARROLLO DE LA HUELGA.** Sin importar la finalidad o modalidades de huelga que decidan realizar los trabajadores o el sindicato, está sólo podrá iniciarse cuando se haya brindado al empleador un preaviso de al menos dos (2) días.

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

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

PARÁGRAFO. No se dará aplicación al preaviso dispuesto en este artículo en relación con la huelga imputable al empleador o aquella que esté dirigida a preservar la seguridad e integridad de los trabajadores."

JUSTIFICACIÓN

La necesidad de incluir en la reforma laboral un artículo que regule el desarrollo de la huelga, y en particular el aviso previo de al menos dos días para las huelgas no contractuales, encuentra respaldo jurídico en el equilibrio que debe existir entre el ejercicio del derecho a la huelga y la protección de otros derechos fundamentales como el

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

109

funcionamiento de los servicios, el orden público y la seguridad. Esta medida busca dotar de claridad, previsibilidad y legitimidad al ejercicio del derecho a la huelga, sin restringir su contenido esencial.

La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en la sentencia SL1680 de 2020, ha reconocido expresamente la legitimidad del requisito de aviso previo en huelgas no contractuales, como medida razonable que no anula el derecho, sino que permite su ejercicio ordenado. La Corte señaló que este tipo de regulación no contradice el artículo 56 de la Constitución ni los convenios internacionales como el Convenio 87 de la OIT, siempre que no se imponga de manera absoluta y se contemplen excepciones justificadas. Así, la exigencia de aviso previo no aplica en situaciones imputables al empleador (por ejemplo, incumplimientos graves que ameritan reacción inmediata por parte de los trabajadores), ni en aquellas huelgas que tienen por objeto preservar la vida, salud o integridad física de los trabajadores, como en contextos de condiciones de trabajo peligrosas o riesgos graves e inminentes.

En este sentido, un artículo que contemple el aviso previo con excepciones justificadas fortalece la seguridad jurídica, reduce el riesgo de criminalización o judicialización de la protesta legítima, y garantiza un marco de protección para todas las partes involucradas. Además, este tipo de regulación armoniza con los estándares internacionales de proporcionalidad y necesidad en la regulación del derecho a la huelga, y refuerza su efectividad práctica en contextos sociales y laborales complejos. Por tanto, su inclusión en la reforma laboral es esencial para materializar el derecho a la huelga como un instrumento legítimo, democrático y eficaz dentro del marco del Estado Social de Derecho.

Atentamente,

MARIA FERNANDA CARRASCAL ROJAS Representante a la Cámara por Bogotá	**Clara Eugenia López Obregón** **Senadora del Pacto Histórico**

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

ISABEL CRISTINA ZULETA LÓPEZ Senadora de la República Pacto Histórico - Colombia Humana	**MARÍA JOSÉ PIZÁRRO RODRÍGUEZ** **Senadora de la República** **Coalición Pacto Histórico**
ESMERALDA HERNÁNDEZ SILVA Senadora de la República Pacto Histórico	**JAEL QUIROGA CARRILLO** Senadora de la Repùblica Pacto Histórico- UP.
WILSON NEBER ARIAS CASTILLO Senador de la República Coalición Pacto Histórico	**CARLOS ALBERTO BENAVIDES MORA** Senador de la República Polo Democrático Alternativo
Sandra Yaneth Jaimes Cruz Senadora de la República PDA - Pacto Histórico	**ROBERT DAZA GUEVARA** Senador de la República Pacto Histórico

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

CATALINA DEL SOCORRO PÉREZ PÉREZ Honorable Senadora de la República Colombia Humana-Pacto Histórico	**FERNEY SILVA IDROBO** **SENADOR DE LA REPÚBLICA** **Pacto Histórico**
Proposición modificativa Proyecto de Ley Bancada PH-10Junio2025 **GLORIA INÉS FLÓREZ SCHNEIDER** Senadora de la República Colombia Humana - Pacto Histórico	**Imelda Daza Cotes** **Senadora de La República**

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

Bogotá D.C. junio de 2025

Honorable Senador
EFRAÍN CEPEDA
Presidente
Senado

NEGADO
17 VI 2025

PROPOSICIÓN DE ARTÍCULO NUEVO

Adiciónese un artículo nuevo a la ponencia mayoritaria del Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulados con los Proyectos 192 de 2023 Cámara y 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 cual quedará así:

Artículo nuevo. Forma de la huelga. 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."

JUSTIFICACIÓN

La inclusión en la reforma laboral de un artículo que reitere que la huelga debe ser pacífica es fundamental para garantizar el adecuado ejercicio del derecho constitucional a la huelga, tal como lo establece el artículo 56 de la Constitución Política, que reconoce este derecho en el marco de los conflictos colectivos del trabajo, pero también establece expresamente que su ejercicio debe hacerse "con arreglo a la ley". Esto implica que el legislador tiene la responsabilidad de establecer condiciones razonables y proporcionales que delimiten el ejercicio de la huelga sin desnaturalizarla ni restringir indebidamente.

En este sentido, tanto el Convenio 87 de la OIT, como la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, en la sentencia SL1680 de 2020, reconocen que el derecho a la huelga es una manifestación legítima de la libertad sindical, pero que su ejercicio debe respetar el marco de la legalidad y la no violencia. La Corte, en dicha sentencia, afirmó que la huelga debe ser entendida como un instrumento de presión democrático y pacífico, y que los excesos

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

110

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

que se aparten de estos parámetros —como actos violentos, bloqueos forzados o daños a personas o bienes— pueden deslegitimar y dar lugar a consecuencias jurídicas. La mención expresa de su naturaleza pacífica en un artículo de la reforma laboral no solo cumple una función pedagógica y de prevención, sino que también brinda seguridad jurídica tanto a trabajadores como a empleadores sobre los límites del ejercicio legítimo de este derecho.

En consecuencia, reiterar en la ley que la huelga debe desarrollarse de manera pacífica no limita el derecho, sino que lo fortalece, al enmarcarlo en un contexto de respeto, diálogo y solución no violenta de los conflictos colectivos, en línea con los principios constitucionales y los compromisos internacionales asumidos por Colombia en materia de derechos laborales y libertad sindical.

Atentamente,

MARIA FERNANDA CARRASCAL ROJAS Representante a la Cámara por Bogotá	**Clara Eugenia López Obregón** **Senadora del Pacto Histórico**
ISABEL CRISTINA ZULETA LÓPEZ Senadora de la República Pacto Histórico - Colombia Humana	**MARÍA JOSÉ PIZARRO RODRÍGUEZ** **Senadora de la República** **Coalición Pacto Histórico**

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

ESMERALDA HERNÁNDEZ SILVA Senadora de la República Pacto Histórico	**JAEL QUIROGA CARRILLO** Senadora de la Repùblica Pacto Histórico- UP.
WILSON NEBER ARIAS CASTILLO Senador de la República Coalición Pacto Histórico	**CARLOS ALBERTO BENAVIDES MORA** Senador de la República Polo Democrático Alternativo
Sandra Yaneth Jaimes Cruz Senadora de la República PDA - Pacto Histórico	ROBERT DAZA GUEVARA Senador de la República Pacto Histórico
CATALINA DEL SOCORRO PÉREZ PÉREZ Honorable Senadora de la República Colombia Humana-Pacto Histórico	**FERNEY SILVA IDROBO** **SENADOR DE LA REPÚBLICA** **Pacto Histórico**

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

Proposición modificación Proyecto de Ley acumulado PH-10Junio2025 **GLORIA INÉS FLÓREZ SCHNEIDER** Senadora de la República Colombia Humana - Pacto Histórico	**Imelda Daza Cotes** **Senadora de La República**

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

Bogotá D.C. junio de 2025

Honorable Senador
EFRAÍN CEPEDA
Presidente
Senado

NEGADO
17 VI 2025

PROPOSICIÓN DE ARTÍCULO NUEVO

Adiciónese un artículo nuevo a la ponencia mayoritaria del Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulados con los Proyectos 192 de 2023 Cámara y 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 cual quedará así:

Artículo nuevo. Funciones de las autoridades. Modifíquese el artículo 448 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 448. FUNCIONES DE LAS AUTORIDADES.

1. Durante el desarrollo de la huelga, las autoridades policivas tendrán a su cargo la vigilancia y su desarrollo pacífico y ejercerán de modo permanente la acción que les corresponda, a fin de evitar que se promuevan desórdenes o cometan infracciones o delitos, y especialmente para la protección de la integridad y seguridad de los huelguistas, y de los bienes de la empresa.

2. Está prohibida la sustitución del trabajo de los huelguistas o el esquirolaje en cualquier de sus formas. En consecuencia, los empleadores deberán abstenerse de llevar a cabo conductas dirigidas o que tengan el efecto de sustituir el trabajo, funciones o tareas rehusadas con motivo de huelga.

3. Cuando el sindicato acredite ante las autoridades y empleadores que la huelga es respaldada por la mayoría los trabajadores de la o las empresas concernidas, aquellos no autorizarán el ingreso al trabajo de grupos minoritarios de trabajadores, aunque éstos manifiesten su deseo de hacerlo. En caso contrario, solo ejercerán el

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

111

derecho de huelga los trabajadores que decidan secundarla, de modo que se garantice la libertad de trabajo de los no huelguistas.

4. Los trabajadores no podrán ser perjudicados en cualquier forma por el solo hecho de promover, organizar y/o participar en una huelga.

5. En ejercicio de su autonomía sindical, las organizaciones de trabajadores tienen la facultad de ejercer el derecho de huelga hasta que estimen pertinente o de solicitar la convocatoria de un tribunal de arbitramento en cualquier momento para que defina la controversia."

JUSTIFICACIÓN

La inclusión en la reforma laboral de un artículo que regule expresamente las funciones de las autoridades en el marco de la huelga es necesaria para garantizar el ejercicio pleno, pacífico y protegido de este derecho fundamental, conforme al artículo 56 de la Constitución Política, que reconoce el derecho a la huelga y establece que su regulación legal debe enmarcarse en los principios del Estado Social de Derecho. Este mandato implica que el Estado no solo debe abstenerse de reprimir ilegítimamente la huelga, sino que también debe garantizar su ejercicio, prevenir abusos de poder y definir claramente el rol de las autoridades civiles, judiciales y policiales durante su desarrollo.

El Convenio 87 de la OIT, interpretado por el Comité de Libertad Sindical, establece que las autoridades deben actuar con estricta neutralidad en el curso de los conflictos colectivos y que la intervención estatal no puede tener como efecto la anulación o desnaturalización del derecho a la huelga. En armonía con esto, la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, en la sentencia SL1680 de 2020, sostuvo que las autoridades deben actuar dentro de los principios de legalidad, proporcionalidad y no intervención indebida, y que el uso de la fuerza pública en contextos de huelga solo es legítimo cuando se trata de preservar derechos fundamentales de terceros y en condiciones excepcionales.

Por tanto, un artículo en la reforma laboral que establezca con claridad las funciones de las autoridades administrativas, laborales, judiciales y de la fuerza pública durante la huelga —por ejemplo, garantizar su carácter pacífico, proteger a los manifestantes, evitar represalias antisindicales y promover la mediación— es esencial para evitar

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

arbitrariedades, judicializaciones injustificadas o criminalización de la protesta laboral. Esta regulación fortalecería el marco democrático del derecho colectivo, garantizando que la huelga se ejerza con libertad, sin temor ni represión, y con mecanismos institucionales de protección, supervisión y resolución pacífica de los conflictos.

Atentamente,

MARIA FERNANDA CARRASCAL ROJAS Representante a la Cámara por Bogotá	**Clara Eugenia López Obregón** **Senadora del Pacto Histórico**
ISABEL CRISTINA ZULETA LÓPEZ Senadora de la República Pacto Histórico - Colombia Humana	**MARÍA JOSÉ PIZARRO RODRÍGUEZ** **Senadora de la República** **Coalición Pacto Histórico**
ESMERALDA HERNÁNDEZ SILVA Senadora de la República Pacto Histórico	**JAEL QUIROGA CARRILLO** Senadora de la Repùblica Pacto Histórico- UP.

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

WILSON NEBER ARIAS CASTILLO Senador de la República Coalición Pacto Histórico	**CARLOS ALBERTO BENAVIDES MORA** Senador de la República Polo Democrático Alternativo
Sandra Yaneth Jaimes Cruz Senadora de la República PDA - Pacto Histórico	**ROBERT DAZA GUEVARA** Senador de la República Pacto Histórico
CATALINA DEL SOCORRO PÉREZ PÉREZ Honorable Senadora de la República Colombia Humana-Pacto Histórico	**FERNEY SILVA IDROBO** **SENADOR DE LA REPÚBLICA** **Pacto Histórico**

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

Proposición modificación Proyecto de Ley Senado PH-10Junio2025 **GLORIA INÉS FLÓREZ SCHNEIDER** Senadora de la República Colombia Humana - Pacto Histórico	**Imelda Daza Cotes** **Senadora de La República**

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

Bogotá D.C. junio de 2025

Honorable Senador
EFRAÍN CEPEDA
Presidente
Senado

NEGADO
17 06 2025

PROPOSICIÓN DE ARTÍCULO NUEVO

Adiciónese un artículo nuevo a la ponencia mayoritaria del Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulados con los Proyectos 192 de 2023 Cámara y 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 cual quedará así:

Artículo nuevo. Garantía del derecho a la negociación colectiva. Modifíquese el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"**ARTÍCULO 467.** El Estado promoverá y garantizará el libre ejercicio de la negociación colectiva en todos los niveles.
Para tales efectos, el Ministerio del Trabajo reglamentará el ejercicio efectivo de este derecho, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

a. La negociación colectiva se llevará a cabo entre un empleador, un grupo de empleadores, una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una o varias organizaciones de los trabajadores, por otra, según sea el caso.
b. La negociación colectiva se adelantará en una sola mesa de negociación y deberá culminar en la suscripción de una sola convención colectiva de trabajo por cada nivel o unidad negocial.

PARÁGRAFO. La reglamentación que se expida deberá garantizar la eficacia del derecho a la negociación colectiva en todos los niveles y deberá estar acorde con las normas internacionales del trabajo y los criterios de los organismos de control de la Organización Internacional del Trabajo.

PARÁGRAFO 2. La negociación colectiva no será obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas.

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

112

PARÁGRAFO 3. En las negociaciones colectivas de rama o sector de actividad donde participen las micro, pequeñas o medianas empresas, se garantizará participación efectiva para sus representantes. Asimismo, las partes en la negociación deberán garantizar la suscripción de capítulos especiales para estas, los cuales reconozcan las condiciones, contextos sociales, económicos y geográficos equivalentes."

JUSTIFICACIÓN

La inclusión de un artículo sobre la **garantía del derecho a la negociación colectiva** en la reforma laboral es esencial para consolidar los pilares del trabajo digno y democrático en Colombia. Este artículo parte de principios constitucionales (art. 53) y reconoce entre sus fundamentos la libertad sindical, la igualdad de oportunidades, la primacía de la realidad y la estabilidad en el empleo, principios que están directamente ligados a la negociación colectiva. Garantizar este derecho por vía legal asegura que los sindicatos tengan herramientas reales y eficaces para incidir en las condiciones laborales y salariales de los trabajadores, fortaleciendo así su capacidad de interlocución frente al empleador.

Además, la negociación colectiva no solo permite mejorar condiciones de trabajo, sino que también **materializa la autonomía colectiva** en la definición de los derechos laborales más allá del mínimo legal. La reforma busca superar formas de precarización y fragmentación laboral; en ese contexto, una disposición clara que garantice este derecho permite ampliar su alcance a sectores históricamente excluidos o con baja tasa de sindicación. Incluir este artículo refuerza el cumplimiento de los compromisos internacionales asumidos por Colombia —como el Convenio 98 de la OIT— y responde a recomendaciones reiteradas de los órganos de control de la OIT, al tiempo que fomenta el diálogo social como mecanismo legítimo de concertación y resolución de conflictos laborales.

Atentamente,

MARIA FERNANDA CARRASCAL ROJAS Representante a la Cámara por Bogotá	**ESMERALDA HERNÁNDEZ SILVA** Senadora de la República Pacto Histórico

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

ISABEL CRISTINA ZULETA LÓPEZ Senadora de la República Pacto Histórico - Colombia Humana	**MARÍA JOSÉ PIZARRO RODRÍGUEZ** **Senadora de la República** **Coalición Pacto Histórico**
JAEL QUIROGA CARRILLO Senadora de la Repùblica Pacto Histórico- UP.	**Clara Eugenia López Obregón** **Senadora del Pacto Histórico**
WILSON NEBER ARIAS CASTILLO Senador de la República Coalición Pacto Histórico	**CARLOS ALBERTO BENAVIDES MORA** Senador de la República Polo Democrático Alternativo
Sandra Yaneth Jaimes Cruz Senadora de la República PDA - Pacto Histórico	**ROBERT DAZA GUEVARA** Senador de la República Pacto Histórico

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

Iván Cepeda Castro Senador de la República PDA - Coalición del Pacto Histórico	**CATALINA DEL SOCORRO PÉREZ PÉREZ** Honorable Senadora de la República Colombia Humana-Pacto Histórico
FERNEY SILVA IDROBO **SENADOR DE LA REPÚBLICA** **Pacto Histórico**	Proposición modificación Proyecto de Ley Bancada PH-10Junio2025 **GLORIA INÉS FLÓREZ SCHNEIDER** Senadora de la República Colombia Humana - Pacto Histórico
Imelda Daza Cotes **Senadora de La República**	

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

Bogotá D.C. junio de 2025

Honorable Senador
EFRAÍN CEPEDA
Presidente
Senado

NEGADO
17 VI 2025

PROPOSICIÓN DE ARTÍCULO NUEVO

Adiciónese un artículo nuevo a la la ponencia mayoritaria del Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulados con los Proyectos 192 de 2023 Cámara y 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 cual quedará así:

Artículo nuevo. Licencia de Paternidad Modifíquese el parágrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"PARÁGRAFO. La licencia de paternidad en Colombia aumentará de manera progresiva hasta llegar a doce (12) semanas en el 2026, así: en el 2024 subirá a ocho (8) semanas, en 2025 llegará a diez (10) semanas y en 2026 llegará a doce (12) semanas.
La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS o la entidad que haga sus veces, y será reconocida por el nacimiento o adopción de hijas e hijos.

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.

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".

JUSTIFICACIÓN

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

Eliminar la posibilidad de ampliar la licencia de paternidad en el marco de una reforma laboral no solo representa un retroceso en materia de igualdad de género, sino que también contradice principios constitucionales y obligaciones internacionales que Colombia ha asumido para promover una sociedad más equitativa y corresponsable en el cuidado familiar. Desde el plano constitucional, el artículo 42 reconoce a la familia como núcleo fundamental de la sociedad y exige su protección integral, mientras que el artículo 43 garantiza la igualdad entre hombres y mujeres, prohibiendo toda forma de discriminación. Al limitar el tiempo que los padres pueden dedicar al cuidado de sus hijos recién nacidos, se reproduce una visión patriarcal que atribuye el cuidado exclusivamente a las mujeres, reforzando estereotipos y reproduciendo desigualdades estructurales tanto en el ámbito familiar como en el laboral.

Desde el derecho internacional del trabajo, el Convenio 156 de la OIT establece que los Estados deben adoptar políticas que aseguren la igualdad de trato y oportunidades para trabajadores con responsabilidades familiares, incluidas medidas para conciliar la vida laboral y familiar de ambos progenitores. Negar o restringir la ampliación de la licencia de paternidad va en contravía de este principio, pues impide el desarrollo de una cultura de corresponsabilidad en el hogar, limita el derecho de los niños y niñas a recibir cuidado paterno en sus primeros días de vida, y excluye a los hombres de los mecanismos de protección social relacionados con el cuidado. Además, restringe el diseño de políticas públicas modernas e igualitarias, necesarias para cerrar las brechas de género en el empleo, en el acceso a oportunidades y en el uso del tiempo. Por tanto, mantener o ampliar la licencia de paternidad no solo es una medida de equidad, sino una herramienta jurídica y cultural indispensable para avanzar hacia una sociedad más justa y corresponsable.

Atentamente,

MARIA FERNANDA CARRASCAL ROJAS Representante a la Cámara por Bogotá	**Clara Eugenia López Obregón** **Senadora del Pacto Histórico**

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

ISABEL CRISTINA ZULETA LÓPEZ Senadora de la República Pacto Histórico - Colombia Humana	**MARÍA JOSÉ PIZARRO RODRÍGUEZ** **Senadora de la República** **Coalición Pacto Histórico**
ESMERALDA HERNÁNDEZ SILVA Senadora de la República Pacto Histórico	**JAEL QUIROGA CARRILLO** Senadora de la Repùblica Pacto Histórico- UP.
WILSON NEBER ARIAS CASTILLO Senador de la República Coalición Pacto Histórico	**Sandra Yaneth Jaimes Cruz** Senadora de la República PDA - Pacto Histórico

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

CATALINA DEL SOCORRO PÉREZ PÉREZ Honorable Senadora de la República Colombia Humana-Pacto Histórico	**FERNEY SILVA IDROBO** **SENADOR DE LA REPÚBLICA** **Pacto Histórico**
SONIA SHIRLEY BERNAL SANCHEZ **Senadora de la República**	**Imelda Daza Cotes** **Senadora de La República**

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

Bogotá D.C. junio de 2025

Honorable Senador
EFRAÍN CEPEDA
Presidente
Senado

NEGADO
17 01 2025

PROPOSICIÓN DE ARTÍCULO NUEVO

Adiciónese un artículo nuevo a la ponencia mayoritaria del Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulados con los Proyectos 192 de 2023 Cámara y 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 cual quedará así:

Artículo nuevo. Ineficacia del despido discriminatorio. Agréguese un parágrafo al artículo 66 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

*"**PARÁGRAFO**. Están proscritos los despidos discriminatorios Cuando un trabajador o trabajadora alegue haber sido despedido por un motivo discriminatorio, el empleador tendrá la carga de probar que ello obedeció a razones objetivas o no discriminatorias; en caso contrario, el despido se tendrá por ineficaz y el trabajador o trabajadora tendrá derecho al reintegro sin solución de continuidad, o a una indemnización equivalente a la del despido injustificado previsto en este código, a su elección".*

JUSTIFICACIÓN

La prohibición del despido discriminatorio es una exigencia del derecho constitucional colombiano, del bloque de constitucionalidad y del derecho internacional de los derechos humanos. Permitir este tipo de despido perpetúa desigualdades estructurales, vulnera la dignidad humana y contraviene compromisos internacionales como el Convenio 158 de la OIT, el Protocolo de San Salvador (art. 7), la Observación General 18 del Comité DESC, y la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (caso *Lagos del Campo vs. Perú*).

114

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

Consolidar esta norma es imprescindible para garantizar el trabajo decente, la estabilidad laboral y la igualdad real en el empleo.

Atentamente,

MARIA FERNANDA CARRASCAL ROJAS Representante a la Cámara por Bogotá	**MARÍA JOSÉ PIZARRO RODRÍGUEZ** **Senadora de la República** **Coalición Pacto Histórico**
ISABEL CRISTINA ZULETA LÓPEZ Senadora de la República Pacto Histórico - Colombia Humana	**ESMERALDA HERNÁNDEZ SILVA** Senadora de la República Pacto Histórico
JAEL QUIROGA CARRILLO Senadora de la Repùblica Pacto Histórico- UP.	**Clara Eugenia López Obregón** **Senadora del Pacto Histórico**

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

WILSON NEBER ARIAS CASTILLO Senador de la República Coalición Pacto Histórico	**CARLOS ALBERTO BENAVIDES MORA** Senador de la República Polo Democrático Alternativo
Sandra Yaneth Jaimes Cruz Senadora de la República PDA - Pacto Histórico	**ROBERT DAZA GUEVARA** Senador de la República Pacto Histórico
CATALINA DEL SOCORRO PÉREZ PÉREZ Honorable Senadora de la República Colombia Humana-Pacto Histórico	**FERNEY SILVA IDROBO** **SENADOR DE LA REPÚBLICA** **Pacto Histórico**

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

Propositivo modificación Proyecto de Ley Sancada PH-10Junio2025 **GLORIA INÉS FLÓREZ SCHNEIDER** Senadora de la República Colombia Humana - Pacto Histórico	**Imelda Daza Cotes** **Senadora de La República**

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

Bogotá D.C. junio de 2025

Honorable Senador
EFRAÍN CEPEDA
Presidente
Senado

NEGADO
17 VI 2025

PROPOSICIÓN DE ARTÍCULO NUEVO

Adiciónese un artículo nuevo a la ponencia mayoritaria del Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulados con los Proyectos 192 de 2023 Cámara y 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 cual quedará así:

Artículo nuevo. Huelga en los servicios esenciales. Modifíquese el artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 430. HUELGA EN LOS SERVICIOS ESENCIALES. Cuando el ejercicio del derecho de huelga pueda comprometer servicios esenciales, se deberá garantizar la prestación de servicios mínimos para evitar su interrupción.

Para tales efectos, se consideran esenciales aquellos servicios que, en desarrollo de sus funciones, determinen como tales los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo, por tratarse de servicios cuya interrupción, en sentido estricto, puede poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población. En todo caso las personas trabajadoras, cuando así lo determinen, podrán someter el conflicto colectivo al Tribunal de Arbitramento voluntario.

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.

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

El Ministerio del Trabajo identificará estos servicios de oficio o a solicitud de parte y acompañará esos escenarios procurando un acuerdo sobre la prestación de servicios mínimos.

De no lograrse el acuerdo, la fijación de los servicios mínimos será decidida por un comité independiente. El Ministerio del Trabajo, dentro de los seis (6) meses siguientes a la promulgación de esta ley, reglamentará lo concerniente a la integración y funcionamiento de este comité. La reglamentación que al efecto se expida deberá estar acorde con los criterios de los organismos de control de la Organización Internacional del Trabajo y en ningún caso deberá privar de efectividad el ejercicio del derecho fundamental de huelga."

JUSTIFICACIÓN

La inclusión de un artículo sobre el derecho a la huelga en servicios públicos esenciales dentro de la reforma laboral es indispensable para armonizar la legislación colombiana con los estándares internacionales de la OIT, la jurisprudencia nacional, y los compromisos asumidos por Colombia ante instancias multilaterales como la OCDE. El Convenio 87 de la OIT, ratificado por Colombia, protege la libertad sindical y ha sido interpretado por el Comité de Libertad Sindical como fuente de protección del derecho a la huelga, incluso en sectores públicos, con la única limitación de aquellos servicios esenciales en sentido estricto cuya interrupción ponga en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población.

La Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, en sentencias como SL20094 de 2017 y SL1680 de 2020, ha reiterado que el derecho a la huelga es una expresión legítima de la acción sindical, y su ejercicio no puede ser objeto de restricciones excesivas o generalizadas. Además, en el proceso de admisión de Colombia a la OCDE y al mecanismo ELSAC, se realizaron recomendaciones expresas al país para adecuar su normativa interna a los estándares de la OIT en materia de libertad sindical y derecho a la huelga. El sistema actual, que restringe casi totalmente la huelga en el sector público, viola estas obligaciones internacionales.

Por tanto, la reforma laboral debe incluir un artículo que regule expresamente el ejercicio del derecho a la huelga en servicios públicos, permitiendo su ejercicio en todos los casos excepto en los servicios esenciales en sentido estricto, definidos conforme a los criterios de la OIT. Además, debe establecer mecanismos alternativos de solución de conflictos cuando se limite el derecho, garantizando un equilibrio entre el interés público y los derechos fundamentales de los trabajadores del Estado. Esta medida no solo fortalece la legitimidad del ordenamiento jurídico colombiano, sino que también garantiza la libertad

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

sindical real y efectiva en el sector público, acorde con las obligaciones internacionales del país.

Atentamente,

MARIA FERNANDA CARRASCAL ROJAS Representante a la Cámara por Bogotá	**Clara Eugenia López Obregón** **Senadora del Pacto Histórico**
ISABEL CRISTINA ZULETA LÓPEZ Senadora de la República Pacto Histórico - Colombia Humana	**MARÍA JOSÉ PIZARRO RODRÍGUEZ** **Senadora de la República** **Coalición Pacto Histórico**
ESMERALDA HERNÁNDEZ SILVA Senadora de la República Pacto Histórico	**JAEL QUIROGA CARRILLO** Senadora de la Repùblica Pacto Histórico- UP.

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

WILSON NEBER ARIAS CASTILLO Senador de la República Coalición Pacto Histórico	**CARLOS ALBERTO BENAVIDES MORA** Senador de la República Polo Democrático Alternativo
Sandra Yaneth Jaimes Cruz Senadora de la República PDA - Pacto Histórico	**ROBERT DAZA GUEVARA** Senador de la República Pacto Histórico
CATALINA DEL SOCORRO PÉREZ PÉREZ Honorable Senadora de la República Colombia Humana-Pacto Histórico	**FERNEY SILVA IDROBO** **SENADOR DE LA REPÚBLICA** **Pacto Histórico**
Proposición modificación Proyecto de Ley Bancada PH-10Junio2025 **GLORIA INÉS FLÓREZ SCHNEIDER** Senadora de la República Colombia Humana - Pacto Histórico	**Imelda Daza Cotes** **Senadora de La República**

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

CHACÓN
SENADOR

SENADO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA
CARREÑO SENADOR
2022-2026

Bogotá D.C., junio de 2025.

Honorable Senador
Efraín Cepeda
Presidente Plenaria del Senado
C/C Mesa Directiva
Congreso de la Republica.

NEGADO
17 01 2025

PROPOSICIÓN

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"

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La presente proposición tiene como finalidad dignificar la labor de los jóvenes que prestan un servicio a la patria, con el reconocimiento de un (1) salario mínimo mensual legal vigente y la garantía de todas las prestaciones durante la prestación del servicio, a partir de la promulgación y entrada en vigencia de la presente ley.

El servicio militar constituye un acto de profundo compromiso con la patria y la defensa de la soberanía nacional. Los conscriptos, enfrentan riesgos permanentes que comprometen su integridad física y emocional, al tiempo que asumen responsabilidades de alta importancia para la seguridad, y estabilidad del país. No obstante, históricamente este servicio ha estado desprovisto de un salario justo que dignifique la prestación de su servicio. En consecuencia, la presente proposición busca compensar de manera gradual esta deuda social, reconociendo que el servicio militar es una actividad de alto riesgo, la cual debe ser compensado en condiciones dignas.

Por los motivos anteriormente fundados se sugiere la siguiente:

II. PROPOSICIÓN

Por los motivos anteriormente mencionados, solicitamos cree un artículo nuevo en la ponencia de cuarto debate en la Plenaria de Senado, del 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 que cursa su trámite, de la siguiente manera:

11 01 2025
251

Articulo Nuevo. Salario Mensual para los Conscriptos Durante la Prestación del Servicio Militar. Desde el día de su incorporación, hasta la fecha de la terminación de la prestación del servicio militar, el conscripto disfrutará de un (1) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV).

Parágrafo único. La presente disposición rige a partir de la promulgación de la presente ley y deroga todas las que le sean contrarias o incompatibles.

Cordialmente,

ALEJANDRO CARLOS CHACÓN
Senador de la República

JOSÉ VICENTE CARREÑO CASTRO
Senador de la República

Bogotá D.C., 11 de junio de 2025

NEGADO
17 01 2025

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Adiciónese un título y un bloque de artículos al "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", el cual quedará así:

Título. Inclusión y Protección de Madres Cabeza de Familia

Artículo. Inclusión Laboral Preferencial. **El Gobierno nacional, a través del Ministerio del Trabajo, reglamentará mecanismos de inclusión laboral preferencial para madres cabeza de familia, así como incentivos para los empleadores que promuevan su vinculación formal.**

Artículo. Cuota de Empleo Obligatoria. **Toda entidad pública o empresa privada con una planta igual o superior a treinta (30) trabajadores deberá garantizar que al menos el cinco por ciento (5%) de su personal esté conformado por madres cabeza de familia, sin perjuicio de los principios de mérito, idoneidad y experiencia.**

Artículo. Registro Nacional. **El Servicio Público de Empleo, en coordinación con el DANE y el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), consolidará un registro oficial, actualizado y verificado de madres cabeza de familia, con el fin de facilitar su priorización en procesos de empleabilidad, formación y programas de apoyo al emprendimiento.**

Artículo. Incentivos Financieros. **Se establecerán líneas de crédito preferenciales, garantías especiales y capital semilla a través del Fondo Nacional de Garantías, Bancóldex y el Banco Agrario, destinadas a emprendimientos e iniciativas productivas lideradas por madres cabeza de familia o empleadores que generen empleo formal para esta población.**

Artículo. Programas de Formación y Emprendimiento. **El SENA y demás entidades públicas de formación técnica y tecnológica deberán implementar programas gratuitos, preferenciales y permanentes de capacitación, asistencia técnica y fortalecimiento de habilidades laborales y empresariales para madres cabeza de familia, priorizando iniciativas de economía popular y solidaria.**

Artículo. Sello de Empresa Incluyente. **Créase el "Sello de Empresa Incluyente con Madres Cabeza de Familia", otorgado por el Ministerio del Trabajo a las empresas que cumplan con los criterios de inclusión,**

11 6 2025

249

permanencia y bienestar de esta población. Las empresas con este sello tendrán preferencia en procesos de contratación pública y reconocimiento institucional.

Artículo. Protección Laboral en el Empleo Público. Ninguna madre cabeza de familia vinculada al sector público podrá ser desvinculada sin causa legal justificada, salvo por falta disciplinaria o cumplimiento del período de prueba. Esta protección será especialmente aplicable en escenarios de reestructuración, fusión o liquidación de entidades.

Artículo. Reglamentación. El Gobierno nacional tendrá un plazo máximo de seis (6) meses, contados a partir de la promulgación de esta ley, para reglamentar los aspectos técnicos y operativos requeridos para su implementación.

CARLOS ALBERTO BENAVIDES MORA
Senador de la República
Polo Democrático Alternativo

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

Bogotá D.C. junio de 2025

Honorable Senador
EFRAÍN CEPEDA
Presidente
Senado

NEGADO
17 01 2025

PROPOSICIÓN DE ARTÍCULO NUEVO

Adiciónese un artículo nuevo a la la ponencia mayoritaria del Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulados con los Proyectos 192 de 2023 Cámara y 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 cual quedará así:

Artículo nuevo. Licencia de Paternidad. Modifíquese el parágrafo 2° del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"**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.

La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS o entidad que determine la ley de Seguridad Social, o el Gobierno nacional, y será reconocida por el nacimiento o adopción de hijas e hijos.

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.

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".

11 01 2025

JUSTIFICACIÓN

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

PACTO HISTÓRICO
COLOMBIA PUEDE

Esmeralda Hernández
Senadora P.H.

Eliminar la posibilidad de ampliar la licencia de paternidad en el marco de una reforma laboral no solo representa un retroceso en materia de igualdad de género, sino que también contradice principios constitucionales y obligaciones internacionales que Colombia ha asumido para promover una sociedad más equitativa y corresponsable en el cuidado familiar. Desde el plano constitucional, el artículo 42 reconoce a la familia como núcleo fundamental de la sociedad y exige su protección integral, mientras que el artículo 43 garantiza la igualdad entre hombres y mujeres, prohibiendo toda forma de discriminación. Al limitar el tiempo que los padres pueden dedicar al cuidado de sus hijos recién nacidos, se reproduce una visión patriarcal que atribuye el cuidado exclusivamente a las mujeres, reforzando estereotipos y reproduciendo desigualdades estructurales tanto en el ámbito familiar como en el laboral.

Desde el derecho internacional del trabajo, el Convenio 156 de la OIT establece que los Estados deben adoptar políticas que aseguren la igualdad de trato y oportunidades para trabajadores con responsabilidades familiares, incluidas medidas para conciliar la vida laboral y familiar de ambos progenitores. Negar o restringir la ampliación de la licencia de paternidad va en contravía de este principio, pues impide el desarrollo de una cultura de corresponsabilidad en el hogar, limita el derecho de los niños y niñas a recibir cuidado paterno en sus primeros días de vida, y excluye a los hombres de los mecanismos de protección social relacionados con el cuidado. Además, restringe el diseño de políticas públicas modernas e igualitarias, necesarias para cerrar las brechas de género en el empleo, en el acceso a oportunidades y en el uso del tiempo. Por tanto, mantener o ampliar la licencia de paternidad no solo es una medida de equidad, sino una herramienta jurídica y cultural indispensable para avanzar hacia una sociedad más justa y corresponsable.

Atentamente,

Isabel Zoleta
Senadora

María José Pizarro R

Leon Fredy Muñoz

Gloria Flórez

María Carrasquilla

MARIA FERNANDA CARRASCAL ROJAS
Representante a la Cámara por Bogotá

Isabel Quiroga

Carlos A. Benavides M

11 JUL 2025

Carrera 7 # 8 - 68 Edificio Nuevo del Congreso Of. 628-630.
Tel: 390 4050 ext. 4044 – 3691 / Correo electrónico: mfc@mafecarrascal.com

Bogotá D.C. junio de 2025

NEGADO
17 VI 2025

PROPOSICIÓN DE ARTÍCULO NUEVO

Adiciónese un artículo nuevo a la ponencia mayoritaria del Proyecto de Ley 311 de 2024 Senado, 166 de 2023 Cámara acumulados con los Proyectos 192 de 2023 Cámara y 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 cual quedará así:

Artículo nuevo. 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 quedará así:*

"Artículo 482. PROHIBICIÓN DE CONTRATOS SINDICALES CON ORGANIZACIONES SINDICALES PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS O EJECUCIÓN DE OBRAS. *Se prohíbe la celebración de contratos sindicales o cualquier tipo de acuerdo civil o mercantil que tenga por objeto o efecto encomendar a las organizaciones de trabajadores la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios en favor de terceros a cambio de un precio.*

PARÁGRAFO TRANSITORIO *Los contratos sindicales vigentes al momento de la publicación de esta ley, se mantendrán hasta tanto los afiliados partícipes sean beneficiarios de acuerdos de formalización laboral en los términos de la Ley 1610 de 2013, en los cuales además deberá ser parte el sindicato de la empresa contratante o el más representativo del sector."*

Carlos Felipe Mejía Mejía

Carlos Felipe Ramírez Rincón

Iván Cepeda Castro

Alejandro Ocampo Flórez

María José Pizarro Rodríguez

Catalina Ortiz Lozada

Senadora

León Fredy Muñoz Lopera

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

11.VI.2025

6

JUSTIFICACIÓN

La tercerización mediante contratos sindicales ficticios ha permitido a empresas evadir responsabilidades como seguridad social, salarios dignos y estabilidad laboral. Eliminar estas prácticas refuerza el marco legal, asegurando que las relaciones laborales sean directas, transparentes y respetuosas de la dignidad de los trabajadores. Esta medida alinea a Colombia con países que combaten la precarización laboral y protegen la libertad sindical auténtica.

Mediante memorando técnico la OIT al analizar el texto de la reforma laboral resalto la eliminación de los *"riesgos generados por la figura del contrato sindical sobre la actividad sindical".* Esta misma organización en la Observación de 2023 de la CEACR sobre la aplicación del Convenio núm. 98 por parte de Colombia señala la necesidad de: *"tomar las medidas necesarias (...) para garantizar que la figura del contrato sindical no menoscabe los derechos sindicales de los trabajadores".*

Total de contratos sindicales depositados entre 2019 y 2024: 13.540.

- Total de contratos sindicales suscritos con entidades relacionadas con servicios de salud. el sector salud: 13.141 (se incluyen los clasificados en el sector salud, están en otros sectores relacionados, o aparecen en sectores como "actividades de administración y apoyo", "otras actividades de servicios" o "sin datos" y que están suscritos con entidades del sector salud).

- Porcentaje de contratos sindicales en el sector salud: 97%.